



**Harvard
Business
Review**

Los 10 artículos esenciales para aprender a manejar el estrés

Índice

1. Ayude a su equipo a manejar el estrés, la ansiedad y el agotamiento
2. No lleve a casa el estrés laboral
3. El estrés puede ser bueno –si sabe cómo usarlo
4. Maneje el estrés al conocer lo que valora
5. Lidiando con los efectos del trabajo emocionalmente difícil
6. Haga que la retroalimentación sea menos estresante
7. Vuélvase inmune al estrés de segunda mano
8. Manejando el estrés oculto del trabajo emocional
9. Relájese, apague el teléfono y váyase a dormir
10. 5 motivos laborales de estrés que puede aliviar con tecnología

Ayude a su equipo a manejar el estrés, la ansiedad y el agotamiento

Rich Fernandez

Ayudar a su equipo de trabajo a manejar el estrés, la ansiedad y el agotamiento es fundamental para mantener la productividad. Le mostramos algunos enfoques que le serán de gran utilidad.



Ayudar a su equipo de trabajo a manejar el estrés, la ansiedad y el agotamiento es fundamental para mantener la productividad. Le mostramos algunos enfoques que le serán de gran utilidad.

Puede ser bastante complicado manejar su propio estrés. Sin embargo, ¿cómo puede usted, como gerente, ayudar a los miembros de su equipo a manejar sus sentimientos de estrés, agotamiento o falta de compromiso?

Debido a que el trabajo se está volviendo más demandante y complejo, y debido a que muchos de nosotros ahora trabajamos en entornos de 24 horas y 7 días de la semana, la ansiedad y el agotamiento no son extraños. En nuestros lugares de trabajo de alta presión, mantenerse productivo y comprometido puede ser desafiante.

Aunque es poco probable que el ritmo o la intensidad del trabajo cambie próximamente, existe un creciente cuerpo de investigaciones que sugieren que ciertos tipos de actividades de desarrollo pueden construir de forma efectiva la capacidad para resistir.

Hay algunos enfoques de desarrollo personal muy prácticos y fáciles de implementar, que los gerentes y los miembros del equipo pueden adoptar -y que no demandan mucho tiempo, presupuesto o recursos. He aquí algunos enfoques, basados en las dos décadas que he pasado trabajando con gerentes para mejorar la resistencia y la efectividad de los equipos.

1. Modele y aliente prácticas de bienestar. Los niveles de estrés de los trabajadores se están elevando. Más de la mitad de la fuerza de trabajo a nivel global (53%) reporta encontrarse más cerca del agotamiento de lo que estaba hace sólo cinco años, de acuerdo con una encuesta del Regus Group a más de 22,000 personas de negocios a lo largo de 100 países. Aunque el estrés puede ser contagioso, lo opuesto también es cierto: cuando cualquier miembro de un grupo experimenta bienestar, el efecto parece esparcirse a lo largo de todo el equipo. Por esta razón, usted debería entender y priorizar actividades que promuevan el bienestar para usted y para su equipo. Ofrezca herramientas de desarrollo personal, como la plenitud de conciencia y el entrenamiento de resistencia; aliente a las personas a tomar el tiempo para ejercitarse y realizar actividades de renovación; o incluya tiempo extra en el calendario de los entregables, de forma que las personas puedan trabajar flexiblemente y a un ritmo manejable.

COMPENDIO

Este artículo es útil para:

- *Mejorar la efectividad de su equipo.*
- *Ejercitar la empatía.*
- *Alentar a las personas a mejorar.*

“Sea claro acerca de cuándo espera que los miembros del equipo (y usted mismo) interactúen en la oficina o digitalmente, y sea claro y explícito acerca de cuándo no hacerlo.”

Este material es exclusivo para Clientes de DirigeHoy

Para suscribirse a nuestros servicios y soluciones corporativas, visite: www.dirigehoy.com o escriba a contacto@dirigehoy.com. DirigeHoy es un servicio de contenidos digitales comercializado por ManageTips SAPI de C.V. Se reconoce el copyright de los autores y las casas editoriales. Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción o transmisión de cualquier parte de este documento, de cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, fotostático, o de otro tipo sin el previo consentimiento por escrito de ManageTips SAPI de C.V. y sus licenciantes.

COMPENDIO

2. Permita tiempo para desconectarse fuera del trabajo. Aunque los rigores de una cultura de alto desempeño pudieran requerir un enfoque constante, la mentalidad de estar “siempre conectado” es peligrosa e improductiva, porque no toma en cuenta el tiempo de recuperación. Incluso los mejores atletas en los mejores equipos requieren tiempo para descansar y recuperarse. Así que sea claro acerca de cuándo espera que los miembros del equipo (y usted mismo) interactúen en la oficina o digitalmente, y sea claro y explícito acerca de cuándo no hacerlo. No enviar correos electrónicos después de las ocho de la noche, o en fines de semana, por ejemplo.

3. Entrene al cerebro para lidiar con el caos. La investigación neurocientífica muestra que la práctica de la plenitud de conciencia puede entrenar sistemáticamente al cerebro y crear útiles hábitos mentales que promuevan la resistencia y la productividad en el trabajo (y en la vida). En Wisdom Labs, notamos que los líderes y equipos que entrenan a sus cerebros para desarrollar plenitud de conciencia colaboran mejor, navegan el estrés con más efectividad y sostienen un alto desempeño. Usted no necesita ser un experto en plenitud de conciencia para ayudarse a sí mismo y a los miembros del equipo a desarrollar esta innata capacidad humana. La tecnología también puede ser útil: pruebe usted mismo algunas apps o dispositivos, y compártalos. Las buenas apps incluyen a Calm, Headspace y Muse.

4. Enfatique la “mono tarea” para un mejor enfoque. La multitarea es un mito. Los seres humanos no somos procesadores en paralelo efectivos o eficientes (las computadoras sí lo son). La neurocientífica, investigadora educativa y autora, JoAnn Deak, señala que la multitarea típicamente “duplica la cantidad de tiempo que se requiere para hacer una labor, y usualmente por lo menos duplica el número de errores.” Las personas son mejores cuando hacen una “monotarea en serie.” Los gerentes puedan alentar la monotarea al ayudar a los miembros del equipo con una priorización de labores clara y de una por una para los entregables, definiendo parteaguas que no se superpongan, y, en general, evitando la trampa de confundir lo urgente con lo importante.

5. Tenga un propósito acerca de las “brechas” de tiempo durante el día laboral, o los períodos lentos a lo largo del curso del año laboral. Sea deliberado acerca de ayudar a las personas a pausar y recargarse durante los ciclos bajos o los respiros en la actividad laboral.

“La multitarea típicamente duplica la cantidad de tiempo que se requiere para hacer una labor, y usualmente por lo menos duplica el número de errores.”

Si no hay ciclos de poco trabajo, esfuércese como gerente para crear algunos. De acuerdo con Linda Stone, antigua jefa de la Microsoft University, hay una tendencia de que las personas sean empujadas hacia ser siempre un nodo activo en el trabajo, un “comportamiento de estar siempre conectado, en todo lugar y en todo momento” que resultan en un estado insatisfactorio y no óptimo de “continua atención parcial.” Dé a las personas un tiempo extra para recargarse y reenfocarse.

6. Ejercite la empatía y la compasión. No cuesta nada ser amable, y los beneficios para los gerentes son muy grandes. La empatía y la compasión mejoran significativamente el desempeño, compromiso y rentabilidad de los empleados. Un proyecto seminal de investigación en la University of New South Wales, que observó a 5,600 personas, a lo largo de 77 organizaciones, encontró que, “la mayor influencia en la rentabilidad y productividad dentro de una organización ... Es la capacidad de los líderes para invertir más tiempo y esfuerzo desarrollando y reconociendo a su gente, dándole la bienvenida a la retroalimentación, aceptando las críticas e impulsando la cooperación entre el equipo.” Adicionalmente, la investigación descubrió que la capacidad de un líder para ser compasivo— “entender los motivadores, esperanzas y dificultades de las personas, y crear el mecanismo correcto de apoyo para permitirle la gente ser tan buena como pueda serlo” — tiene la mayor correlación con las ganancias y la productividad. La empatía y la compasión son buenas para las personas y buenas para el negocio.

