

mi boletín de empleado

McLaughlin Young | 800-633-3353 | mygroup.com

El “ghosting” en el trabajo (abandonar la comunicación)

Seguramente, ya habrá oído hablar del “ghosting”. Significa que alguien ha dejado de comunicarse con usted sin un motivo o causa aparente. Puede llamarlo, enviarle correos electrónicos o mensajes de texto, pero no recibe respuesta –lo ha “ghosteado”. El “ghosting” está asociado al ámbito de las aplicaciones de citas, pero esta conducta se ha trasladado visiblemente al ámbito laboral. Básicamente, “ghostear” significa cortar la comunicación para evitar un conflicto, una responsabilidad o el rendimiento de cuentas, y es alimentado por el uso de la negación para manejar la ansiedad o el hecho de saber que debería estar haciendo algo más para enfrentar el conflicto constructivamente. La falta de comunicación en el trabajo es universalmente la principal queja laboral, por lo que el “ghosting” es, sin dudas, la peor maniobra de comunicación. Evite el “ghosting” reconociendo que es una estrategia de afrontamiento con graves consecuencias para su reputación. Si quiere ser recordado de la peor manera, no hay nada mejor que “ghostear” a alguien.

Evite la “procrastinación consciente”

Considere impartir una habilidad importante para la vida a los niños: comprender cómo y cuándo pedir ayuda a profesionales con experiencia que pueda ayudarlos con los desafíos de la vida, incluidos los profesionales de la salud mental. La psicoterapia, los servicios de salud mental y los grupos de apoyo aún conllevan cierto estigma, por lo que ayudar a los niños a superar la resistencia temprano puede ayudarlos a ahorrar años de lucha y dolor cuando las cosas se ponen difíciles. Hable sobre los mitos y los conceptos erróneos sobre las enfermedades mentales, lo que hacen los consejeros profesionales y cómo alentar a otros a comunicarse.

¿Su equipo es demasiado “armónico”?

A diario, los equipos de trabajo se enfrentan a problemas que interfieren con su desempeño. La falta de liderazgo, conflictos no resueltos y, obviamente, los problemas de comunicación son parte del crecimiento del equipo. Pero, ¿qué pasa si no hay desacuerdos, no se debaten las ideas o no hay discusiones constructivas que lleven a mejores soluciones? La incapacidad de cuestionarse unos a otros se denomina “pensamiento de grupo”. Este término se ve reflejado en el libro “1984” de Orson Wells. El pensamiento de grupo hace que la armonía del equipo sea más importante que el trabajo productivo y tiene a la cooperación como valor supremo. De este modo, las soluciones quedan a un lado. Para que el grupo genere soluciones, valore la creatividad, las individualidades y el pensamiento independiente de los miembros de su equipo.

Busque ayuda a tiempo en una crisis

Todos tendremos crisis alguna vez en nuestras vidas. Una crisis es un problema serio que no podemos resolver usando nuestra capacidad de afrontamiento y nuestros recursos diarios. Nos supera. Su naturaleza irresoluble significa que debemos utilizar nuevos recursos o aplicar nuevas capacidades para volver a la normalidad. Esto se llama intervención de crisis. Generalmente, al resolver una crisis se presenta la oportunidad de hacer un cambio positivo y crecer a nivel personal, pero se debe pedir ayuda a tiempo, porque la crisis puede salirse de control y resolverse de la peor manera. Use el programa asistencial para empleados para explorar las opciones y obtener la ayuda que necesita para manejar una crisis. Cuanto antes lo haga, más chances tendrá de arribar al mejor resultado.

