



On The Horizon

Boletín informativo para supervisores
Verano de 2009

¿Cuán “amigable” es su lugar de trabajo?

Está ampliamente reconocido que las empresas funcionan mejor cuando los empleados reciben elogios, refuerzos positivos y oportunidades de realizar su trabajo libres de intimidaciones o exigencias poco razonables. Quizá mucho menos entendido es el “factor amigo”.

Otra forma de mantener a sus empleados más dedicados, comprometidos y leales a su empresa es generar un ambiente “amigable” para ir trabajar cada día.

¡Esto no significa que tenga que darles a todos un abrazo en la puerta! Por el contrario, significa reconocer la importancia de que los empleados se sientan “conectados” con resto del personal y tratar de proporcionar el ambiente y las oportunidades para que las personas hagan amistades.

La importancia de los amigos en el trabajo

Estudios recientes reflejan los beneficios de un ambiente social positivo en el lugar de trabajo:

- Las investigaciones de Gallup muestran que los trabajadores que tienen amigos cercanos en el trabajo se sienten siete veces más comprometidos con el trabajo que los que no los tienen.
- Un estudio de la Universidad de Columbia señala las amistades en el trabajo como claves para la cooperación entre los trabajadores.
- Otros informes revelan que los trabajadores que dicen no tener amigos en el trabajo tienen tres veces más probabilidades de tener un impacto negativo en la productividad de la empresa que

aquellos que los tienen.

¿Puede la gerencia influir en las amistades?

Por supuesto, no puede obligar a sus empleados a ser amigos. Es más, usted está probablemente enfocado en tener una mano de obra con energía, productiva y un balance saludable más que un lugar de trabajo donde se generen “amistades”.

Sin embargo, hay algunos pasos simples que puede realizar para proporcionar un ambiente social positivo y aprovechar los beneficios de empleados más felices, que también son más productivos.

La creación de un ambiente “amigable”

Hoy en día, muchas personas están reevaluando su calidad de vida, puntos de vista y objetivos de trabajo. Muchos están centrados en la búsqueda de puestos de trabajo que ofrecen no sólo un cheque de pago, sino un ambiente conveniente. Usted puede notar que, en las entrevistas de las posibles nuevas contrataciones, algunos harán preguntas acerca de la cultura de su empresa.

Hay, de hecho, culturas empresariales que generan lugares de trabajo más felices. Estos son algunos ejemplos de factores que contribuyen:

- La gerencia puede tratar de crear cohesión mediante la planificación de eventos tales como recaudación de fondos para caridad, picnics, actividades después del trabajo y en otras ocasiones promover los intereses comunes y acercar a las personas.

- Algunas empresas tienen boletines o tableros de anuncios donde se publican los nuevos bebés, los matrimonios y otros eventos del ciclo de vida, para que los compañeros de trabajo puedan compartir noticias personales y familiares.
- Muchas empresas alientan a los trabajadores a avisar a sus amigos de “afuera” de ofertas de trabajo en la empresa. Algunas incluso proporcionan recompensas si los amigos son contratados.

El balance final: ¡las relaciones importan!

Si bien hay inconvenientes como las camarillas o las discusiones entre amigos en el lugar de trabajo, sigue siendo ventajoso hacer lo posible para que su empresa sea un lugar agradable. En última instancia, las personas no quieren ir a trabajar a un ambiente desagradable y tienden a dejar de participar o a comprometerse menos con el trabajo. Por otro lado, los que tienen adelante un lugar de trabajo acogedor tienden a hacer un mejor trabajo para usted.

GRACIAS EAP

En el EAP, estamos muy orgullosos de apoyar a los gerentes y supervisores. Este es un gran ejemplo de un gerente que realmente se benefició de nuestros servicios:

Recientemente tuve un problema difícil en relación a un nuevo empleado. Era muy inteligente y con muchas ganas de aprender, pero parecía no entender su nuevo trabajo. Él simplemente no lo “comprendía”. Ambos estábamos frustrados.

Me dirigí al EAP y el consejero sugirió que mi nuevo trabajador podría tener un estilo de aprendizaje que no coincidía con los métodos de enseñanza que yo estaba utilizando.

Hablé con el empleado, y resolvimos cómo podríamos comunicarnos mejor acerca de las instrucciones de la tarea. A medida que avanzamos, el trabajador descubrió que le resultaba mucho más fácil cuando se lo instruía en persona y si se le mostraba la nueva tarea una o dos veces, en lugar de dársele un manual

ENFOQUE WEB:

Esperamos que haya notado que Horizon está ofreciendo nuevos seminarios Web programados con frecuencia. Es una manera de tratar de responder a las preocupaciones del día a día de los gerentes y los empleados. Hay seminarios Web especiales “on the horizon” casi cada semana, que hablan del bienestar, las finanzas y otras cuestiones que están a la vanguardia del pensamiento.

Mire sus anuncios por correo electrónico, o visite su sitio Web de EAP para más información acerca de lo que pasa cada semana. Los seminarios Web “especiales” actualmente programados incluyen:

Robo de identidad
Estrategias para los cuidadores de hoy en día
La vivienda en la economía actual

Los seminarios Web mensuales regularmente programados para los meses que vienen son:

JULIO - Redes sociales para una vida saludable
AGOSTO - Comprensión de estilos de aprendizaje
Una práctica herramienta de trabajo
SEPT - Comunicarse para obtener lo que busca

Todos los seminarios Web son gratuitos y usted puede registrarse directamente en línea. ¡No se los pierda!

de instrucciones o materiales escritos. Ese es sólo su estilo de aprendizaje.

Estoy muy agradecido por la dirección que he recibido. Se ha hecho una diferencia en la forma en que este nuevo empleado se ha adaptado al trabajo – y también en cómo interpreto ahora otras dificultades en la comunicación con los trabajadores. ¡Todo el mundo tiene su propio “estilo” y estoy realmente contento de haber aprendido a observar eso! Gracias.