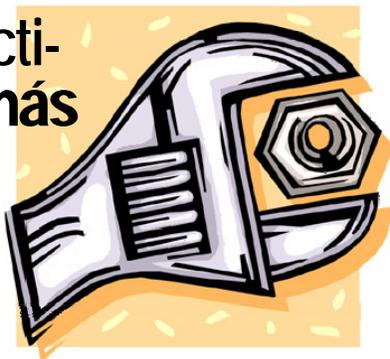


Empleado de FrontLine

UT Employee Assistance Program • (800) 346-3549

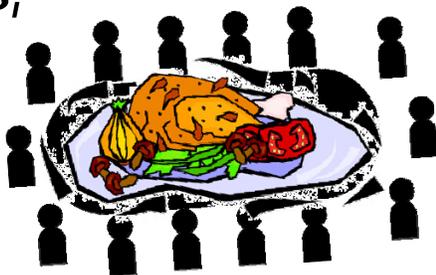
Ajustando su actitud para tener más éxito



Los investigadores de Stanford están argumentando a favor de que la actitud es más importante que el CI. Buenas noticias. La actitud es más fácil de cambiar. Comience con entender su “forma de pensar”. O tiene una forma de pensar “fija”, o su forma de pensar es “orientada al crecimiento”, dice la investigadora, Carol Dweck, Ph.D. Una forma de pensar fija significa que usted no es muy abierto al cambio o no está dispuesto a adaptarse a él. Usted no ve los errores como oportunidades o escalones para el éxito. Las personas con una forma de pensar de crecimiento sí lo hacen. (Piense en Thomas Edison—él siguió tratando una y otra vez antes de que el bulbo finalmente brilló). Aceptar los retos, hacer frente a los contratiempos, ver el esfuerzo como el camino a la maestría, y aprender de las críticas para lograr una forma de pensar abierta. ¿Qué tan bien se identifica usted con estos elementos críticos de una forma de pensar de éxito?

Fuente: “Mindset: The New Psychology of Success,” by Carol Dweck, Ph.D.

Los equipos que comen juntos, prosperan juntos



Compartir una comida entre empleados es un evento bastante mundano, pero los investigadores de Cornell ven estas actividades como cruciales para mejorar la productividad de la organización, el afianzamiento de los empleados y la eficacia del equipo. Ellos creen que su descubrimiento tiene implicaciones para cualquier tipo de organización. Comer en grupo es un comportamiento primigenio, y los investigadores creen que, naturalmente, esto crea lazos más profundos, más cooperativos. ¿Cómo puede su equipo o grupo de trabajo aprovechar este descubrimiento para el beneficio de su organización de trabajo y la satisfacción de su trabajo personal?

Fuente: www.news.cornell.edu [Search: “groups eat togeth-

¿Necesito orientación?



El miedo, el misterio y el estigma a menudo mantienen a las personas alejadas de la orientación profesional, pero esta vacilación es normal. Una pregunta que le ayudará a decidir si ir: ¿Está usted harto de sentirse miserable? Contrariamente a lo que está retratado en la televisión, la mayoría de las personas no asisten a la orientación por mucho tiempo. Algunos pueden ir una vez, sentirse capaces, experimentar una “comprobación de la realidad”, y encontrar la fuerza que han estado buscando, para finalmente hacerse cargo y superar un problema grave. La orientación es un reto porque el cambio personal rara vez es fácil. Sin embargo, todavía puede ser divertido, emocionante, llenarlo de alivio y cambiar su vida—pero sobre todo, no es lo que usted esperaba.

Poner la emoción de vuelta en su relación



Si su relación con su pareja se siente demasiado lenta o rutinaria (una queja de muchas parejas), los psicólogos de investigación dicen que la intervención es planificar nuevas actividades que ambos disfrutan. No se asuste—las rutinas ocurren naturalmente porque somos criaturas de hábito. Un estudio mostró un aumento de la satisfacción en la relación mientras se planea algo nuevo, durante su participación en la organización, y siguiendo con la actividad. Las experiencias novedosas no tienen que ser vacaciones costosas. Un nuevo pasatiempo, un proyecto, visitar atracciones locales, recreación, o picnics—casi cualquier cosa puede hacer la diferencia. Sacudir la rutina es una habilidad de la vida. Úsela para evitar la complacencia y el estancamiento.

