

Una Pregunta que Importa

Por David A. O'Brien, WorkChoice Solutions



La mayoría de las personas que laboran elegirían con amplio margen tener satisfacción en el trabajo sobre tener dificultades en éste.

Aunque existen muchos factores que influyen en la satisfacción o la dificultad en el trabajo, todos son impulsados por factores internos o externos. Sin duda, uno de los factores externos más comunes es el liderazgo disfuncional; cuando los empleados no se sienten respetados, valorados o creen que no son significativos para la empresa. Aunque muchos líderes estarían de acuerdo de que siempre hay campo para la mejora, la mayoría estaría de acuerdo de que este factor externo juega un papel importante en la satisfacción o insatisfacción en el trabajo.

Como los factores externos, hay muchos factores internos que influyen en el grado a que los empleados deriven satisfacción o frustración en su trabajo. Como base a los factores internos se debe mencionar la actitud y comportamiento, los cuales son opciones personales que tienen una enorme influencia en la satisfacción en el trabajo.

Al escribir mi primer libro, exploré a un nivel muy profundo la relación entre la actitud y el comportamiento como factores críticos a la satisfacción personal en el trabajo. Una estrategia que compartí para ampliar la conciencia sobre la actitud y el comportamiento, implicó hacer un balance de su reputación entre los compañeros de trabajo. ¿Lo ven a usted como parte de la solución o parte del problema? ¿Su actitud y comportamiento son compatibles o corresponden al apoyo o inhiben en el éxito del equipo? ¿Sería usted la primera o la última persona que otros elegirían para trabajar en un nuevo proyecto? ¿Qué papel juega usted en su nivel de satisfacción o desazón en el trabajo?

Mientras que cada una de estas preguntas puede producir información valiosa sobre el impacto que tienen nuestra actitud y comportamiento, la pregunta importante continúa siendo la que encarna todas las cuatro preguntas. ¿Específicamente, es usted una persona fácil o difícil con quien trabajar?

La gran mayoría de personas laborales confirman que la necesidad en la colaboración es lo que marca el éxito en sus proyectos. Cada vez más, los empleados en todos los niveles o funciones deben interactuar y contribuir a los esfuerzos de muchos proyectos dentro y fuera de la empresa. De qué manera la colaboración se manifiesta, no sólo influye en nuestra reputación pero en última instancia, nuestra capacidad de utilizar nuestros talentos y derivar satisfacción en nuestro trabajo.

Respondiendo a la pregunta, si usted es alguien fácil con quien trabajar, como con cualquier cosa que valga la pena, requiere más que esfuerzo en responder. Aunque existen muchos aspectos o dimensiones a la pregunta, es seguro decir que en un nivel fundamental, la responsabilidad personal acapara la mayor parte de ellos.

La raíz de la responsabilidad personal es una actitud que reconoce lo que es hacer un trabajo bien hecho y con una actitud positiva y que esto no es una expectativa organizacional insensata. En verdad, también juega un gran papel en la satisfacción en el trabajo y así el impacto del trabajo en general.

En los últimos 20 años, he tenido innumerables conversaciones acerca de la responsabilidad personal y su relación con la satisfacción en el trabajo con empleados de empresa en todos los niveles. El resultado de estas discusiones ayudó a identificar los 10 comportamientos básicos que abarcan tener la consciencia mental sobre la responsabilidad personal:

1. Acepta responsabilidad propia por el desempeño del trabajo, incluyendo el desarrollo y éxito de éste
2. Demuestra conocimiento y confianza en las decisiones y el cumplimiento de compromisos, incluso bajo presión.
3. Anticipa con iniciativa propia, planes e ideas para cumplir con los compromisos.
4. Asume la responsabilidad de saber qué es lo que se espera de ellos.
5. Se centra en la búsqueda de soluciones más que en encontrar problemas.
6. Demuestra energía y persistencia en hacer frente a las tareas difíciles.
7. Es concurrente con las directivas de la gerencia aunque no esté en completo acuerdo.
8. Alienta a los compañeros para distinguirse en su trabajo y les presta la ayuda cuando sea necesario.
9. Se enorgullece en ser un trabajador modelo positivo y de hacer buen trabajo.
10. No contribuye a los chismes y rumores.

