Circular 21 76-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el tipo de trabajadores: reactivos o preventivos.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 29 de marzo del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Aspirina o vitamina: ¿Qué tipo de trabajador eres frente a los imprevistos laborales?

En todas las empresas hay dos perfiles de trabajadores: los que resuelven problemas de manera inmediata y los que tienen un enfoque preventivo, cada uno tiene características, habilidades y limitaciones diferentes.

Foto: Shutterstock

La analogía de la **aspirina** y **vitamina** surgió en el mundo del marketing como una manera de clasificar a la publicidad y los productos como algo que resuelve un problema o necesidad de manera inmediata o bien, se trata de una mercancía que garantiza utilidades a largo plazo. El concepto fue adoptado en el universo de los Recursos Humanos para definir a dos tipos de trabajadores:

reactivos o preventivos.

“En el ámbito laboral la retomó la especialista en asesoría profesional J. T. O'Donnell y la aplicó al tema de [las personas que buscan empleo](#) : ¿Eres de los que va a las entrevistas y les dice a los reclutadores por qué serías la solución para su empresa? o ¿eres de los que va y habla de sus cualidades para impresionar al interlocutor?”, exponen los especialistas de OCC Mundial.

Los **trabajadores aspirina** tienden a ser más reactivos y firmes en sus decisiones; en cambio, las **personas vitamina** suelen ser más analíticos y más abiertos en la comunicación con su equipo de trabajo.

De acuerdo con especialistas consultados, ambos roles son importantes en los negocios y se pueden complementar, pero cada perfil puede ser más valorado con base en el **desarrollo que tiene una empresa**

Estas son las características de cada rol:

» **Trabajadores aspirina**

Los colaboradores que son catalogados como aspirina “son los que quitan un síntoma o un dolor”, explica Antonio López, cofundador y director de la consultora VUCA. Es decir, son trabajadores que se caracterizan por **resolver problemas** y atender crisis.

En ese sentido, el especialista apunta que las personas que son aspirina buscan **resultados rápidos y concretos**

. “Exploran soluciones que le han servido en el pasado. Suelen ser colaboradores que les gusta más tener el control de la situación, trabajan bien bajo presión, tienen menos predisposición a la experimentación y al fracaso, porque están ahí para solucionar”.

De acuerdo con OCC Mundial, este tipo de colaborador tiene un **pensamiento ágil** y sabe conectar emocionalmente con los demás para resolver preocupaciones.

Para Alejandra Toscano, directora de DNE Consulting, este perfil tiende a ser **más reactivo**. Aunque en las empresas se pueden encontrar muy buenos solucionadores de problemas, por lo general hay una falta de capacidad para limitar las causas que los originan.

“Te vuelves muy bueno para resolver, **pero no previenes**. Manteniendo la analogía médica, es como recetar una aspirina para el dolor y seguir recomendándola si el dolor persiste. Eso es lo que suele ocurrir, se acostumbran a la medicina, pero no al análisis de lo que origina la enfermedad”.

Estos perfiles son importantes, señala la especialista, pero es necesario desarrollar en estas personas la habilidad de resolver determinando las **raíces de los problemas**.

» **Trabajadores vitamina**

Desde la óptica de Alejandra Toscano, los colaboradores considerados vitamina se caracterizan por una planeación a mediano y largo plazo, tienen una buena **capacidad de análisis**, pero sus procesos tienden a ser más lentos y tienen fallas para soluciones inmediatas.

“Lo que puede pasar con estos perfiles es que por querer tener toda la información y poder prevenir, corren el **riesgo de no resolver** de manera inmediata cuando se requiere”, advierte la consultora.

Esta perspectiva es compartida por Antonio López, pues describe a los trabajadores vitamina como aquellos que fortalecen la organización mediante la prevención, buscan innovar y desarrollar nuevas formas para resolver las situaciones y se sienten más cómodos con **la experimentación**.

“¿Cuál es el riesgo? Que posiblemente no sean exitosos en los primeros intentos, pero tal vez en el cuarto intento encuentren una solución más disruptiva. Está más vinculado con una **cultura de prueba y error**, y su personalidad es más abierta a escuchar nuevas ideas y que su equipo aporte ideas, son personas que valoran más las propuestas en lugar de mandar o dictar”, explica el consultor.

Según OCC Mundial, el **personal vitamina** tiene cualidades como la observación, la búsqueda de estar siempre un paso adelante y el uso de la creatividad para encontrar soluciones.

¿Cuándo es más relevante cada perfil?

“Hay dos tipos de acciones, las de **prevención** y las de **contención**. Para las medidas de contención, los aspirina son fundamentales. Pero cuando pasas esas situaciones de crisis, definitivamente vas a necesitar el otro perfil que llegará a analizar y pensar en cómo evitar lo que ocurrió. Ahí se encuentra la importancia de ambos roles en cada situación”, explica Alejandra Toscano.

Por su parte, Antonio López considera que la importancia de un rol u otro depende de la función que desempeñe la persona y la industria a la que pertenezca la empresa. “Creo que hay muchas **industrias disruptivas** como la tecnológica, financiera o de servicios que se han tenido que reinventar a una velocidad alta en el último año y medio y en ese tipo de industrias con cambios acelerados requieren **perfiles ambidiestros** con una mayor carga a lo vitamínico”.

Aunque el especialista considera que ante la volatilidad de los mercados y [la necesidad de adaptación rápida de las empresas](#) es probable que los perfiles aspirina pierdan terreno frente a los trabajadores vitamina, pues seguirán siendo importantes para la toma de decisiones rápidas, donde se requiere firmeza. “Se tiene que aspirar a un equilibrio con una carga hacia la innovación”.

Ambos consultores coinciden en que tanto los trabajadores **aspirina** como los **vitamina** son importantes para el crecimiento de una organización, de hecho son perfiles que pueden complementarse y moldearse de tal manera que uno desarrolle habilidades del otro, como un perfil híbrido.

Alejandra Toscano concluye que culturalmente dominan más las cualidades de un perfil u otro, pero se pueden desarrollar las competencias, la clave es identificar el **estilo de cada persona**.

“Eso es lo que complica desarrollar el perfil que no tienes. Mientras tú no te identifiques con uno u otro, hay más dificultad porque vas a creer que no lo necesitas. De hecho, por lo general los aspirina se jactan de la **capacidad de resolución** que tienen, pero no se dan cuenta que aun teniendo las respuestas para la prevención, no lo hacen”, concluye.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”