¿Qué clase de rentabilidad pueden esperar los gerentes respecto a su inversión en estos esfuerzos? En Aetna Insurance, más de 12,000 empleados, que participaron en programas de plenitud de conciencia ofrecidos por la compañía, mostraron un aumento de productividad de 62 minutos semanales en promedio, ahorrándole a la compañía \$3,000 dólares anuales por cada empleado. En términos más amplios, un estudio del iOpener Institute encontró que en compañías de tamaño mediano, los lugares de trabajo felices tuvieron una reducción del 46% de la rotación, del 19% en el costo de las licencias por motivos de salud y un aumento del 12% en el desempeño y la productividad. Los empleados más felices pasaron 46% más de su tiempo enfocados en tareas laborales y se sintieron 65% más energizados que sus colegas.

COMPENDIO

“Funcionar bien en el trabajo y alentar a las personas a sentirse bien no sólo es posible -es la base de un equipo de alto desempeño.”

Este material es exclusivo para Clientes de DirigeHoy

Para suscribirse a nuestros servicios y soluciones corporativas, visite: www.dirigehoy.com o escriba a contacto@dirigehoy.com. DirigeHoy es un servicio de contenidos digitales comercializado por ManageTips SAPI de C.V. Se reconoce el copyright de los autores y las casas editoriales. Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción o transmisión de cualquier parte de este documento, de cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, fotostático, o de otro tipo sin el previo consentimiento por escrito de ManageTips SAPI de C.V. y sus licenciantes.

COMPENDIO

Finalmente, en un nivel macro, la investigación de Towers Watson, empresa consultora de recursos humanos, encontró que las empresas donde los empleados experimentaban un compromiso sustentable, definido como el compromiso emocional, además del sentimiento de estar habilitado y animado por el trabajo, tuvieron el doble de las ganancias y casi tres veces los ingresos brutos de las compañías que tenían niveles de compromiso promedio o bajos.

La conclusión para los gerentes es que el desarrollo personal hace que cada persona, y el equipo entero, sea mejor, permitiendo un mayor desempeño y compromiso a lo largo del tiempo. Funcionar bien en el trabajo y alentar a las personas a sentirse bien no sólo es posible -es la base de un equipo de alto desempeño.

“El desarrollo personal hace que cada persona, y el equipo entero, sea mejor.”

© 2015 Harvard Business School Publishing Corp.
Distribuido por: The New York Times Syndicate.

Sobre el autor:

Rich Fernandez es cofundador de Wisdom Labs, una compañía de aprendizaje y desarrollo enfocada en activar el arte y la ciencia de florecer en los lugares de trabajo.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com

Este material es exclusivo para Clientes de DirigeHoy

Para suscribirse a nuestros servicios y soluciones corporativas, visite: www.dirigehoy.com o escriba a contacto@dirigehoy.com. DirigeHoy es un servicio de contenidos digitales comercializado por ManageTips SAPI de C.V. Se reconoce el copyright de los autores y las casas editoriales. Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción o transmisión de cualquier parte de este documento, de cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, fotostático, o de otro tipo sin el previo consentimiento por escrito de ManageTips SAPI de C.V. y sus licenciantes.

No lleve a casa el estrés laboral

Jackie Coleman y John Coleman

Después de un largo día en la oficina, muchos de nosotros desahogamos nuestro estrés con los amigos y familia. ¿Cómo puede minimizar el impacto del estrés laboral en sus relaciones? He aquí cinco consejos.



Después de un largo día en la oficina, muchos de nosotros desahogamos nuestro estrés con los amigos y familia. ¿Cómo puede minimizar el impacto del estrés laboral en sus relaciones? He aquí cinco consejos.

Después de un largo día en la oficina, muchos de nosotros desahogamos nuestro estrés con los amigos y familia. Si no somos cuidadosos, el estrés laboral puede convertirse en estrés del hogar, muchas veces a expensas de nuestras relaciones y nuestra salud.

Un estudio en el Reino Unido encontró que el 43% de los días perdidos a causa de enfermedades están relacionados con el estrés. Otro, realizado por la American Psychological Association, descubrió que los dos puntos estresantes más comunes son el trabajo y el dinero, y que la incidencia del estrés suele resultar en irritabilidad, ira, nerviosismo y ansiedad.

¿Cómo puede minimizar el impacto del estrés laboral en sus relaciones? He aquí cinco consejos.

Confine su trabajo a tiempos y lugares específicos. Un estudio encontró que 50% de las personas lleva su trabajo a casa, y que la interferencia entre vida y trabajo es mayor en aquellos que “tienen empleos profesionales con más autoridad, libertad en la toma de decisiones, presión, y horarios más largos.” En el incesantemente conectado mundo de la actualidad, se espera que muchos de nosotros estemos disponibles 24/7. Sin embargo, si el trabajo se filtra constantemente en su vida hogareña, también lo hará el estrés.

Por ello deje su trabajo en la oficina. Haga una regla de trabajar desde casa sólo en circunstancias excepcionales, y mantenga los folders, computadoras y notebooks de trabajo en su escritorio. Si eso no es posible para el puesto que ocupa, designe algunas horas de cada día para vida hogareña. Si usted trabaja en casa, hágalo en una oficina o en un espacio de trabajo específico. Esto le ayudará mentalmente a dejar el trabajo dentro cuando salga de la habitación.

Desarrolle buenos hábitos de teléfono celular. Quizá la forma más común en que las distracciones laborales se filtran en las relaciones es a través de los teléfonos inteligentes. La persona promedio revisa su teléfono 46 veces al día, y pasa casi cinco horas diarias en dispositivos móviles.

Establezca reglas que eviten que sus tabletas y teléfonos lo aten al trabajo. Tenga dos teléfonos separados -uno para el trabajo y otro para uso

COMPENDIO

Este artículo es útil para:

- Manejar el estrés.
- Cuidar relaciones personales.
- Desarrollar Inteligencia Emocional.

“Un estudio encontró que 50% de las personas lleva su trabajo a casa, y que la interferencia entre vida y trabajo es mayor en aquellos que “tienen empleos profesionales con más autoridad, libertad en la toma de decisiones, presión, y horarios más largos.”

Este material es exclusivo para Clientes de DirigeHoy

Para suscribirse a nuestros servicios y soluciones corporativas, visite: www.dirigehoy.com o escriba a contacto@dirigehoy.com. DirigeHoy es un servicio de contenidos digitales comercializado por ManageTips SAPI de C.V. Se reconoce el copyright de los autores y las casas editoriales. Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción o transmisión de cualquier parte de este documento, de cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, fotostático, o de otro tipo sin el previo consentimiento por escrito de ManageTips SAPI de C.V. y sus licenciantes.

COMPENDIO

personal- y deje el teléfono del trabajo en un lugar aparte durante las noches y los fines de semana. Además, nunca revise su correo electrónico laboral durante las dos horas previas a ir a la cama. Hacerlo puede afectar la habilidad de su cerebro para prepararse el sueño, y la falta de sueño está cercanamente enlazada con el estrés.

Establezca una red de apoyo. Colocar todo su estrés laboral en su pareja es injusto y peligroso para su relación. Desarrolle una red de amigos y mentores que pueden ayudarlo a manejar su vida laboral, de forma que esto no sea la carga exclusiva de su pareja. Tener personas en quien apoyarse también puede incrementar su habilidad de lidiar con los problemas independientemente de su red.

