



# Empleado de FrontLine

Salud, bienestar y productividad

Corporate Care Works \* [www.corporatecareworks.com](http://www.corporatecareworks.com) \* 1-800-327-9757

## Su papel en un lugar de trabajo libre de drogas

**La** semana de la prevención para un lugar de trabajo libre de drogas es del 19 al 25 de octubre de 2009. Destaca la importancia de la abstinencia de las drogas y anima a los trabajadores que tienen problemas con el alcohol y las drogas a buscar ayuda. Ésta es la manera de ayudar: 1) Desanime el uso de frases como "alcohólico funcional". Es un término que posibilita el beber y minimiza la seriedad del alcoholismo. Es como si dijera "el que beba no me afecta". 2) Vea a las personas alcohólicas o adictas a drogas como responsables de obtener tratamiento, no como culpables de tener esta enfermedad. Esta perspectiva facilita que el adicto acepte recibir tratamiento. 3) Pregúntese "¿estoy dando lugar?" ¿Cubre al adicto cuando éste se duerme durante el horario de trabajo, tiene problemas de comportamiento, roba o llega tarde? Si marca la tarjeta de horario de un empleado que consume drogas y llega tarde, lo único que está haciendo es comprarle su siguiente dosis.



## Cómo controlar y eliminar los factores estresantes internos

**El** estrés de todos los días del que hablamos incluye los embotellamientos, la presión laboral, las demandas de su jefe, los tickets de estacionamiento y cosas que "pasan". Podemos manejar los factores que generan estrés, pero no podemos eliminarlos. ¿Qué sucede con el estrés que sí puede controlar o eliminar, como miedo, actitudes e ideas que no le ayudan y expectativas poco reales? Estos factores son muy reales. Y se combinan con otros tipos de estrés. Tratar con los factores de estrés internos mejorará sus horas de sueño, le dará tranquilidad y una mejor protección para resistir los factores que no puede eliminar.



## Si tiene problemas laborales, hable con su jefe

**E**stá empezando a tener la sensación de que quizás no esté alcanzando las expectativas de su posición. Debe hablar con su jefe. No pretenda que la situación no existe. Casi siempre, lo más eficiente es la comunicación directa porque significa compartir la responsabilidad de resolver el problema. Si no comunica su preocupación a su jefe, está poniendo el problema en manos de la gerencia. Si su jefe se adelanta y lo enfrenta primero, quizás tenga que aceptar un tipo de intervención que no le guste. ¿Todavía no sabe que hacer? Hable con su profesional de ayuda al empleado.



## Prevención del abuso sexual a través de Internet

**U**na parte faltante del rompecabezas cuando se trata de detener a los abusadores que actúan en Internet es hablar de manera directa con los adolescentes para desanimarlos de que tengan relaciones de tipo romántico con adultos. Los estudios muestran que los abusadores sexuales de Internet se presentan como adultos, no adolescentes, el 95% de las veces. Generalmente no se dirigen a niños pequeños. En cambio, tienen como blanco a los adolescentes e intentan construir relaciones de confianza. Después se encuentran en citas que las víctimas consideran como aventuras románticas y sexuales. Las víctimas adolescentes generalmente ya han sido víctimas de abuso físico o sexual, problemas familiares o han tenido comportamientos peligrosos. La mayoría de las víctimas, quizás tanto como el 75%, se encuentran con su abusador más de una vez.



Fuente: Asociación Estadounidense de Psicología; comunicado de prensa, 8 de febrero de 2008.