Fuente: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10707334>

El arte de recibirlos



Todos nosotros eventualmente recibimos comentarios constructivos o negativos en el trabajo. ¿Cómo responde usted a ellos? La aceptación de los comentarios es una de las habilidades blandas más difíciles de aprender, porque por lo general le sorprenden y a menudo no son planificados, y enfrenta algo que inicialmente está fuera de nuestra conciencia. Incluso si se entrega suavemente con una sonrisa, los comentarios constructivos pueden hacer que usted se sienta vulnerable y con la guardia baja. Hay poder en aceptar los comentarios con amabilidad, por el alivio que siente la persona que le hace el comentario. Esto va a ayudar a formar su reputación positiva, impresionar a los gerentes, y ayudar a facilitar las relaciones valiosas en el trabajo. Por otro lado, reaccionar negativamente a los comentarios hará que otros juzguen su carácter y madurez. Sea profesional en aceptar comentarios negativos: (1) reconozca que aceptar comentarios no es fácil; (2) sepa que su crítico asignado tiene el temor natural acerca de su rol; (3) vea el comentario como una aventura en lo desconocido, y véalo como un poderoso combustible para su trabajo que le ayudará a crecer; (4) trabaje de forma consciente para mostrar una actitud y un lenguaje corporal de positividad al recibir algún comentario y (5) siempre valide a la persona que le hace el comentario; y agradézcale haberlo hecho.

¿Cuándo se convierte ayudar en habilitar?



Es difícil ver sufrir a un compañero de trabajo con un problema personal, y es natural querer ayudar. ¿Pero cuándo se convierte ayudar en habilitar? Esta pregunta ayudó a dar lugar a los programas de asistencia de los empleados para ayudar a los empleados con problemas personales, y la remisión de los compañeros de trabajo es un camino popular por el que muchos clientes buscan ayuda. ¿Pero cuándo se debe recomendar el EAP (u otra fuente de ayuda si su organización no tiene un EAP)? La respuesta es simple: en el comienzo mismo. Usted puede ser un amigo y recomendar el EAP al mismo tiempo. Una cosa no excluye la otra, y se prepara el escenario para dos cosas: (1) su amigo pensando en el EAP de inmediato, y (2) la probabilidad de que él o ella va a elegir esa opción cuando se reconoce la necesidad de retirada. Omitir mencionar el EAP en las primeras etapas de ayudar a un amigo hará más difícil que usted pueda dejarlo ir, y más difícil para él o ella buscar ayuda profesional.

Chequeo de su resolución de Año nuevo de 30 días



No renuncie a su resolución de Año nuevo.

Busque obstáculos: (1) ¿Es *específico* su objetivo? (por ejemplo: Voy a dedicar 30 minutos diarios a escribir mi libro sobre jardinería orgánica.); (2) ¿Se puede *medir* el progreso? (por ejemplo: “Ya pasaron 14 días y he escrito 13 páginas.”); (3) ¿Es *alcanzable* su objetivo? (por ejemplo: Hay 365 en el año para hacer caber 150 días de escritura.); (4) ¿Es *realista* su objetivo? (por ejemplo: “Tengo tiempo en las mañanas cada día para hacer la tarea.”); y (5) ¿Es *puntual* su objetivo con una meta? (por ejemplo: “Voy a completar mi objetivo en 12 meses escribiendo 12-13 páginas por mes.”) Si usted descubre elementos que faltan, créelos ahora para renovar la motivación. Registre su progreso, y diga a un amigo que le pida cuentas del progreso, con el fin de aumentar sus posibilidades de éxito.

Secreto para la escritura persuasiva



Los redactores de ventas convencen, y los buenos reciben mucho dinero por su oficio. Es posible que usted nunca escriba una carta de ventas para American Express, pero puede seguir los secretos de profesionales de copia de ventas.

Siga este esquema básico para escribir de una forma más persuasiva y usted verá más éxito en sus intentos de inspirar un cambio. Indique el problema, indique los problemas causados *por el problema*, indique cómo el problema se manejado con eficacia hasta ahora, y discuta el riesgo que continuará si el problema sigue sin resolverse. Cada carta persuasiva tiene tres objetivos—los problemas que resuelven, los deseos que satisfacen, y las necesidades que llena. Aborde los tres. Incluya la opinión de un experto o dos y las estadísticas que usted puede encontrar, y defina los próximos pasos y el momento en que se deben llevar a cabo con el fin de prevenir la oportunidad perdida o de pérdida adicional.