# Battling Complacency Meeting Kit – Spanish




## QUÉ ESTÁ EN RIESGO

**DEFINICIÓN DE COMPLACENCIA**

Dictionary.com la define como “un sentimiento de tranquilo placer o seguridad, a menudo inconsciente de algún peligro potencial, defecto o similar”. La definición proporcionada por Dictionary.com se aplica más a un trabajador con menos experiencia que no está capacitado para reconocer los peligros o a un trabajador con experiencia que desconoce totalmente un peligro en su área en un momento dado. Muchos de los trabajadores que se muestran complacientes con los peligros de una tarea tienen experiencia y son muy conscientes de que existen. Los trabajadores no desconocen el riesgo, pero es más probable que acepten los riesgos sin dedicar el tiempo o la energía adecuados para abordar los peligros porque llevan mucho tiempo realizando el trabajo. Para los trabajadores que tienen experiencia en su trabajo y se han vuelto complacientes con ciertos aspectos o peligros de su trabajo, es importante tomar medidas para evitar esta trampa del error.

## CUÁL ES EL PELIGRO

**EL RIESGO DE LA COMPLACENCIA**

Uno de los mayores signos de complacencia en el lugar de trabajo es la falta de compromiso o de implicación de los empleados. Cuando los empleados dejan de comprometerse y comunicarse con sus jefes, suele ser porque se han acomodado en el trabajo o se sienten incómodos haciendo sugerencias al jefe. Puede haber problemas que la alta dirección desconozca por completo porque los empleados se sienten demasiado cómodos haciendo lo suficiente para salir adelante y no abordan los problemas. Se producen más incidentes en la plantilla cuando no existe una línea de comunicación clara entre empresarios y empleados.

La autocomplacencia también se convierte en un gran peligro cuando los empleados empiezan a tomar atajos para cumplir los plazos de producción. Saltarse pasos de un proceso, por pequeños que parezcan, puede ser la causa de una situación muy peligrosa. A menudo, los empleados se vuelven complacientes cuando no sienten que hay espacio para el crecimiento o la promoción, y muchas veces no sienten que sus tareas son lo suficientemente desafiantes. Los empleados que se limitan a cumplir con las tareas de su trabajo pueden ser señales de que están mentalmente desconectados mientras trabajan y que hacen lo mínimo para cumplir con el trabajo.

**COMPLACENCIA EN EL TRABAJO**

La complacencia en el trabajo puede causar o contribuir a errores críticos que aumentan la probabilidad de lesiones, desde no tener los ojos o la mente en la tarea, caminar hacia la línea de fuego, o perder el equilibrio, la tracción o el agarre.

**Examine siempre el equipo, los procedimientos y los peligros que puedan existir**. Debe concentrarse física y mentalmente en su trabajo, sin importar cuántas veces haya hecho el mismo trabajo en el pasado.

**El primer paso hacia un accidente consiste en la falsa creencia de que, por su experiencia, no puede tener un incidente.** Los accidentes pueden ocurrirle en cualquier momento y su sentido común debe estar siempre muy ajustado a cada situación y a los riesgos potenciales. Una falsa sensación de seguridad es el resultado de una mala formación y de seguir malas prácticas, lo que conduce a los accidentes.

**Si no está pensando en lo que podría salir mal cada día, todo el día mientras trabaja, no está completando la tarea con seguridad.** Debe examinar el equipo, los procedimientos y los peligros que puedan existir. Tiene que concentrarse física y mentalmente en su trabajo, sin importar cuántas veces haya hecho el mismo trabajo en el pasado.

# COMO PROTEGERSE

**PREVENGA Y ABORDE LA COMPLACENCIA EN SU ORGANIZACIÓN CON ESTAS 5 ESTRATEGIAS:**

**1. Elimine los obstáculos**. ¿El camino más rápido hacia la autocomplacencia? Proporcione a los empleados las herramientas y los apoyos que necesitan para realizar su trabajo, utilice su política de puertas abiertas y solicite la opinión de los empleados con regularidad, de modo que pueda anticiparse a los obstáculos antes de que generen un comportamiento de desinterés y complacencia.

**2. Cree un sentido**. Haga partícipes a los empleados de primera línea de los objetivos estratégicos de la organización, comparta el impacto de lo que hace y celebre los logros con todos los empleados. Ilustre el propósito más amplio del trabajo y el "por qué" de lo que están haciendo para crear significado y compromiso.

**3. Potencie y desafíe.** Trabajas con un equipo de adultos, así que trátalos como tal. Exponga los resultados esperados y luego aléjese. Conceda a los miembros del equipo la autonomía necesaria para hacer su trabajo de la forma que mejor les convenga, y permita que los empleados se hagan cargo de sus áreas de responsabilidad. Siempre que los resultados deseados estén ahí, ¿es realmente necesario micro gestionar el cómo? Dar autonomía a su equipo significa que los empleados se sentirán desafiados, confiados y apoyados en el desarrollo de nuevas habilidades.

**4. Muéstreles un camino.** Si quiere que los mejores empleados se queden, no les haga adivinar su futuro en la organización. Explíquelo y destaque cómo podría ser su trayectoria profesional en su organización para que sigan participando en el día a día.

**5. Celebrar.** Tener cosas en el horizonte por las que entusiasmarse puede suponer una gran diferencia en el grado de compromiso de los empleados. Rompa la monotonía y fomente la unión del equipo celebrando periódicamente mini celebraciones. Los logros del equipo, los cumpleaños, las vacaciones o los martes cuentan… así que elija un momento y hágalo.

## CONCLUSIÓN

Todos tenemos que enfrentarnos y luchar contra la complacencia de vez en cuando. Es importante que se vigile a usted mismo en lo que respecta a la complacencia en el trabajo. ¿Qué ángulos está cortando? ¿Por qué lo hace? ¿Qué necesita abordar para resistir la complacencia con los peligros de su trabajo?