Cómo enfrentar el aniversario de un hecho

Ciente ansiedad, depresión o tristeza durante el aniversario de una pérdida personal o hecho traumático? Se trata del “efecto aniversario” cerca de la fecha o la época en que perdió a un ser querido, sufrió una agresión o tuvo un accidente. Las tragedias locales o nacionales también pueden causar efectos aniversario. Como empleado, en ese momento le puede costar trabajar o faltar motivación para realizar sus tareas. Si no la pasa bien cuando se acerca una fecha dolorosa, alivie su angustia emocional con un plan de acción: 1) No niegue ni ignore la fecha del hecho intentando suprimir una reacción. 2) Identifique las relaciones en las que pueda apoyarse y planee socializar con ellas en ese momento. 3) Considere realizar un gesto simbólico de sanación –por ejemplo, plantar un árbol o una planta especial en el jardín –si tuvo una pérdida personal, como la de un ser querido. 4) Durante el período del aniversario, evite ver noticias que puedan dispararle recuerdos innecesarios o la sensación de revivir el hecho o incidente. 5) Cuidese. Tome decisiones sanas y haga cosas que lo gratifiquen durante el período del aniversario para ayudarse a comer, dormir y descansar mejor, controlar el estrés y tener tiempo de esparcimiento. 6) Visite a su EAP para que lo guíe en la implementación de estos consejos, le dé estrategias de autocuidado y otras ayudas que pueda necesitar.

Ayuda para manejar el estrés financiero post-

Sabía que las cuentas de los gastos de las fiestas llegarían en algún momento, y llegaron. Una de cada cinco familias se endeuda durante las fiestas, pero ¿qué pasa si la deuda crece con los años porque no puede manejarla? Considere utilizar la ayuda de una agencia de asesoramiento crediticio. ¡Espere! Olvídense de todos los preconceptos sobre las agencias de asesoramiento crediticio. No lo regañarán, no le harán un escándalo ni le dirán solo lo que usted ya sabe. Estas agencias tienen consejos, recursos, conocimientos, relaciones con los acreedores, credibilidad para ayudarlo a comunicarse con los deudores, herramientas de orientación, educación y presupuesto que lo volverán a entusiasmar con respecto a su futuro y le darán el alivio que tanto soñaba. Pregunte en su EAP por recursos locales o consulte en línea cuál es la agencia de asesoramiento crediticio más cercana.

Manteniendo el ánimo en los lugares

Los “lugares de trabajo híbridos” –aquellos con empleados presenciales y remotos –han crecido drásticamente en la era del COVID-19. Pueden ser beneficiosos para los empleados y empleadores por igual, pero se debe ser cuidadoso y evitar el “prejuicio del empleado remoto”, que es la tendencia a ver a los compañeros de trabajo remotos como menos valiosos. Esta forma de clasismo laboral basada en el nivel de contribución o importancia percibido puede producir desánimo y disminuir la productividad si se genera una competencia nociva por los recursos, beneficios, recompensas e información como parte de una cultura de “nosotros contra ellos”. Para evitar caer en el prejuicio del empleado remoto, 1) evite involucrarse en chismes sesgados sobre el desempeño de los compañeros de trabajo remotos, 2) comparta información y oportunidades con los empleados remotos para elevar y valorar una fuerza laboral inclusiva y 3) encuentre con frecuencia o cuando pueda con los empleados remotos para ver a la “persona real”; esto ayudará a evitar que se construya una pared entre ustedes.

Cuando las preocupaciones lo despiertan

La ansiedad y el estrés son cosas diferentes, pero a menudo la gente suele confundir su significado. Ambos pueden generar dificultad para dormir por la noche, sudoración nocturna y nerviosismo, así como somnolencia durante el día. También pueden afectar la parte del cerebro encargada de nuestra respuesta de lucha o huida. Mientras que el estrés puede ser causado por tener que manejar al trabajo con lluvia, llegar tarde a una presentación y olvidarse el pendrive que necesita para la presentación, la ansiedad es un verdadero trastorno de la salud mental que genera nerviosismo, preocupación y aprehensión. ¿Es una de las 40 millones de personas que sufre de ansiedad, o el culpable es el estrés? Hable con un profesional médico, de la salud mental o del EAP para descubrir la intervención correcta y obtener alivio.