

Empleado de FrontLine

UT Employee Assistance Program • (800) 346-3549

Demuéstrele su compromiso a la gerencia

Pregúntele a los gerentes qué es lo que valoran de los empleados y escuchará “que sean confiables”, “que tengan motivación”, “que estén a la altura de las circunstancias” o “que tengan una actitud positiva”. Todo esto representa el “compromiso”. ¿Está demostrando comportamientos que demuestren el compromiso que siente? Vea si los siguientes comportamientos pueden demostrar mejor que usted es un empleado dedicado y comprometido: 1) toma la iniciativa (da el primer paso para hacer las cosas), 2) mantiene al jefe informado acerca de los avances, 3) identifica problemas y los resuelve, y 4) demuestra pasión y entusiasmo por el trabajo. Cambie estos comportamientos: 1) trabaja pero le falta energía y devoción por los resultados, 2) ignora los problemas a fin de dejárselos a otros para que los encuentren y solucionen, 3) no se comunica con el jefe o no lo mantiene informado, 4) rara vez ofrece nuevas ideas, y 5) se ve dispuesto pero le falta entusiasmo.



Cinco vías para controlar estrés

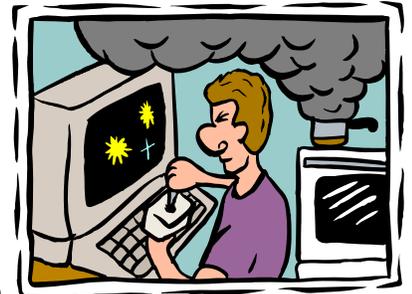
Considere cinco canales de intervención para controlar el estrés: Concentración, Interpretación, Preparación, Proceso y Distracción. “Concentración” se refiere a prestarle atención a lo que puede controlar (por ejemplo, encontrar maneras de hacer que el dinero rinda más para preocuparse menos acerca de las cuentas). “Interpretación” se refiere a redefinir el estrés (por ejemplo, ver el lado positivo de un problema). “Preparación” significa tomar medidas para protegerse del estrés en el futuro (por ejemplo, hacer las compras para las fiestas con anticipación). “Proceso” se refiere a la comunicación (por ejemplo, hablar acerca del estrés y soluciones con otros). “Distracción” quiere decir desviar la atención del estrés (por ejemplo, escuchar música agradable, salir a caminar, etc.). Cuando sienta estrés considere estas vías de intervención y tendrá más probabilidades de encontrar la que funcione mejor.



Trastorno por uso de juegos de Internet

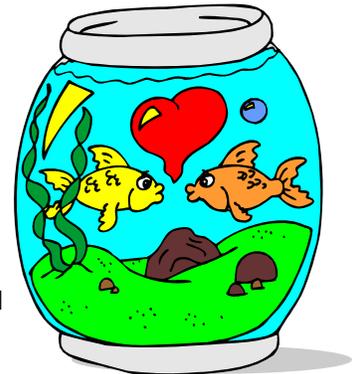
El trastorno por uso de juegos de Internet (*Internet Gaming Disorder, IGD*) afecta del 3 al 10 por ciento de los jugadores de video juegos y juegos de Internet, en su mayoría jóvenes adultos. Si bien no llega a ser un trastorno mental, el IGD se caracteriza por una obsesión con los juegos de Internet; sensación de no poder parar de jugar, sentimiento de culpa por no poder dejarlos y abandono de la salud física, con una reducción del rendimiento académico y una disminución de las actividades recreativas sociales y normales. El IGD es tratable, pero busque ayuda mediante una evaluación con un consejero de su confianza. Muchos recursos de ayuda con Internet en línea no son confiables y es mejor tener un seguimiento por parte un profesional que pueda evaluar y controlar su progreso en la recuperación.

Fuente: www.dsm5.org (see "Internet Gaming Disorder").



Cómo mejorar su relación

¿Disfruta más los buenos momentos que los malos momentos con su pareja? ¿Sabe cuáles son las esperanzas, los sueños y los miedos de su pareja? ¿Habla en profundidad acerca de los conflictos en lugar de enterrarlos en el silencio para conservar la paz? La manera en la que responda este tipo de preguntas puede indicar si podría haber un poco más de alegría entre ustedes dos. Los problemas en estas áreas son tratables pero suelen empeorar con el tiempo. No siga frustrado. Considere sacar adelante su relación, de “más o menos” a “genial”, mediante el uso de autoayuda, terapia de pareja u otro plan de enriquecimiento.