Tenga un hábito al terminar el trabajo. Algunas veces su cerebro necesita una señal de prepararse para el tiempo en casa. Es incluso mejor si esta señal lo ayuda a relajarse. Por ejemplo, a algunas personas les gusta ir al gimnasio, correr o meditar. Piense acerca de lo que le ayude a tranquilizarse, y encuentre espacio en su agenda para ello.

Cree un tercer espacio. Cuando los profesionistas tienen familias, sus vidas pueden girar acerca de sus responsabilidades en el trabajo y en casa. Ejecutivos muy ocupados dejan la oficina para ayudar a cuidar a los niños y hacer las pequeñas cosas que mantienen funcionando el hogar. Sin embargo, tener un tercer espacio puede ayudar enormemente con el manejo del estrés.

Las parejas deberían mantener hábitos y tiempos que les permitan explorar sus intereses y buscar la plenitud fuera de casa y del trabajo. Éstos espacios son diferentes para todos -cafés, clubs literarios, el exterior- pero son importantes para mantener nuestras identidades y un sentido de paz.

“La persona promedio revisa su teléfono 46 veces al día, y pasa casi cinco horas diarias en dispositivos móviles.”

Sobre los autores:

Jackie Coleman es una antigua consejera matrimonial.

John Coleman es coautor del libro *“Passion & Purpose: Stories From the Best and Brightest Young Business Leaders”*.

© 2015 Harvard Business School Publishing Corp.
Distribuido por: The New York Times Syndicate.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com

Este material es exclusivo para Clientes de DirigeHoy

Para suscribirse a nuestros servicios y soluciones corporativas, visite: www.dirigehoy.com o escriba a contacto@dirigehoy.com. DirigeHoy es un servicio de contenidos digitales comercializado por ManageTips SAPI de C.V. Se reconoce el copyright de los autores y las casas editoriales. Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción o transmisión de cualquier parte de este documento, de cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, fotostático, o de otro tipo sin el previo consentimiento por escrito de ManageTips SAPI de C.V. y sus licenciantes.

El estrés puede ser bueno –si sabe cómo usarlo

Alia Crum y Thomas Crum

Los individuos que adoptan una mentalidad de que el “estrés realza” muestran mejor desempeño laboral y menores síntomas negativos en su salud, que aquellos que asumen el lente de que el “estrés es debilitante”.



Los individuos que adoptan una mentalidad de que el “estrés realza” muestran mejor desempeño laboral y menores síntomas negativos en su salud, que aquellos que asumen el lente de que el “estrés es debilitante”.

Con toda la atención mediática en el estrés y sus impactos negativos en la salud, sería fácil llegar a la conclusión de que el estrés es irredimiblemente malo –algo a evitarse tanto como sea posible.

Nosotros tenemos una perspectiva diferente. Creemos que perseguir una vida “libre de estrés” suele causar más estrés a largo plazo; al no enfrentar nuestros más intensos desafíos, nunca los superamos.

El estrés tiene muchos atributos maravillosos: nos recuerda las cosas que nos importan y nos conecta directamente con los aspectos más desafiantes e importantes de nuestras vidas. No estamos sugiriendo que el estrés sostenido no cobra factura –sólo que también puede traer beneficios inesperados, en la forma del crecimiento personal.

Hemos descubierto que los individuos que adoptan una mentalidad de que el “estrés realza” muestran mejor desempeño laboral y menores síntomas negativos en su salud, que aquellos que asumen el lente de que el “estrés es debilitante”. Basándonos en nuestra propia investigación, hemos diseñado un enfoque de tres pasos para responder a la presión y creemos que puede ayudarlo a emplear el poder creativo del estrés, al tiempo en que minimiza sus efectos dañinos.

1. Véalo

El primer paso para transformar su respuesta al estrés consiste en “verlo”. En lugar de negarlo o quedarse en él, recomendamos simplemente que nombre o etiquete el estrés al que se enfrenta. Por ejemplo, usted podría decirse a sí mismo: “estoy estresado por la posibilidad de que mi hijo pruebe en la escuela.”

La investigación neurocientífica de Matt Lieberman muestra cómo reconocer su estrés puede impulsar la reacción en su cerebro, pasando de los centros automáticos y reactivos a los más conscientes y deliberados. En un estudio, a los participantes se les mostraron imágenes emocionalmente negativas mientras se escaneaban sus cerebros. Cuando se les pidió que etiquetaran la emoción que invocaban las imágenes, la actividad neural se trasladó de la región de las amígdalas (el asiento de la emoción) hacia el cortex prefrontal, el área del cerebro en la que hacemos nuestro pensamiento consciente y deliberado.

COMPENDIO

Este artículo es útil para:

- Manejo del estrés.
- Desarrollar inteligencia emocional.
- Cuidar tu salud.

“El estrés tiene muchos atributos maravillosos: nos recuerda las cosas que nos importan y nos conecta directamente con los aspectos más desafiantes e importantes de nuestras vidas.”

Este material es exclusivo para Clientes de DirigeHoy

Para suscribirse a nuestros servicios y soluciones corporativas, visite: www.dirigehoy.com o escriba a contacto@dirigehoy.com. DirigeHoy es un servicio de contenidos digitales comercializado por ManageTips SAPI de C.V. Se reconoce el copyright de los autores y las casas editoriales. Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción o transmisión de cualquier parte de este documento, de cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, fotostático, o de otro tipo sin el previo consentimiento por escrito de ManageTips SAPI de C.V. y sus licenciantes.

En otras palabras, reconocer el estrés le permite evitar su reacción más visceral, permitiéndole elegir una respuesta más positiva.

2. Asúmalo

La clave de “asumir” su estrés es reconocer que tendemos a estresarnos más, y con mayor intensidad, acerca de las cosas que nos importan. Asumirlo desata la motivación positiva –porque en el fondo sabemos que las cosas que nos importan no siempre deberían ser fáciles.

3. Úselo

La meta evolucionaria del estrés humano es estimular nuestro cuerpo y mente hacia un mayor nivel de funcionamiento. Cuando el cuerpo encuentra estrés, bombea hormonas como la adrenalina y la dopamina, que alimentan el cerebro y el cuerpo con sangre y oxígeno, una respuesta que impulsa al individuo a un estado de mayor energía, alerta y enfoque. Estas hormonas suelen inducir el crecimiento y liberar en el cuerpo químicos que reconstruyen células, sintetizan proteínas y aumentan la inmunidad, dejando al cuerpo incluso más fuerte y sano que antes.

El problema, por lo tanto, no es acerca de la respuesta al estrés en sí misma, sino el cómo la canalizamos o empleamos. El simplemente re encuadrar su respuesta al estrés como algo beneficioso puede ser de ayuda.

Como sociedad, en términos generales fallamos en cuanto a ver el estrés como un impulso potencial y solemos perder las oportunidades de aprender y crecer a partir de las experiencias estresantes. Esto no significa que promovamos el ver a todos los estresores como algo positivo; pero creemos que usted debería asumir su respuesta al estrés como una poderosa herramienta para ayudarlo a superar los inevitables desafíos de la vida.

COMPENDIO

“Reconocer su estrés puede impulsar la reacción en su cerebro, pasando de los centros automáticos y reactivos a los más conscientes y deliberados.”

Sobre los autores:

Alia Crum es profesora asistente de psicología en la Stanford University.

Thomas Crum es autor, líder de seminario y entrenador de desempeño.

