



# Empleado

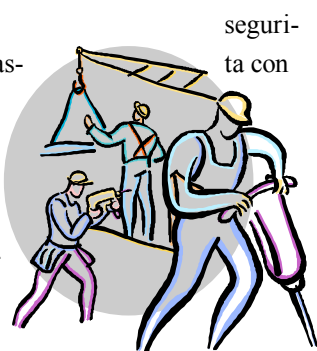
Salud, bienestar y productividad

# de FrontLine

## Practique la seguridad con sus compañeros

**P**ara crear una cultura de la seguridad en su organización no basta con colgar unos cuantos carteles que recuerden que hay que tomar precauciones. Todo el mundo tiene que colaborar. Pruebe esta estrategia: anime a sus compañeros a mejorar las prácticas de seguridad en el lugar de trabajo y su cumplimiento.

Dedique unos minutos en las reuniones de personal a comentar con sus compañeros cómo aplican la seguridad a sus actividades diarias, qué aspectos de la misma se pueden mejorar y qué prácticas laborales poco seguras han identificado entre sus colegas de trabajo. La influencia de esas charlas en los trabajadores puede evitar un accidente o incluso salvar una vida, pues es una forma de que recuerden mejor el mensaje.



seguri-  
ta con

## Hágalo de corazón

**E**n su lista de buenos propósitos, junto a "hacer ejercicio", "dormir más" y "comer sano", incluya "participar en una actividad que me haga feliz". Según un estudio de la University College London, la felicidad es una de las fuentes de la salud cardíaca. Se constató que las personas que disfrutaban de más momentos felices durante el día presentaban un nivel de cortisol (una hormona asociada al estrés) un 32 por ciento más bajo, así como de fibrinógeno, una sustancia química que se produce cuando las arterias están dañadas. Por supuesto, dicho estudio también tenía en cuenta otros factores que podrían haber explicado este fenómeno.

Fuente: <http://www.mentalhealth.org.uk> (Noticias/19 de abril).

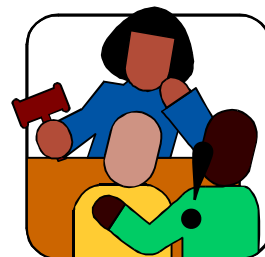


tos,

## Lo personal y lo profesional

**P** Se me envió al Programa de ayuda al empleado (EAP) debido a un problema jurídico fuera del trabajo que llegó a oídos de la empresa. ¿Es esto correcto?

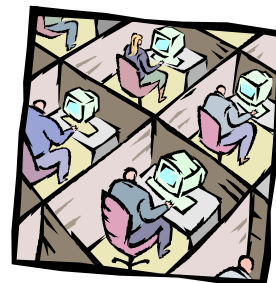
**R** Recuerde que las derivaciones que un supervisor hace a EAP tienen por objeto ayudarlo. Una experiencia personal fuera del trabajo que repercuta en la empresa, en sus competencias o en las funciones esenciales de su puesto de trabajo puede hacer que un supervisor considere apropiada una derivación a EAP, además de poner los medios para que no se repita.



## Evite la crisis del cubículo

**A**unque el estrés de trabajar en un cubículo ha dado pie a multitud de anécdotas de oficina e incluso

a cómics como Dilbert, puede ser menos estresante si hace de él un espacio dinámico y personal. Consejos: (1) Utilice una cubierta de plástico para su escritorio que sea grande y de colores claros para colocar bajo ella los papeles que suele consultar con más frecuencia. Podrá tener la información más necesaria a mano, que es uno de los puntos clave para reducir el estrés del cubículo. (2) Cuelgue un tablón de corcho para colocar todas esas pequeñas hojas de papel que suelen llenar su mesa de trabajo. (3) Lleve alguna que otra planta, trofeos, certificados o caricaturas. (4) Tenga a la vista alguna foto de su familia, de sus amigos o de sus últimas vacaciones. (5) Administre la información haciéndola lo más accesible que pueda. (6) ¡Y limpie un poco su mesa!



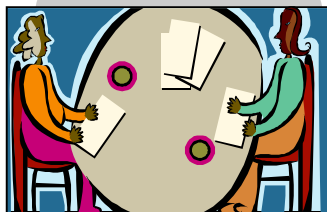
# Cohesión in-tercultural



Últimamente, para tener éxito en los negocios, es cada vez más importante aprender a comunicarse de manera eficaz entre culturas. El compañero que trabaja en el cubículo de al lado quizá tenga una visión del mundo completamente distinta a la suya. Así que, ¿cómo mejorar su entendimiento de la mentalidad de los demás (y viceversa) para así evitar los malentendidos culturales que pueden reducir la eficiencia y la productividad? Éstas son algunas de las claves de la cohesión intercultural.