Cómo superar el miedo al cambio



El miedo es uno de los obstáculos más importantes en los cambios organizativos cercanos. Para enfrentar el cambio con determinación: Acepte que el miedo al cambio es normal y no niegue su preocupación al respecto. Intente “pasar su miedo a papel” escribiendo sus preocupaciones. Considere una posible solución para cada preocupación. Las cosas pequeñas cuentan -perder una oficina, tener que abandonar un cómodo viaje para ir al trabajo, llegar a su hogar más tarde- vea si puede identificar exactamente qué puede aportar ese cambio. Busque amigos en quienes apoyarse o un consejero con quien pueda hablar acerca de sus preocupaciones. Descubrirá soluciones y estrategias de afrontamiento ilustradas prácticamente para cada problema o inconveniente. Resístase a creer los rumores que escucha frente al enfriador de agua que puedan generar más miedo. En su lugar, trasmitale sus preocupaciones a su jefe y compárelas con fuentes oficiales de información. Lea acerca de cómo afrontar el cambio. La bibliografía acerca de este tema es muy amplia, y leer puede ser la manera más rápida de sentirse preparado y menos temeroso. Estar al tanto de su miedo, manteniéndose proactivo y planificando su acercamiento al cambio, lo ayudará a mantenerse positivo. El cambio no es algo desconocido para usted, por lo tanto considere todas las experiencias pasadas en las que superó exitosamente grandes cambios que ocurrieron en su vida. Por último, afrontar el miedo al cambio se trata de que usted tome el control de su actitud y esté decidido con un conjunto personal de estrategias de adaptación que lo ayudarán a beneficiarse de las nuevas experiencias que le toquen vivir.

Cómo conseguir dinero para su cuenta individual de retiro (IRA)

Conseguir dinero para guardar en su cuenta individual de retiro (IRA, por sus siglas en inglés) puede ser un problema, pero la respuesta, si es que la hubiera –y casi siempre la hay- suele estar en las elecciones del estilo de vida. Primero debe ahorrar y evitar gastar todo su dinero. Usted es bombardeado con mensajes de marketing de vivir a lo grande, ¿puede resistirlos? Por ejemplo, puede que necesite evitar la tentación de autos costosos y dejar de esquivar por un tiempo los cálculos que comprueban que es más económico efectuar reparaciones en un auto que ya posee. Analice su estilo de vida para ver dónde está sabotando actualmente su capacidad de retirarse en un futuro lejano. Refresque su memoria acerca del poder de los intereses compuestos, y luego procure maximizar su cuenta individual de retiro. Sea diligente acerca de su retiro ahora y no entrará en pánico en el futuro.



Tenga una conversación “Yo-Tú”

Los conflictos laborales son bastante normales. Sin embargo, merecen una atención rápida porque es más fácil resolverlos en etapas tempranas. No le tema al conflicto. Véalo como una oportunidad para mejorar sus relaciones. Aprenda el enfoque “Yo-Tú” al participar en la resolución de diferencias. La idea es simple: Tome una actitud con la que vea a su compañero de trabajo como una persona completa, con su mismo deseo de tener relaciones compatibles, mutuamente beneficiosas en el trabajo. El verlo como una persona única y valiosa con expectativas, sueños, fortalezas y temores al igual que usted, hace que el conflicto se convierta en una oportunidad para un entendimiento mutuo más profundo. Funciona a la perfección en los ambientes laborales del siglo 21 y su organización gozará de sus beneficios.



Cuando el acoso llega al trabajo

Ningún empleado quiere llevar problemas al trabajo, pero algunos problemas pueden no mantenerse alejados – como un acosador. ¿Ha temido por su seguridad debido a una persona que realiza llamadas no deseadas, envía cartas o correos electrónicos no solicitados, o lo sigue, tal vez en el trabajo, sin ninguna razón legítima? El acoso es un delito penal serio con más de tres millones de víctimas por año. Los acosadores suelen aparecer en el trabajo porque la víctima debe presentarse allí. Aproximadamente un cuarto de las víctimas de acoso han experimentado pérdidas de ingresos o tiempo de trabajo al tratar con un acosador. El acoso en el lugar de trabajo no es su culpa, es del acosador, no suya que es la víctima. Busque y espere recibir ayuda de la misma manera en que lo haría por cualquier otra amenaza o riesgo que ocurra en el trabajo.



Fuente: *Corporate Alliance to End Partner Violence*, CAEPV.org (Alianza Corporativa para Terminar con la Violencia Doméstica, CAEPV.org) (“get information/statistics/stalking”).