© 2015 Harvard Business School Publishing Corp.
Distribuido por: The New York Times Syndicate.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com

Este material es exclusivo para Clientes de DirigeHoy

Para suscribirse a nuestros servicios y soluciones corporativas, visite: www.dirigehoy.com o escriba a contacto@dirigehoy.com. DirigeHoy es un servicio de contenidos digitales comercializado por ManageTips SAPI de C.V. Se reconoce el copyright de los autores y las casas editoriales. Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción o transmisión de cualquier parte de este documento, de cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, fotostático, o de otro tipo sin el previo consentimiento por escrito de ManageTips SAPI de C.V. y sus licenciantes.

Maneje el estrés al conocer lo que valora

David Brendel

El valor de la auto-reflexión y la auto-consciencia es bien conocido, tanto en la tradición filosófica occidental como en la oriental. En este artículo le presentamos cómo manejar el estrés mediante estos conceptos.



Índice

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

El valor de la auto-reflexión y la auto-consciencia es bien conocido, tanto en la tradición filosófica occidental como en la oriental. En este artículo le presentamos cómo manejar el estrés mediante estos conceptos.

Mucho se ha escrito acerca de las técnicas de “manejo del estrés” que son básicamente conductistas en su naturaleza. Sin embargo, recientemente se ha escrito relativamente poco sobre los beneficios de la auto disciplinada articulación de la cosmovisión psicológica y los valores centrales, que nos ayudan a capotear las tormentas y devastaciones que inevitablemente azotan nuestras vidas y carreras.

El valor de la auto-reflexión y la auto-consciencia es bien conocido, tanto en la tradición filosófica occidental como en la oriental. La exhortación de Sócrates de “Conócete a ti mismo” resuena a lo largo de la historia de la filosofía, como un recordatorio para reflexionar sobre nuestra misión en la vida y las estrategias que usamos para alcanzarla. Similarmente, Confucio alentó al individuo a realizar una reflexión disciplinada acerca de los valores personales, seguida de pasos activos para implementar esos valores en los entornos interpersonales. El manejo de la complejidad y el estrés en las tradiciones socrática y confucionista depende en buena medida de la auto-consciencia, un sistema de valores éticos y la capacidad de actuar a partir de los valores centrales (como la amabilidad y la humildad) en las relaciones sociales.

Aunque esta antigua sabiduría difícilmente requiere la validación de la ciencia empírica, la psicología cognitiva contemporánea y la investigación en neurociencia interesantemente revelan cómo la auto-reflexión se manifiesta en nuestros cerebros y comportamientos. Recientes investigaciones de neuroimágenes muestran que la auto-reflexión ilumina la corteza límbica anterior y posterior, que se enlaza a las regiones que intervienen en la emoción y la toma de decisiones. La investigación de psicología cognitiva indica que uno de los métodos más efectivos para reducir el estrés consiste en la auto-reflexión dirigida hacia valorarlo como un desafío en lugar de una amenaza.

En momentos atemorizantes y sobrecogedores, el estrés puede prevenirse o manejarse a través de la contemplación disciplinada de los valores centrales y las metas. Los individuos religiosos consideran esto un giro hacia Dios, mientras que los seculares podrían pensar en él como un giro hacia su “mayor bien.”

COMPENDIO

Este artículo es útil para:

- *Autoconocimiento.*
- *Autoconsciencia.*
- *Manejar el estrés.*

“La investigación de psicología cognitiva indica que uno de los métodos más efectivos para reducir el estrés consiste en la auto-reflexión dirigida hacia valorarlo como un desafío en lugar de una amenaza.”

Este material es exclusivo para Clientes de DirigeHoy

Para suscribirse a nuestros servicios y soluciones corporativas, visite: www.dirigehoy.com o escriba a contacto@dirigehoy.com. DirigeHoy es un servicio de contenidos digitales comercializado por ManageTips SAPI de C.V. Se reconoce el copyright de los autores y las casas editoriales. Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción o transmisión de cualquier parte de este documento, de cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, fotostático, o de otro tipo sin el previo consentimiento por escrito de ManageTips SAPI de C.V. y sus licenciantes.

COMPENDIO

En todos los casos, trabajan diligentemente hacia la autoconciencia y mantienen un firme enfoque en metas honorables y principios éticos – incluso cuando las estresantes incertidumbres, riesgos, amenazas e inestabilidades giran a su alrededor. Al confrontar situaciones atemorizantes, como la pérdida de un empleo y un retroceso financiero, valoran cuidadosamente sus fortalezas y recursos, en lugar de caer en pánico o desconectarse de la realidad. Humildemente buscan y aceptan ayuda de los demás, mantienen una mente abierta sobre los siguientes pasos y desarrollan planes racionales de acción, para ayudar a quienes dependen de ellos.

Muchos clientes de consultoría ejecutiva usan exitosamente este enfoque. En mi propia práctica de consejería, le hago a los clientes preguntas abiertas sobre su filosofía de una “buena vida” o lo que los antiguos griegos llamaban “eudaimonia.” Las conversaciones subsecuentes ayudan a los clientes a definir los valores y metas fundamentales que son la base de sus carreras y de las decisiones de su vida personal.

Aliento a los clientes a desarrollar un método efectivo y sustentable para la auto-reflexión filosófica, como llevar un diario o pensar regularmente acerca de estas preguntas durante una actividad mundana ya agendada y conveniente (como el cepillarse los dientes). Su auto-reflexión los ayuda a identificar y reforzar los principios básicos que han elegido –como el ser amables, gentiles, humildes, respetuosos y generosos.

Más adelante, ellos pueden recurrir intencionalmente a su actitud auto-reflexiva mientras buscan evitar una crisis o manejar un evento estresante en sus vidas.

“En momentos atemorizantes y sobrecogedores, el estrés puede prevenirse o manejarse a través de la contemplación disciplinada de los valores centrales y las metas.”

Sobre el autor:

David Brendel es un instructor ejecutivo certificado, consultor de carreras y consejero filosófico con base en Boston.

© 2015 Harvard Business School Publishing Corp.
Distribuido por: The New York Times Syndicate.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com

Este material es exclusivo para Clientes de DirigeHoy

Para suscribirse a nuestros servicios y soluciones corporativas, visite: www.dirigehoy.com o escriba a contacto@dirigehoy.com. DirigeHoy es un servicio de contenidos digitales comercializado por ManageTips SAPI de C.V. Se reconoce el copyright de los autores y las casas editoriales. Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción o transmisión de cualquier parte de este documento, de cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, fotostático, o de otro tipo sin el previo consentimiento por escrito de ManageTips SAPI de C.V. y sus licenciantes.

Lidiando con los efectos del trabajo emocionalmente difícil

Judy Clair, Jamie J. Ladge and Richard D. Cotton

Los “males necesarios” son las acciones que se deben de ejecutar que requieren que una persona dañe a otras, al servicio de lo que se percibe como un bien mayor. Entonces, ¿cuál es la mejor forma de lidiar con el estrés del trabajo emocionalmente difícil?



Los “males necesarios” son las acciones que se deben de ejecutar que requieren que una persona dañe a otras, al servicio de lo que se percibe como un bien mayor. Entonces, ¿cuál es la mejor forma de lidiar con el estrés del trabajo emocionalmente difícil?

La policía debe entregar órdenes judiciales y hacer arrestos para mantener la ley. Los terapeutas deben exponer deliberadamente a los pacientes a sus mayores miedos, para tratar los desórdenes de ansiedad. Los cobradores de deuda deben demandar dinero de los deudores, para que las compañías sean remuneradas, y los doctores deben informarles a los pacientes cuando tienen enfermedades terminales. Los investigadores se refieren a estas tareas como “males necesarios”, porque requieren que una persona dañe a otras, al servicio de lo que se percibe como un bien mayor. Hay relativamente pocas ocupaciones que no involucren llevar a cabo males necesarios, y los gerentes ciertamente no son inmunes. Entonces, ¿cuál es la mejor forma de lidiar con el estrés del trabajo emocionalmente difícil?