# Prevención del abuso conyugal



**C**uando escucha “abuso conyugal,” ¿piensa en una persona pasiva, que está siendo abusada físicamente, atormentada, que tiene un ingreso reducido y vive con una persona alcohólica? Éste es un estereotipo frecuente, pero el abuso físico se da en todos los grupos de edades, en personas provenientes de cualquier etnia y nivel económico. Las investigaciones demuestran que tanto hombres como mujeres pueden sufrir abusos, pero es más frecuente que se informe acerca de casos de mujeres. “No querer meterse” o ver el abuso conyugal como “problemas ajenos” es la reacción común de aquellos que tienen sospechas de abuso. Un paso importante para la prevención de este tipo de abuso es eliminar los estereotipos; pero otro paso es el reconocer las evidencias sutiles que pueden derivar en intervenciones a tiempo. No es lo más normal que vea en las víctimas signos obvios de abuso como ojos morados, cortes o aspecto desarreglado. En cambio, es posible, que escuche a la víctima hablar de sus miedos, y ver que evita tocar temas que generen disgusto en el abusador, que perciba que el abusador es el que controla el acceso a los amigos y la familia o escuche decir a la víctima que no puede hacer nada bien. Estos pueden ser fuertes indicadores de abuso. Si nota estos indicadores, infórmese acerca del abuso y hable con la persona afectada de manera amistosa, para que reciba ayuda. Si estos problemas son parte de su propia relación conyugal, es importante que comprenda

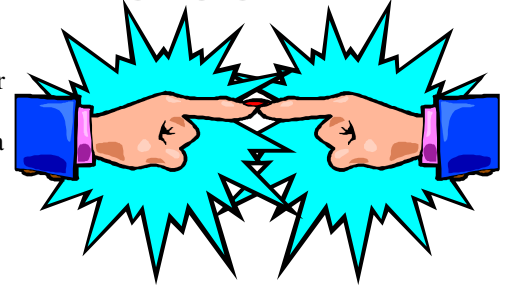
# La pieza faltante de su gran idea



**C** alguna vez tuvo una gran idea para resolver un problema o hacer algo de una mejor manera, pero no encontró a nadie que lo escuchara? Muchos empleados han pasado por esta situación. Es frustrante, pero quizás no esté teniendo en cuenta algo: La barrera más grande en la innovación empresarial no es la falta de ideas ni tampoco, en la mayoría de los casos, la falta de compromiso corporativo para implementarlos. El vínculo faltante es un plan de ejecución. Piense la idea de principio a fin: analícela minuciosamente, piense cómo puede implementarse y luego preséntela. No hay garantías de nada, pero si lo hace es posible que reciba un gran aplauso por haber contribuido con una muy buena idea.

# ¿Le gustan los conflictos?

**T**odos creen que resolver los problemas es una buena idea, pero para algunos, renunciar a los problemas puede ser una tarea difícil.



¿Le molestan los conflictos, pero reconoce que algunas veces se siente bien porque los ve como una manera de sentirse escuchado, comprendido o “con razón”? ¿El conflicto es una manera de sentirse reconocido, protegido y más seguro de que no estará dominado o controlado por otra persona? De ser así, es posible que en realidad le agraden los conflictos. Si mantenemos los conflictos, pueden terminar obstaculizando nuestra eficiencia e impidiendo que construyamos el tipo de relación eficaz que deseamos en el trabajo. Si habitualmente tiene problemas en sus relaciones, dé una mirada más de cerca al papel que juega el conflicto en su vida. Obtenga ayuda de su EAP. Puede que esté ganando batallas pero perdiendo la guerra si siempre está buscando la siguiente confrontación. Despojarse del estilo conflictivo lleva tiempo, pero puede lograrlo.

# Cuidado de adultos mayores y negligencia accidental



**E**s necesario que tenga un plan para manejar su estrés y poder aliviarse de manera regular la responsabilidad de cuidar a un adulto mayor. El estrés acumulado, si no tiene un plan para aliviarse, aumentará el riesgo de que no cuide bien de la persona, no preste la atención debida a los medicamentos, le falte supervisar cómo sigue la situación o descuide los temas de seguridad en su casa. Esto le puede suceder a los miembros más dedicados de la familia. Una de las formas más comunes de negligencia es el aislamiento, la falta de atención y la privación de compañía o contacto social. A medida que crece la población anciana, los ministerios gubernamentales pondrán más atención en la protección de este sector de la sociedad. Planifique con anticipación para no poner a su familiar en una situación de riesgo, para que usted no sufra desgaste o termine siendo acusado de negligencia.