- **Entender la mecánica:** todos tenemos "filtros", es decir, valores, costumbres, vivencias y creencias que desempeñan un papel crucial en la manera en la que interpretamos las experiencias y acontecimientos que vivimos, y que influyen en nuestra percepción. La percepción de un mismo hecho puede ser muy distinta dependiendo de la cultura.
- **Buscar las diferencias culturales:** aunque resulta muy útil comprender el punto de vista y la mentalidad de los demás, es probable que uno no tenga la oportunidad de descubrirlos o de que se los expliquen antes de se produzca un malentendido. Saber que nuestra percepción del mundo difiere dependiendo de nuestra cultura puede ayudarnos a tener más paciencia, más curiosidad e incluso una voluntad por aprender de los compañeros de trabajo en lugar de entrar en una discusión.
- **Las personas son las mismas, lo que es distinto son las costumbres:** todos queremos entender a los demás y que los demás nos entiendan. Las costumbres y los usos en la forma de hablar y de comportarse con los demás difieren entre las culturas. Por ejemplo, mirar a la otra persona a los ojos al hablar, expresar los sentimientos abiertamente o mostrar emociones a personas desconocidas para nosotros. No hay que adelantarse a la hora de interpretar algo como una ofensa, sino que hay que pensar con calma si se trata de una costumbre que no conocemos. Las personas de distintas culturas trabajan mejor juntas cuando comparten usos en la comunicación, pero suelen tomarse su tiempo antes de adoptar nuevas costumbres.

# Las evaluaciones no tienen por qué ser tensas



Se puede reducir el nerviosismo propio de las evaluaciones de desempeño aplicando estos consejos: (1) Revisar los objetivos y el nivel de desempeño y resultados que se esperaban de su puesto desde su última evaluación; preparar lo que dirá sobre cada uno. (2) Ser capaz de debatir lo que hace bien en su trabajo. Compartir sus ideas sobre las áreas en las que le gustaría mejorar. Nadie es perfecto, de modo que el llegar a identificar estos objetivos personales demuestra el compromiso con su trabajo y con su desarrollo personal. (3) Sugerir los aspectos en los que le gustaría trabajar en el próximo año para aportar un valor añadido a su departamento. *Buenas ideas para el año que viene:* vaya apuntando las ideas que se le ocurran a lo largo del año para que no se le olviden y llévelas a la reunión de evaluación para debatirlas con su superior. Trate de comentar con él los pormenores de su desempeño laboral sin esperar a que sea él quien tome la iniciativa.

# La temporada alta de las drogas



Con el calor del verano se multiplica la cifra de los niños y adolescentes que experimentan por primera vez con las drogas; más que en cualquier otra época del año, según la administración de los Servicios de salud mental y consumo de sustancias estupefacientes de Estados Unidos. Los factores que más propician esta situación siguen siendo una menor supervisión por parte de los adultos y falta de estructuración del tiempo libre. Lo más aconsejable es mantener a los niños ocupados en actividades veraniegas, saber dónde están en todo momento, y sobre todo, con quién. Hay que hacer que los niños digan NO a las drogas. El promedio de edad a la hora de iniciarse va de los 12,8 años en el caso del tabaco, 13,9 en el de la marihuana y 14,6 en el del alcohol. Los meses de mayor experimentación son junio y julio, a excepción del alcohol, que registra unas cifras ligeramente superiores en diciembre y enero.

Fuente: SAMHSA-Seasonality of Youth's First-Time Use of Marijuana, Cigarettes, or Alcohol, 2004

# Desconéctese del porno en línea



En el ciberespacio hay millones de páginas dedicadas a la pornografía que son la causa de problemas muy graves para muchísimos usuarios que acuden a ellas para saciar sus necesidades sexuales. Junto con la toma de conciencia de este problema, han empezado a surgir iniciativas para ayudar a combatir esta adicción (también en línea). El Programa de ayuda al empleado es un buen lugar para pedir ayuda, ya que la información disponible en Internet puede resultar confusa o no tener en cuenta sus circunstancias personales. Para saber si su comportamiento está fuera de control, pregúntese si sufre las consecuencias de un comportamiento influenciado por el contenido sexual en Internet o en la computadora, o si piensa continuamente en usar la computadora para conseguir pornografía, aun cuando usted no lo considere necesario.