Para descubrirlo, realizamos entrevistas a fondo con 21 profesionales de recursos humanos que habían llevado a cabo acciones de reducción de personal en nombre de sus empresas. Cada participante había asistido en la toma de decisiones acerca de a quién despedir, en la realización del recorte y discutir los despidos con por lo menos 20 y hasta 250 empleados.

Debido a que una gran parte del trabajo de un profesional de Recursos Humanos involucra ayudar a los empleados, muchos participantes describieron una tensión entre ayudar y dañar a otros, que los afectó significativamente. Esperábamos que los participantes hubieran experimentado angustia, pero nos sorprendió la profundidad de la tristeza en algunos de quienes tomaron parte en la realización de despidos; muchas personas lloraron durante su entrevista.

Al menos un Gerente De Recursos Humanos trató de renunciar varios meses después de nuestra entrevista, porque no podía tolerar más los constantes recortes.

Sin embargo, la mayoría de las personas en nuestro estudio desarrolló mecanismos para lidiar, que ayudaron a mitigar el estrés de llevar a cabo los recortes. Aunque sus organizaciones no lo requerían, estos participantes buscaban activamente minimizar el dolor de los demás y ofrecían atención para aquellos directamente afectados.

COMPENDIO

Este artículo es útil para:

- Manejar el estrés.
- Manera situaciones difíciles.
- Cuidar relaciones personales.

“Hay relativamente pocas ocupaciones que no involucren llevar a cabo males necesarios, y los gerentes ciertamente no son inmunes.”

Este material es exclusivo para Clientes de DirigeHoy

Para suscribirse a nuestro servicios y soluciones corporativas, visite: www.dirigehoy.com o escriba a contacto@dirigehoy.com. DirigeHoy es un servicio de contenidos digitales comercializado por ManageTips SAPI de C.V. Se reconoce el copyright de los autores y las casas editoriales. Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción o transmisión de cualquier parte de este documento, de cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, fotostático, o de otro tipo sin el previo consentimiento por escrito de Manage Tips SAPI. de C.V. y sus licenciantes.

Por ello, en lugar de ser distantes, su enfoque era interactuar con las personas lastimadas y ser enfáticos y compasivos.

Esto difirió de investigaciones previas, en donde la mayoría los participantes lidió con el estrés emocional de llevar a cabo males necesarios al retraerse física, emocional y cognitivamente -esencialmente separándose a sí mismos del dolor de los otros.

Comparados con aquellos que trataron de limitar el costo emocional de su trabajo a través del alejamiento, los participantes de nuestro estudio que se mantuvieron integrados y ayudaron a aquellos que lo necesitaban, terminaron siendo más resistentes en el largo plazo.

Nuestros hallazgos sugieren que adoptar una orientación de ayuda al llevar a cabo males necesarios en el trabajo puede beneficiar a ambas partes. Los profesionales que deben realizar tareas difíciles pueden compensar su propia angustia personal al interactuar y enfocarse en la parte de su trabajo que implica ayudar a otros, reduciendo el trauma y reforzando su propio sentido de auto-valor.

Los lugares de trabajo de la actualidad suelen premiar la eficiencia a expensas del cuidado, lo que crea una barrera para implementar un enfoque centrado en la ayuda. Sin embargo, nuestros resultados sugieren que este enfoque implica un costo para aquellos que son afectados, para los individuos que deben llevar a cabo los males necesarios y, finalmente, para sus organizaciones.

© 2015 Harvard Business School Publishing Corp.
Distribuido por: The New York Times Syndicate.

COMPENDIO

“Los lugares de trabajo de la actualidad suelen premiar la eficiencia a expensas del cuidado, lo que crea una barrera para implementar un enfoque centrado en la ayuda.”

Sobre los autores:

Judy Clair es profesora asociada en el Boston College.

Jamie J. Ladge es profesor asistente en la Northeastern University.

Richard D. Cotton es profesor asistente en la University of Victoria.

Haga que la retroalimentación sea menos estresante

Ed Batista

*¿Cómo recibir la retroalimentación con más efectividad?
En este artículo le decimos la manera de lograrlo.*



¿Cómo recibir retroalimentación con más efectividad?

Mucho de mi trabajo como entrenador ejecutivo e instructor en la Graduate School of Business de Stanford consiste en ayudar a las personas a mejorar sus habilidades para brindar retroalimentación de forma más efectiva. Es una habilidad primordial, particularmente tanto para líderes en organizaciones planas, donde dar órdenes es, en general, contraproducente, como para cualquier persona que necesita gestionar hacia arriba o lateralmente, influyendo en sus jefes o compañeros. Sin embargo, un reciente intercambio con un colega me hizo darme cuenta de que he estado dejando a un lado la otra mitad de la ecuación: cómo recibir la retroalimentación con más efectividad.

Primero, necesitamos reconocer que el recibir retroalimentación es en sí mismo una experiencia estresante. Esto es cierto incluso en las organizaciones amigables a la retroalimentación y es incluso peor en medios donde resulta poco frecuente o sorpresivo.

Como especie hemos desarrollado una “respuesta a la amenaza,” una cascada de eventos psicológicos, emocionales y cognitivos que ocurren cuando percibimos un conflicto. Típicamente nos referimos a este grupo de reacciones como una respuesta de pelear, huir, o quedarse quietos.

Recientes investigaciones en el ámbito de la neurociencia han demostrado que nuestros cerebros pueden responder a ciertas situaciones interpersonales del mismo modo en que reaccionamos a las amenazas literales a nuestra seguridad física. Los psicólogos se refieren a estas experiencias como “amenazas sociales.”

Cuando encontramos personas de un estatus más elevado, cuando experimentamos incertidumbre, cuando sentimos menos autonomía o libertad de elección, cuando nos sentimos menos conectados a aquellos alrededor y cuando creemos que algo es injusto, es más probable que experimentemos una amenaza social. ¡No es de sorprender que la retroalimentación pueda ser tan estresante!

Con este contexto en mente, he aquí las claves para recibirla de forma más efectiva.

COMPENDIO

Este artículo es útil para:

- *Recibir retroalimentación eficientemente.*
- *Desarrollar Inteligencia Emocional.*
- *Mejorar su productividad.*

“Primero, necesitamos reconocer que el recibir retroalimentación es en sí mismo una experiencia estresante.”

1. Re encuadre la experiencia. En el contexto de una conversación sobre retroalimentación, usted debe recordarse a sí mismo lo siguiente:

- Su percepción de que la retroalimentación es una amenaza está enraizada en dinámicas psicológicas y neurológicas claramente entendidas. El sentirse amenazado no implica automáticamente que se está enfrentando a una amenaza real.
- La persona que le brinda la retroalimentación no está asumiendo necesariamente una posición de mayor estatus o aplicándolo sobre usted. En la mayoría de los casos sus intenciones son simplemente ayudarlo a mejorar –incluso si lo están haciendo de forma ineficiente.
- Incluso si se siente obligado a participar en la conversación, usted está eligiendo responder a esa presión y usted tiene algo de capacidad para elegir como reaccionar.
- Si siente que la retroalimentación es injusta, mantenga en mente que usted podría estar mal interpretando los motivos de la persona que se la brinda. Del mismo modo, ellos podrían haber hecho algunas suposiciones equivocadas sobre usted. Si este es el caso, trate de señalar sus verdaderas intenciones y resalte en qué difieren de lo que asumió quien da la retroalimentación.

2. Construya la relación: con el paso del tiempo, usted puede desarrollar relaciones más cercanas y construir confianza con las personas que tengan mayores probabilidades de retroalimentarlo. Esto le ayudará a sentirse más confortable.

3. Desarrolle una cultura rica en retroalimentación. Aunque hay mucho que podemos hacer individualmente y en nuestras relaciones de trabajo para mejorar la experiencia, el proceso de dar y recibir retroalimentación siempre estará fuertemente influenciado por la cultura organizacional que los rodea.

