

Nueve errores que deben evitarse en el trabajo

Las equivocaciones flagrantes o reiteradas pueden arruinar una carrera profesional

El trabajo es un bien preciado, más si cabe en esta época en la que no abunda. Conservarlo es prioritario y ha de tenerse especial cuidado con los errores que se cometen. Aunque es lógico equivocarse, hay fallos que, por su gravedad, suponen un gran perjuicio para la empresa o para el prestigio profesional. En el mundo laboral, se registran a diario una serie de conductas que, tarde o temprano, llevan a que un empleado sea despedido. Según los expertos, estas son las más habituales:

1 Exceso de perfeccionismo. El perfeccionismo mal entendido puede acarrear muchos problemas en el trabajo. El empleado perfeccionista es un profesional fanático de las normas, lo que hace que en muchos casos sea lento y no cumpla las fechas de entrega. Detallista y ordenado en exceso, es capaz de no dar por concluida nunca una tarea. No aprecia la libertad en el trabajo y, por miedo a cometer errores, provoca cuellos de botella en su departamento.

2 Hablar más de la cuenta. En muchas empresas, la prudencia, la formalidad y el respeto a las personas siguen siendo las grandes virtudes de su cultura corporativa. Esto

hace que no encajen las personas a las que les encantan los cotilleos y propagar rumores. A este perfil de empleado no le preocupa exagerar o mentir. En algunos casos, suelen simular lealtad hacia la empresa, los jefes y los compañeros, pero lo cierto es que buscan ventajas para usarlas en beneficio propio. Tarde o temprano, terminan por ser rechazados.

3 Excesiva sumisión. La antigua cultura empresarial del "orden y mando" ha pasado a la historia. Las empresas modernas buscan contratar a empleados creativos, innovadores y con iniciativa. Personas que, si no están de acuerdo con las opiniones y directrices de sus superiores, sean capaces de cuestionarlas y plantear críticas constructivas. Estas nuevas tendencias hacen que el antiguo empleado sumiso y obediente se quede cada vez más fuera de juego.

4 Falta de eficacia. En una pequeña o mediana empresa, resulta más difícil "escurrir el bulto" en los trabajos en equipo. Sin embargo, en las organi-

zaciones de mayor tamaño, las tareas y las responsabilidades pueden no estar claras y es aquí donde la figura del vago suele darse con más frecuencia. Holgazanea todo el día, sin centrarse en el trabajo. Esto provoca frecuentes problemas con sus compañeros, que tienen que asumir su trabajo.

5 Desmotivación indisimulada. Según los expertos en recursos humanos, la falta de motivación es una actitud que no pasa desapercibida. Además, limita una carrera profesional en muchos aspectos: para conseguir un aumento salarial, un ascenso, mejoras en las condiciones de trabajo, etc. Los empleados desmotivados se convierten en quisquillosos y amargados, se quejan ante el más pequeño contratiempo y creen que los demás "la tienen tomada con ellos" o que sus jefes les encomiendan las peores tareas. En definitiva, se ponen en el centro de la diana, de cara a futuros despidos.

6 Ambición sin límites. Los expertos califican a las personas como "reactivas" (no tienen iniciativa) o "proactivas" (aportan continuamente ideas nuevas). Lo ideal es el punto medio. El exceso de protagonismo, querer acumular todos los méritos del equipo y pretender escalar posiciones en la empresa a costa de los demás son actitudes que muy pronto harán que, tanto superiores como compañeros, vean como "trepa" a este trabajador. Las personas que actúan de esta manera suelen encontrarse con el tiempo aisladas y sin ningún apoyo dentro de la organización.

7 Trabajador individualista. Por su comportamiento en el trabajo, a estos empleados se les suele colocar la etiqueta de "lobos solitarios". Se muestran seguros de sí mismos, hacen las cosas a su manera y se expresan de forma libre y desinhibida, son muy críticos, desafían continuamente la autoridad y trabajan mal en equipo. Aunque se trata de un perfil de trabajadores que también acostumbran a poseer importantes virtudes -les gustan los retos, son inteligentes, sinceros y muy exigentes consigo mismos-, lo cierto es que no encajan bien en los grupos de trabajo, algo que muchas veces es un obstáculo insalvable para que su carrera profesional tenga un desarrollo positivo.

8 Amores de oficina. Es cierto que los sentimientos son imposibles de controlar, lo que hace que las relaciones afectivas con compañeros de trabajo sean bastante frecuentes. En principio, estas situaciones no deben ser ningún obstáculo para la carrera profesional, aunque hay casos concretos en los que sí pueden plantear problemas.

9 Absentismo reiterado. Hay empleados muy hábiles para buscar excusas y no ir a trabajar. Quien practica el absentismo reiterado puede pensar que, con ello, obtiene una ventaja, pero a largo plazo, esto supone su tumba profesional. Hay empresas que incluso han recurrido a los servicios de detectives privados para acumular pruebas que justifiquen el despido objetivo del empleado.

➤ www.consumer.es



ERRORES DE LA DIRECCIÓN

Desde un puesto ejecutivo de jefe también conviene ser precavido:

- **Exceso de autoritarismo.** Algunos jefes son autoritarios y arrogantes y se consideran los únicos con capacidad para hacer bien las cosas. Su ejercicio del poder intimida, lo que hace que el equipo les dé la espalda y no colabore con ellos. El grave error aquí estriba en que ignoran que, para que un equipo triunfe, se necesita que todos den lo mejor de sí.
- **Falta de creatividad.** Son conocidos como "jefes androides". Obedientes y descuidados, son personas inseguras que dependen de la buena voluntad de los demás trabajadores. Están constantemente angustiados. Son sumisos, carecen de imaginación y, sobre todo, tienen una pobre opinión de sus propias capacidades. Como jefes, les cuesta motivar a sus colaboradores, delegar responsabilidades o tomar sus propias decisiones. Esto hace que suelen ahogar la creatividad de los empleados a su cargo.
- **Hipersensibilidad.** Son altruistas por naturaleza y tienen una gran capacidad de sacrificio, lo que les lleva incluso a pasar por alto la falta de rendimiento de sus subordinados. Tienen a creerse responsables de desarrollar relaciones armoniosas entre sus subordinados y a pasar por alto comportamientos que requerirían una respuesta disciplinaria.

