

CONSEJOS PARA SER TOLERANTES CON NUESTROS COMPAÑEROS DE TRABAJO

ANDREA LINARES- Psic. Organizacional



AMBIENTE LABORAL IDEAL



- Comportamientos que no vayan a los extremos
- Compañerismo
- Verdadero trabajo en equipo
- Ante todo con personas que se crean tanto su **papel de profesionales** y adultos que tengan claro cuáles son los **espacios para diversas actividades** y hasta qué punto se debe respetar el espacio del otro

IMPORTANCIA DE LA TOLERANCIA



- Pasamos en el trabajo la mayor parte de nuestro tiempo
- Durante la semana, estamos en compañía de personas que pasan a ocupar un lugar en nuestras vidas significativo
- Por esto es **normal y conveniente** que tratemos de crear un ambiente laboral agradable en el cual nos podamos desenvolver.....propendiendo a que la **convivencia** con las personas que compartimos en ese espacio junto a nosotros sea lo **más cordial y pacífica** posible.

CÓMO TOLERAR



• RESPETO

- Debemos ser **abiertos y receptivos** a las opiniones y sugerencias de los demás compañeros, en pro de mejorar el ambiente, evitando discusiones y riñas que pueden existir en cualquier actividad laboral
- Sin importar la sensibilidad que podamos tener por estrés laboral, debemos tratar de **controlar nuestro temperamento** y ser lo más asertivos que podamos para mantener la relación laboral en los términos más cordiales posibles
- **Asertividad:** Capacidad de expresar sentimientos o deseos positivos y negativos de una forma eficaz sin negar o desconsiderar los de los demás y sin crear o sentir vergüenza

CÓMO TOLERAR (Cont.)



- Siempre es importante validar cómo me gustaría escucharlo, y ser consiente de que todos merecen respeto- Me gustaría que me hablaran así?
- Importante actuar con naturalidad, y cabeza fría; evitando ridiculizar o violentar bien sea con palabras o gestos
- Escuchando y evaluando los otros puntos de vista y dejando ver que no es nada personal sino sólo bienestar para todos mediante pautas de convivencia
- Revisar si hemos perdido el respeto por la diferencia y por el otro. Nos cuesta mucho trabajo las responsabilidades en equipo, pero de forma individual le va de maravilla.
- Hasta qué punto nosotros estamos pensando en "primero yo, segundo yo, tercero yo y el otro no me importa". Ahí es cuando nos damos cuenta que nos hemos vuelto intolerantes.

CÓMO TRATAR EL IRRESPETO LABORAL



- Para pelear se necesitan dos, por eso lo mejor en muchas ocasiones es hacer caso omiso, entrar a revisar por qué me molesta tanto que el otro hable o el otro ría.
- ¿Estaba hablando de mí o yo me lo creí? A veces caemos en el síndrome del 'meloima' y es ese "me lo imaginé, pensé que estaba hablando de mí". Es tener claro si en realidad estaban hablando de ti o no, si la situación tiene que ver contigo; si no es así es mejor dejar pasar las situaciones.
- Método Buda- dejar que las personas conserven ese “regalo” que te pensaban dar, y con ello, su ira y negativismo no te afectará.
- Visualizar la ira como una especie de energía que llega a mí, pero no logra entrar, y por el contrario mentalmente rebota. Esto es un mensaje a mi mente inconsciente, que le indica que la ira le pertenece por completo a la otra persona

CÓMO TRATAR EL IRRESPETO LABORAL



- **Confronta a la persona directamente/ Dibuja límites:** Muéstrale tu punto de vista **asertivamente**. La otra persona podría rechazar tus alegatos, pero al menos conocerán tu punto de vista, y tu sabrás en que posición te encuentras y con base en ello decidir que hacer.
- **Acondicionamiento Comportamental:** Estrategias -amable- para cambiar los aspectos negativos de las personas. Reforzamiento negativo por conducta negativa- Reforzamiento positivo por conducta positiva
- **Deshazte de la persona por completo:** Si la persona no vale la pena, y es una mala influencia para ti, es mejor alejarse/ alejarlo(a)

TIPS PARA SUPERVISORES



Todos necesitan BOOST

B alanceado: El enfoque durante las sesiones de retroalimentación debe estar focalizado en las áreas de desarrollo y los puntos fuertes del receptor, con un enfoque en cómo las fortalezas pueden servir de apalancamiento de desarrollo. Al dar "retroalimentación negativa", asegúrese de incluir los puntos fuertes y constructivos también.

O bserve: siempre debe sustentar su retroalimentación en lo que usted ha observado, en lugar de aquello que usted cree o siente acerca del problema.

O bjetivo: dando retroalimentación, no se refiera a la personalidad de quien recibe sino en las acciones y los resultados. Sea descriptivo y no evaluativo.

S especifico: asegúrese de tener ejemplos que sustenten sus comentarios de comportamientos observados.

T iempo: trate siempre de dar la retroalimentación a tiempo, lo mas cercana a la actividad o suceso que desee retroalimentar. Asegúrese de capturar las acciones de manera precisa.

NORMAS MÍNIMAS DE CONVIVENCIA



- 1. No olvide el **respeto por la diferencia**. No asuma que su compañero de trabajo debe pensar como usted
- 2. Sepa escuchar
- 3. No olvide cuál es la forma correcta de pedir las cosas
- 4. Saber cuáles son sus límites: No olvide hasta dónde va usted y hasta dónde va el otro
- 5. Entienda que su verdad no es la verdad absoluta

PREGUNTAS O COMENTARIOS?



GRACIAS