Debemos esforzarnos para crear una cultura en la que las conversaciones sobre retroalimentación sean menos estresantes para todos los miembros de la organización.

COMPENDIO

*“El sentirse
amenazado no
implica
automáticamente
que se está
enfrentando a una
amenaza real”.*

Esto requiere, entre otros pasos, brindar y recibirla con mayor frecuencia, de modo que se convierta en un aspecto normal de la vida organizacional, haciendo que sea aceptable tanto el posponer las conversaciones de retroalimentación para un mejor momento, como el asegurar que los líderes hagan lo que dicen al ofrecer e invitar la retroalimentación directa de forma constante.

© 2015 Harvard Business School Publishing Corp.
Distribuido por: The New York Times Syndicate.

COMPENDIO

“El proceso de dar y recibir retroalimentación siempre estará fuertemente influenciado por la cultura organizacional que los rodea.”

Sobre el autor:

Ed Batista es un entrenador ejecutivo e instructor en la Graduate School of Business de Stanford.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com

Este material es exclusivo para Clientes de DirigeHoy

Para suscribirse a nuestros servicios y soluciones corporativas, visite: www.dirigehoy.com o escriba a contacto@dirigehoy.com. DirigeHoy es un servicio de contenidos digitales comercializado por ManageTips SAPI de C.V. Se reconoce el copyright de los autores y las casas editoriales. Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción o transmisión de cualquier parte de este documento, de cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, fotostático, o de otro tipo sin el previo consentimiento por escrito de ManageTips SAPI de C.V. y sus licenciantes.

Vuélvase inmune al estrés de segunda mano

Shawn Achor y Michelle Gielan

Nuestros cerebros están conectados para el contagio emocional. Es por eso que necesitamos encontrar formas de mejorar nuestro sistema inmune emocional. He aquí cómo.



Nuestros cerebros están conectados para el contagio emocional. Es por eso que necesitamos encontrar formas de mejorar nuestro sistema inmune emocional. He aquí cómo.

A lo largo de la década pasada, hemos aprendido cómo nuestros cerebros están conectados para el contagio emocional. Las emociones se expanden a través de una red inalámbrica de neuronas espejo, que son las pequeñas partes del cerebro que nos permiten empatizar con otros y entender lo que están sintiendo. Cuando usted ve bostezar a alguien, las neuronas espejo pueden activarse, haciéndolo bostezar a su vez.

Sin embargo, no son solo las sonrisas y bostezos los que se expanden. Podemos retomar negatividad, estrés e incertidumbre, como si fueran humo de segunda mano. Observar a alguien que está estresado —especialmente un compañero de trabajo o un miembro de la familia— puede tener un efecto inmediato sobre nuestros sistemas nerviosos. Los investigadores han descubierto que el 26% de las personas mostraron elevados niveles de cortisol al observar a alguien estresado. El estrés de segunda mano es mucho más contagioso si se trata de una pareja romántica (40%) que de un extraño, pero cuando las personas observaron un video estresante de extraños, un 24% de todos modos mostró una respuesta de estrés.

En nuestro mundo laboral altamente conectado, estamos hiperexpuestos a otras personas. Esto significa que las emociones negativas y el estrés se vuelven incluso más contagiosos, conforme nos exponemos más a los comentarios negativos en artículos noticiosos y redes sociales; el estresado lenguaje corporal de los programas de noticias financieras; personas estresadas en nuestros metros y aviones y espacios de oficinas abiertas, donde puede ver las señales no verbales de todos. En dicho mundo, necesitamos encontrar formas de mejorar nuestro sistema inmune emocional, pues de otro modo nos arriesgamos a los efectos negativos del estrés de segunda mano.

He aquí cómo:

- Cambie su respuesta: cuando vemos al estrés como una amenaza, nuestros cuerpos y mentes se pierden los efectos vigorizantes del estrés (incluso a altos niveles, el estrés puede generar una mayor solidez mental, relaciones más profundas, mayor conciencia, nuevas perspectivas, un sentido de dominio, una mayor apreciación por la vida, un mayor significado y un fortalecimiento de las prioridades).

COMPENDIO

Este artículo es útil para:

- *Manejar el estrés.*
- *Desarrollar Inteligencia Emocional.*
- *Cuidar su salud.*

“Observar a alguien que está estresado — especialmente un compañero de trabajo o un miembro de la familia— puede tener un efecto inmediato sobre nuestros sistemas nerviosos.”

COMPENDIO

En lugar de pelear y frustrarse por las personas negativas a su alrededor, tómelo como una oportunidad de sentir compasión o como un desafío para ayudar a que esa persona se vuelva más positiva.

- **Cree anticuerpos positivos:** Necesitamos comportamientos que puedan neutralizar los efectos negativos de una persona estresada. En lugar de devolverle con un gesto estresado las señales no verbales a un compañero de trabajo en apuros, responda con una sonrisa o un gesto de comprensión. De repente usted tiene el poder. Como se sugiere en el nuevo libro "Broadcasting Happiness," usted puede crear un "liderazgo de poder" para hacer corto circuito a un encuentro negativo. El primer comentario de una conversación suele predecir el resultado. Trate de comenzar sus llamadas telefónicas, no con un "estoy atascado" o "estoy muy ocupado". En lugar de ello, inicie respirando y diga calmadamente "qué bueno platicar contigo."
- **Desarrolle inmunidad natural:** Si lo impactan los humores de los demás, deténgase y recuerde cómo las cosas están funcionando bien y que usted puede manejar cualquier cosa que se le atraviere. El ejercicio es una de las mejores formas de construir autoestima, porque su cerebro registra una victoria cada vez que se ejercita, **a través de las endorfinas.**
- **Vacúnese a usted mismo:** Inocúlese antes de salir al trabajo o a un entorno estresante. Por ejemplo, antes de comenzar la mañana, lo primero que hacemos es pensar en tres cosas por las que estamos agradecidos ese día.

"Si lo impactan los humores de los demás, deténgase y recuerde cómo las cosas están funcionando bien y que usted puede manejar cualquier cosa que se le atraviere."

© 2015 Harvard Business School Publishing Corp.
Distribuido por: The New York Times Syndicate.

Sobre los autores:

Shawn Achor es autor de "The Happiness Advantage" y "Before Happiness".

Michelle Gielan, una conductora de noticias de CBS convertida en investigadora de psicología positiva, es autora de "Broadcasting Happiness."



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com

Este material es exclusivo para Clientes de DirigeHoy

Para suscribirse a nuestros servicios y soluciones corporativas, visite: www.dirigehoy.com o escriba a contacto@dirigehoy.com. DirigeHoy es un servicio de contenidos digitales comercializado por ManageTips SAPI de C.V. Se reconoce el copyright de los autores y las casas editoriales. Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción o transmisión de cualquier parte de este documento, de cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, fotostático, o de otro tipo sin el previo consentimiento por escrito de ManageTips SAPI de C.V. y sus licenciantes.

Manejando el estrés oculto del trabajo emocional

Susan David

El trabajo emocional es una parte casi universal de todo empleo, y de la vida; muchas veces simplemente se le conoce como ser educado. He aquí algunas cosas que usted puede hacer en el trabajo para reducir su labor emocional y sentirse mejor acerca de la forma en que está pasando sus días.



Índice

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

El trabajo emocional es una parte casi universal de todo empleo, y de la vida; muchas veces simplemente se le conoce como ser educado. He aquí algunas cosas que usted puede hacer en el trabajo para reducir su labor emocional y sentirse mejor acerca de la forma en que está pasando sus días.

Muy pocos tenemos el lujo de poder ser completamente nosotros mismos todo el tiempo del trabajo. Al resto se nos pide llevar a cabo lo que los psicólogos llaman “trabajo emocional” -el esfuerzo que requiere mantener una cara profesional cuando lo que usted está haciendo no concuerda con el cómo se siente.

