Not My Problem Meeting Kit – Spanish

QUÉ ESTÁ EN RIESGO

¿QUÉ ES LA MENTALIDAD “NO ES MI PROBLEMA”?

Uno de los enfoques más peligrosos del trabajo en equipo es la mentalidad de “No es mi problema” y es lo contrario a una colaboración sana en equipo. No es una mentalidad de jugador de equipo. Puede poner en peligro la productividad del equipo, sus relaciones, el producto o, en el peor de los casos, incluso la vida. Es fácil alejarse de un accidente vehicular pensando que otra persona se va a encargar del problema. Es fácil alejarse de un colega molesto sin preguntar si necesita ayuda.

Si el jefe de equipo reconoce la mentalidad de “No es mi problema” en el equipo, debería discutirlo en las reuniones de equipo con todo el equipo. Establezca un procedimiento paso a paso de cómo tratar un problema para que todos sepan cómo afrontarlo cada vez que se produzca.

CUÁL ES EL PELIGRO

RAZONES DE LA MENTALIDAD “NO ES MI PROBLEMA

Desenganche: Un sentimiento de retraimiento. Si no está satisfecho en el trabajo, ¿por qué iba a ocuparse de los problemas de los demás?

Exceso de trabajo: Simplemente no puede ayudar a nadie porque está sobrecargado de su propio trabajo. Existe un riesgo muy alto de agotamiento y de perder a un empleado valioso.

Responsabilidades poco claras: Si los empleados no tienen unas funciones claramente definidas, su trabajo se vuelve menos eficiente y la colaboración se estanca. Se extiende la mentalidad de “no es mi problema”.

Malos ejemplos: Si los directivos no parecen hacer un esfuerzo adicional, ¿por qué deberían molestarse los empleados? El mal ejemplo puede desencadenar rápidamente la mentalidad de “No es mi problema”.

Falta de reconocimiento: No tiene por qué ser un gran aumento de sueldo, pero a veces un simple “buen trabajo” hace que el jefe reconozca su trabajo extra. Sentir el reconocimiento anima a los empleados a hacer un esfuerzo adicional y a ser buenos jugadores de equipo.

Malos jefes de equipo: Los jefes de equipo no son los jugadores del equipo en primer lugar. Si no se identifican con el equipo, pueden propagar la mentalidad de “No es mi problema”. Los problemas de los miembros del equipo deberían ser también sus problemas.

COMO PROTEGERSE

CÓMO LIDIAR CON EL “NO ES MI PROBLEMA”

¿Cuántas veces ha escuchado uno “No es mi problema” o “No es mi trabajo”?

Es posible que simplemente estén a la defensiva, que no estén dispuestos a asumir riesgos o que quieran evitar trabajo adicional. Sea cual sea el motivo, es poco probable que pueda convencerles de que abandonen su actitud negativa.

UNA EMPRESA, UN EQUIPO

Para cambiar estas actitudes, hay que cambiar la cultura. Una de las mejores maneras de hacerlo es que la dirección ponga en práctica la visión de una empresa, un equipo. Para ello es necesario derribar los muros que las personas y los departamentos construyen a su alrededor.

Las personas deben entender que necesitan trabajar juntas en todos los niveles para que su empresa tenga éxito. No se puede tener una empresa o un departamento de categoría mundial con actitudes negativas de no poder hacer nada. Una mentalidad unificada puede

unir a los empleados y crear un sentimiento de orgullo que convierta a una organización en un gran lugar de trabajo.

Una empresa, un equipo debe convertirse en el nuevo mantra de su empresa, empezando por la dirección y bajando por todos los niveles. Este tipo de mentalidad hará que los empleados, los equipos y los departamentos busquen activamente formas de aportar valor a la empresa y promover nuevos niveles de cooperación.

Si realmente somos una empresa y un equipo, cuando alguno de sus miembros tiene problemas, todos estamos en peligro. Al sustituir la cultura negativa y defensiva de "no es mi problema" y "no es mi trabajo" por una visión de cooperación y trabajo en equipo en toda la empresa, se crea una cultura de responsabilidad compartida para el éxito de la empresa.

Por naturaleza, los seres humanos son resistentes al cambio. No será fácil cambiar una cultura arraigada en la que sólo se mira por uno mismo o por su departamento. Para llevar a su empresa al siguiente nivel, debe deshacerse de la cultura que engendra una actitud negativa del tipo "No es mi problema", "No es mi trabajo".

RAZONES PARA PERDER LA ACTITUD NEGATIVA DE LOS TRABAJADORES

Un problema sólo puede resolverse si alguien llama la atención sobre él, pero si no piensa ser constructivo, guárdese sus pensamientos. Sin embargo, si quiere ser conocido como un solucionador de problemas en lugar de una queja, hable. Si lo hace de la manera correcta, lograrás un cambio positivo que podría hacer mucho para mejorar su entorno de trabajo. Las cosas que te ayudarán a perder la actitud negativa y provocar el cambio son:

No intente arreglar lo que no está roto: A veces vemos problemas donde no existen. Puede que piense que hay una forma mejor de hacerlo, pero eso no significa que su valoración sea correcta. Antes de decir algo, tómese un momento para pensar en ello. Pregúntese si su manera es realmente mejor o es sólo una forma diferente de hacer algo.

Llévese su queja por los cauces adecuados: Si se queja a sus compañeros de trabajo, lo único que conseguirás es difundir la

negatividad. Averigue quién es la persona adecuada en su organización para hablar de sus preocupaciones. Es conveniente que elija a alguien que sea receptivo a sus ideas, pero también debe asegurarse de no pasar por encima de nadie, por ejemplo, de su jefe.

Sólo haga críticas constructivas: Cualquiera puede quejarse. Si quieres hacer algo más que eso y ayudar realmente a que se produzca un cambio, debe tener algunas ideas sobre cómo resolver los problemas que le molestan. Antes de llevar su queja a la persona adecuada, investigue para que pueda aportar posibles soluciones.

Colabore: Si señala un problema y presentas una lista de posibles soluciones, prepárate para ayudar a ponerlas en práctica. Esto demostrará a su jefe que tiene interés en introducir mejoras que beneficien a la empresa.

Saber cuándo rendirse: Si el problema es simplemente algo que le molesta, puede que tenga que rendirse o buscar otro trabajo. Puede que no haya nada que pueda hacer para que cambie de opinión.

LA SEGURIDAD ES UNA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA POR LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

La apropiación de la seguridad en el lugar de trabajo es importante, significa una responsabilidad compartida, para que todo el mundo adopte la misma mentalidad: que no es sólo el trabajo del empresario o del personal de seguridad. Con la apropiación, los individuos son más propensos a hablar cuando ven problemas de seguridad, a informar de los casi accidentes y de los peligros, a intervenir cuando se observan comportamientos inseguros por parte de sus compañeros de trabajo. Esta responsabilidad compartida cultiva una actitud positiva y proactiva hacia la seguridad en el lugar de trabajo, animando a los trabajadores a tomarse en serio las iniciativas de seguridad.

CONCLUSIÓN

Usted debe desear un lugar de trabajo seguro, más allá de su

propio bien y de los intereses de todos los implicados. Sin embargo, hay que recordar que realmente le afecta a usted y a la empresa en su conjunto cuando algo no está bien le animará a asumir el peligro que sea y a ocuparse de que se corrija.