El éxito en el lugar de trabajo para la gran mayoría de personas hoy en día, es conducido por la gran necesidad de la colaboración

Es necesario tomar el tiempo para reflexionar y deliberar personalmente sobre si usted es un modelo o no modelo a estos comportamientos y así dar un primer paso para poder absorber plenamente sobre la crítica pregunta si usted es o no es un trabajador fácil con quien trabajar. No en vano, hay un paralelismo directo entre la respuesta a esta pregunta y el nivel de satisfacción o de pesadumbre que derive de su trabajo.

Siete más cosas que usted puede hacer ahora para responder a *La Pregunta que Importa*:

1. Tómese el tiempo para meditar sobre su nivel actual de satisfacción en el trabajo. ¿Qué papel juegan los factores internos y externos? ¿Qué papel juega en su estado emocional actual? ¿Cuánto de estos factores está dentro del alcance de su control y cuántos no? ¿Cuál es una cosa que usted puede hacer o dejar de hacer para hacer un cambio en la dirección correcta?
2. Inicie conversación con un amigo de confianza en el trabajo, sobre lo fácil o difícil que es trabajar con usted y si tiene algún tipo de reputación dentro del equipo de trabajo y la empresa. ¿Qué valor puede tener el saber esta información?
3. Identifique a tres personas importantes en la empresa y medite sobre qué es lo que ellos esperan de usted? - ¿Cumple estas expectativas con ellos constantemente, a veces o rara vez? ¿Qué papel juega su respuesta el nivel actual de satisfacción en su trabajo?
4. Solicite la participación de personas claves sobre la percepción suya de lo fácil que es trabajar con usted. Anímelos a identificar una cosa que usted pueda hacer más y otra que pueda hacer menos para mejorar su capacidad de colaborar.
5. Inicie conversaciones con su equipo de colegas sobre qué papel tiene la responsabilidad personal y el papel que juega en la satisfacción del trabajo y el éxito del equipo. Anímelos a añadir otros comportamientos ya identificados o presentados en este artículo.
6. Invierta tiempo para no sólo establecer objetivos factibles, sino también para darle seguimiento a su progreso. Recuerde tome pasos pequeños y consistentes en la dirección correcta y con tiempo podrá lograr el camino para mejorar el impacto y su satisfacción en el trabajo.
7. Descargue el inventario de “El Navegador – Construyendo una Mentalidad de Responsabilidad Personal”, y responda a las preguntas evaluativas. Inicie conversación de cómo hacer seguimiento alrededor de lo que significan las definiciones de éxito en equipo y la satisfacción en el trabajo. Incluya discusión sobre cómo el grupo puede ayudar a aumentar la puntuación total del equipo. [Descargar la evaluación aquí.](#)

Sobre David A. O'Brien:

David es el Presidente de la compañía “**WorkChoice Solutions**” fundada en el año 2000. Esta empresa provee fiable consultorías para Ejecutivos y Gerentes/Supervisores de liderazgo, sumando a trabajos de organización de empresa, efectividad de trabajadores en equipo, y en general guía/mentor del Empleador. Trabaja con una amplia gama de clientes corporativos, organizaciones sin afán de lucro y en el sector público para ayudar a lograr mejoras sostenibles en la efectividad organizacional. Su primer libro, “**El Manual del Navegador, 101 Lecciones de Liderazgo para el Trabajo y la Vida**” están disponibles con enlace en la web y en librerías en los E.U. Su segundo libro, “**El Compás, 101 Pasos Navegando Hacia la Excelencia con Liderazgo**” fue lanzado en el año 2016 y también está disponible en todo el país. Para saber más sobre la variedad de talleres y el nivel de destrezas que posee David para ayudar a líderes y equipos laborales a ser más eficaces, invítelo para charlas a sus próximas conferencias o eventos especiales. Visite [WorkChoice Solutions](#)” con el enlace: www.workchoicesolutions.com o llame directamente al número: 860.242.1070