El trabajo emocional es una parte casi universal de todo empleo, y de la vida; muchas veces simplemente se le conoce como ser educado. Sin embargo, el grado al que actuamos hace una diferencia significativa. Una persona puede “actuar profundamente” de un modo que sigue conectado con sus valores y creencias centrales en el trabajo (“sí, el consumidor está siendo condescendiente, pero empatizo con él y me preocupa resolver su problema”) o “actuar superficialmente” (“seré amable aquí, pero por dentro estoy realmente molesto”).

Las investigaciones muestran que la tenencia a actuar superficialmente conlleva costos reales para la persona y para la organización. Cuando las personas habitualmente se enganchan en la estresante actuación superficial, son más tendientes a la depresión y la ansiedad, a un decremento en su desempeño laboral y al agotamiento. Esto también tiene un efecto en los otros: los líderes que actúan superficialmente en el trabajo tienen mayores probabilidades de ser abusivos hacia sus empleados, y el estrés laboral puede invadir la vida hogareña.

Lo ideal sería trabajar en un empleo para el cual esté tan bien adaptado que sus acciones y sentimientos estén siempre en perfecta armonía. Sin embargo, en la vida real la meta de mantener su actuación superficial al mínimo y en lugar de ello actuar profundamente, es más alcanzable. He aquí algunas cosas que usted puede hacer en el trabajo para reducir su labor emocional y sentirse mejor acerca de la forma en que está pasando sus días.

- Recuérdese a usted mismo por qué tiene su trabajo: conectar con su propósito principal -quizá está en un empleo aburrido, pero estable, porque sus hijos necesitan seguro médico- le ayudará a sentirse más conectado con su trabajo.

COMPENDIO

Este artículo es útil para:

- *Desarrollar Inteligencia Emocional.*
- *Manejar estrés.*
- *Mejorar productividad.*

“El trabajo emocional es una parte casi universal de todo empleo, y de la vida; muchas veces simplemente se le conoce como ser educado.”

Este material es exclusivo para Clientes de DirigeHoy

Para suscribirse a nuestros servicios y soluciones corporativas, visite: www.dirigehoy.com o escriba a contacto@dirigehoy.com. DirigeHoy es un servicio de contenidos digitales comercializado por ManageTips SAPI de C.V. Se reconoce el copyright de los autores y las casas editoriales. Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción o transmisión de cualquier parte de este documento, de cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, fotostático, o de otro tipo sin el previo consentimiento por escrito de ManageTips SAPI de C.V. y sus licenciantes.

COMPENDIO

- Explore el pensamiento de lo que “quiere”: la mayoría de nosotros no tenemos los recursos financieros como para hacer el trabajo verdaderamente opcional. Sin embargo, apreciar los aspectos de su empleo que lo animan puede elevar su trabajo a algo que usted elige hacer, en lugar de algo que se requiere de usted. Si no puede encontrar algo que verdaderamente “quiera” en los aspectos clave de su trabajo, quizá sea una señal de que requiere un cambio.
- Creación laboral: Considere si puede trabajar con su jefe para modificar el trabajo, para que esté más alineado con sus valores. La meta es hacer que su labor sea más interesante, de forma que se requiera menos trabajo emocional.

Cuando típicamente pensamos acerca del estrés laboral, nos enfocamos en las presiones de tiempo, la sobrecarga de información y los cambios repentinos. Sin embargo, el trabajo emocional que usted invierte en su tarea también puede ser una fuente significativa de estrés. Esto es algo que vale la pena considerar y administrar.

“El trabajo emocional que usted invierte en su tarea también puede ser una fuente significativa de estrés. Esto es algo que vale la pena considerar y administrar.”

© 2015 Harvard Business School Publishing Corp.
Distribuido por: The New York Times Syndicate.

Sobre la autora:

Susan David es una fundadora del Institute of Coaching y está en la facultad de Harvard.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com

Este material es exclusivo para Clientes de DirigeHoy

Para suscribirse a nuestros servicios y soluciones corporativas, visite: www.dirigehoy.com o escriba a contacto@dirigehoy.com. DirigeHoy es un servicio de contenidos digitales comercializado por ManageTips SAPI de C.V. Se reconoce el copyright de los autores y las casas editoriales. Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción o transmisión de cualquier parte de este documento, de cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, fotostático, o de otro tipo sin el previo consentimiento por escrito de ManageTips SAPI de C.V. y sus licenciantes.

Relájese, apague el teléfono y váyase a dormir

Larry Rosen

¿Le cuesta trabajo dormir por no poderse desconectar de sus dispositivos informáticos? ¿Cómo reducir la ansiedad nocturna y permitir al cerebro que duerma efectivamente? He aquí algunas sugerencias.



¿Le cuesta trabajo dormir por no poderse desconectar de sus dispositivos informáticos? ¿Cómo reducir la ansiedad nocturna y permitir al cerebro que duerma efectivamente? He aquí algunas sugerencias.

Nunca fui bueno para dormir. De niño mis padres solían encontrarme despierto a las 3 de la mañana, con una lámpara bajo las sábanas, leyendo un libro de Hardy Boy, Nancy Drew o Tom Swift. En mis años adultos solía explicar mis hábitos de sueño jurando que cuatro o cinco horas de descanso en la noche eran todo lo que necesitaba

Mis colegas y yo en la California State University, Dominguez Hills, realizamos una investigación sobre el sueño que se deriva del trabajo de mi laboratorio en la “psicología de la tecnología,” en la que hemos descubierto dos importantes variables que nos alientan a usar (y mal usar) tecnología, provocando la pérdida de sueño: (1) pobre funcionamiento ejecutivo, que incluye nuestra (in)capacidad de poner atención, resolver problemas, controlar nuestros impulsos y tomar decisiones y (2) ansiedad. En nuestro trabajo, a la ansiedad se le suele llamar FOMO –o el miedo a perderse de cosas. Vemos esta ansiedad en la mayoría de usuarios de teléfonos inteligentes que se sienten incómodos si no están en contacto directo con ellos –y con sus muchas conexiones electrónicas- 24/7/365.

Entonces ¿Cómo reduce usted su ansiedad nocturna y le permite a su cerebro que duerma efectivamente? He aquí algunas sugerencias:

- Durante el día, no revise el teléfono cada vez que suene. De hecho, apague las notificaciones y revíselo en un horario determinado, para reentrenar a los neurotransmisores de su cerebro (particularmente el cortisol). Comience revisando el teléfono cada 15 minutos y gradualmente increméntelo a 30 minutos o más. Dígame a su familia, amigos y colegas que usted podría no responder de inmediato, pero que lo hará dentro de un tiempo determinado, como de 30 minutos a una hora más tarde. Deje de usar todos los dispositivos una hora antes de dormir.
- Ponga todos los dispositivos en otro cuarto, en lugar de tenerlos en el dormitorio, para desalentarlo de revisarlos durante la noche. (Si debe mantener un teléfono cerca en caso de emergencias, prográmelo para que solo suene cuando ciertas personas llamen y aun así póngalo del otro lado del cuarto y lejos de su cama.

COMPENDIO

Este artículo es útil para:

- *Cuidar su salud.*
- *Salud mental.*
- *Desconectarse efectivamente.*

“Vemos esta ansiedad en la mayoría de usuarios de teléfonos inteligentes que se sienten incómodos si no están en contacto directo con ellos –y con sus muchas conexiones electrónicas- 24/7/365.”

COMPENDIO

- Una hora antes de dormir, comience a disminuir lentamente las luces del cuarto para liberar melatonina. Durante la última hora elija una actividad que su cerebro encuentre predecible y que, por lo tanto, no genere ansiedad.
- Escuche música que le sea muy familiar, como una lista de sus canciones favoritas. Si necesita un dispositivo para hacerlo, queme discos compactos y consiga un reproductor (la clave es usar un dispositivo que no tenga acceso a internet, al correo electrónico o al teléfono). Mantenga el volumen bajo.
- Si se despierta en medio de la noche, intente este truco: tenga la letra de una canción en la mente (no la canción completa) que planee cantar mentalmente una y otra vez, para bloquear la ansiedad y permitirle volver a dormir. Otra opción es aprender una de las muchas técnicas de meditación, practicar y emplear esas habilidades para calmar su mente.

Nuestros dispositivos son un regalo que nos conecta con muchas personas e información, pero no tienen por qué elevar nuestra ansiedad y dañar nuestro importantísimo sueño. Necesitamos controlar a nuestros dispositivos, en lugar de dejar que ellos nos controlen.

“Necesitamos controlar a nuestros dispositivos, en lugar de dejar que ellos nos controlen.”

© 2015 Harvard Business School Publishing Corp.
Distribuido por: The New York Times Syndicate.

Sobre el autor:

Larry Rosen es profesor de psicología en la California State University, Dominguez Hills, y autor de *“iDisorder: Understanding Our Obsession with Technology and Overcoming Its Hold on Us”*.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com

Este material es exclusivo para Clientes de DirigeHoy

Para suscribirse a nuestros servicios y soluciones corporativas, visite: www.dirigehoy.com o escriba a contacto@dirigehoy.com. DirigeHoy es un servicio de contenidos digitales comercializado por ManageTips SAPI de C.V. Se reconoce el copyright de los autores y las casas editoriales. Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción o transmisión de cualquier parte de este documento, de cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, fotostático, o de otro tipo sin el previo consentimiento por escrito de ManageTips SAPI de C.V. y sus licenciantes.

5 motivos laborales de estrés que puede aliviar con tecnología

Alexandra Samuel

He aquí cómo la tecnología puede ayudarlo a tratar cinco de las fuentes más comunes de estrés relacionado con el trabajo.



[Índice](#)

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

He aquí cómo la tecnología puede ayudarlo a tratar cinco de las fuentes más comunes de estrés relacionado con el trabajo.

Desde la presión para mantenerse actualizado en las redes sociales, hasta la irritación de bajo nivel producida por un mundo en el que siempre hay algo vibrando o sonando, la tecnología puede producir su propio grupo de ansiedades.

Sin embargo, evitar que su vida en línea lo vuelva loco no es suficiente, usted también puede aprovechar sus dispositivos y plataformas para reducir el estrés y apoyar una buena salud mental. He aquí cómo la tecnología puede ayudarlo a tratar cinco de las fuentes más comunes de estrés relacionado con el trabajo:

- **Distracción:** Contenga las distracciones en línea con herramientas como RescueTime (que rastrea cómo destina su tiempo en internet, Focus (que bloquea sitios distractores) o Freedom (Que lo mantiene por completo fuera de línea). Su mejor apuesta para obtener bloques de tiempo sin distracciones del mundo real es bloquear partes de su calendario –y cerrar la puerta (o salir de la oficina), apagar sus chats laborales y los correos electrónicos de sus clientes.
- **El jefe demandante:** ¿Tiene un gerente que le envía correo electrónico a deshoras y espera una respuesta antes del siguiente día hábil? Instale un filtro de correo electrónico que le envíe un mensaje de texto cuando él le escriba (de forma que pueda dejar de revisar constantemente su bandeja de entrada en forma manual). Si quiere lograr un equilibrio entre reforzar su comportamiento con respuestas inmediatas y poner en riesgo su trabajo al ignorar sus mensajes a deshoras, use una herramienta como la entrega retrasada de Outlook o la extensión Boomerang para Gmail, para agendar su respuesta algunas horas después de que su jefe le escribió.
- **El traslado agotador:** los largos periodos de traslado son una de las principales razones por las que las personas se sienten insatisfechas con su trabajo. Sin embargo, sus traslados pueden ser una parte productiva, energizante o restauradora del día, si tiene las herramientas correctas. Para un traslado productivo en el transporte público, instale un lector de noticias como Feedly o Flipboard y úselo para seguir las novedades de su campo y las industrias relacionadas; enlace su lector de noticias con Buffer o Hootsuite y agende un día o una semana de tweets y actualizaciones de LinkedIn mientras está en camino hacia o desde el trabajo.

COMPENDIO

Este artículo es útil para:

- *Manejar el estrés.*
- *Manejar tecnología.*
- *Desarrollar Inteligencia Emocional.*

“Evitar que su vida en línea lo vuelva loco no es suficiente, usted también puede aprovechar sus dispositivos y plataformas para reducir el estrés y apoyar una buena salud mental.”

Este material es exclusivo para Clientes de DirigeHoy

Para suscribirse a nuestros servicios y soluciones corporativas, visite: www.dirigehoy.com o escriba a contacto@dirigehoy.com. DirigeHoy es un servicio de contenidos digitales comercializado por ManageTips SAPI de C.V. Se reconoce el copyright de los autores y las casas editoriales. Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción o transmisión de cualquier parte de este documento, de cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, fotostático, o de otro tipo sin el previo consentimiento por escrito de ManageTips SAPI de C.V. y sus licenciantes.

COMPENDIO

- Miedo a perderse algo: Los profesionales desde hace mucho han sufrido con la ansiedad acerca de lo que se están perdiendo –las conferencias a las que no asisten, las reuniones a las que no los invitan o las noticias de la industria que son los últimos en escuchar. Las redes sociales hacen que ese miedo (conocido en inglés como FOMO) sea aún más difícil, porque constantemente somos sujetos a los tweets, las publicaciones de Facebook y las actualizaciones de LinkedIn acerca de todo lo que no estamos haciendo. Si quiere mejorar su carácter y su resistencia mental, puede tomar cada uno de esos momentos como una oportunidad para desarrollar su carácter y trascender sus propios celos – o puede hacer lo que yo hago y filtrar el contenido que detona su FOMO. Por ejemplo, si no estoy asistiendo al SXSW Interactive Festival, uso Tweetdeck para filtrar cualquier tweet sobre el festival.
- Falta de sueño: Escuchar un audiolibro de Audible – típicamente algo ligero y divertido – suele mantener mi mente alejada del trabajo el tiempo suficiente para permitir que duerma; Audible incluso ofrece un reloj que automáticamente apaga su teléfono después de 15 o 30 minutos. Si estoy demasiado estresado para un simple audiolibro, uso una meditación grabada o una aplicación para meditar, como Stop, Breathe & Think.

Su kit de herramientas anti-estrés no necesita limitarse a estos cinco puntos. Una vez que comience a pensar en la tecnología como un aliado al combatir el estrés, en lugar de sólo como otra fuente de él, puede identificar las herramientas y los flujos de trabajo que le ayudarán a tratar cada una de sus principales fuentes de estrés.

“Los largos periodos de traslado son una de las principales razones por las que las personas se sienten insatisfechas con su trabajo.”

Sobre la autora:

Alexandra Samuel es la autora de *“Work Smarter with Social Media”*.

© 2015 Harvard Business School Publishing Corp.
Distribuido por: The New York Times Syndicate.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com

Este material es exclusivo para Clientes de DirigeHoy

Para suscribirse a nuestros servicios y soluciones corporativas, visite: www.dirigehoy.com o escriba a contacto@dirigehoy.com. DirigeHoy es un servicio de contenidos digitales comercializado por ManageTips SAPI de C.V. Se reconoce el copyright de los autores y las casas editoriales. Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción o transmisión de cualquier parte de este documento, de cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, fotostático, o de otro tipo sin el previo consentimiento por escrito de ManageTips SAPI de C.V. y sus licenciantes.