

Noticias



Junio 2009 | www.icasmexico.com

Utilizar los Programas de Apoyo al Empleado para enfrentar **la recesión**

Los Programas de Apoyo al Empleado se han convertido en una parte integral de la provisión de bienestar para los trabajadores en las empresas; con la reciente recesión económica es cada vez mayor la demanda de apoyo por parte de los empleados.

Amplia gama de beneficios

En el plano estratégico, los Programas de Apoyo al Empleado pueden generar beneficios organizacionales tales como reducción de presentismo y el desarrollo de resiliencia en los trabajadores a través de un sistema enfocado en el manejo del gran valor humano. También pueden ayudar a los gerentes y supervisores a manejar proactivamente las cuestiones relacionadas con el personal, como malos resultados, relaciones de trabajo difíciles y estrés. Muchos empleados se sienten incómodos al hablar de asuntos personales con su supervisor, y un Programa de Apoyo al Empleado ofrece acceso a orientaciones inmediatas y confidenciales con un consultor telefónico calificado.

Los citados programas de apoyo han ayudado a los empleados en la identificación y resolución de una amplia gama de preocupaciones que pueden afectar su rendimiento, desempeño y productividad. Éstas van desde problemas personales como salud, relaciones interpersona-

les y familia, hasta cuestiones relacionadas con el trabajo, incluyendo balance vida-trabajo, exigencias laborales y manejo de personal.

Pero muchos de estos problemas se agravan por la ansiedad relacionada con el entorno económico actual. La crisis financiera está creando una incertidumbre generalizada que puede resultar en un aumento de estrés. Tener acceso directo a un consultor profesional a través de un Programa de Apoyo al Empleado puede aportar un apoyo emocional esencial y práctico en estos tiempos difíciles.

Deuda de gratitud hacia los Programas de Apoyo al Empleado

En los últimos seis meses hemos visto un notable incremento en la cantidad de asesorías proporcionadas por nuestros Programas de Apoyo al Empleado relacionadas con el tema de las deudas. Los casos prácticamente se han duplicado desde agosto de 2008. Hemos sido capaces de prestar asesoría a muchos de estos casos, facilitando a los usuarios el contacto con economistas que pueden orientarlos con relación al mejor manejo de deudas.

Los consultores financieros pueden ayudar a las personas a enfrentar cuestiones de deudas y proporcionarles ayuda práctica. La planificación del presupuesto es un área en la que con frecuen-

cia piden orientación; aunque gran parte de lo que se involucra aquí es sentido común, la gente solo suele lograrlo con al menos un poco de apoyo a través de una asesoría.

Los consultores financieros alientan a las personas a discutir sus problemas con alguien de su confianza y que las pueda apoyar. Muchas veces la mitad de la batalla puede ser simplemente tener a alguien con quien hablar con objetividad sobre los problemas.

Apoyo en reestructuraciones

De manera adicional, los Programas de Apoyo al Empleado se están convirtiendo en herramientas esenciales para manejo del cambio al ayudar a los empleados, gerentes y supervisores a lo largo de los programas de recorte o reestructuración de la empresa.

Normalmente, los trabajadores que ya están utilizando el Programa de Apoyo al Empleado pueden seguir haciéndolo hasta por tres meses después de haber sido despedidos. Las empresas pueden negociar que estos programas sean un beneficio para facilitar a los empleados que no están utilizando en ese momento el Programa de Apoyo al Empleado que lo utilicen por un periodo breve después de ser despedidos de la organización -regularmente dos meses. Algunas veces las organizaciones solicitan a nuestros exper-

PUNTOS CLAVE:

- El recorte de Programas de Apoyo al Empleado durante esta recesión sería un ahorro falso.
- Nunca ha habido un estudio que informe que los Programas de Apoyo al Empleado hayan generado un retorno negativo de la inversión al contratar estos servicios.
- Algunas organizaciones obtienen retornos del Programa de Apoyo al Empleado equivalentes a 15 veces su inversión.
- La crisis financiera proporciona una razón adicional de ansiedad además de otros problemas.
- Los Programas de Apoyo al Empleado pueden proporcionar una ayuda importante en la orientación financiera y en reestructuraciones.
- Promocionar internamente de forma activa los Programas de Apoyo al Empleado puede ayudar a que los empleados obtengan el mejor valor de estos programas.

tos en los Programas de Apoyo al Empleado para ayudarles en sus programas internos de reestructuración.

Estos profesionales pueden estar en la empresa durante las primeras etapas para proporcionar apoyo a los trabajadores que están a punto de perder su trabajo. Por otro lado, pueden ser de ayuda para los gerentes y supervisores que tienen que dar las noticias e incluso para los empleados que se quedan y están molestos por la pérdida de compañeros y / o temerosos de su propia situación a largo plazo.

Cuando se da aviso de que en el futuro habrá despidos o recortes, nuestro Programa

de Apoyo al Empleado puede proporcionar psicólogos y capacitadores profesionales para dar capacitación interna a las personas sobre cómo enfrentar el ciclo de cambio, o del impacto y resentimiento a la aceptación, adaptación y superación a lo largo de la reestructuración, entre otros temas.

La necesidad de promocionar

Un Programa de Apoyo al Empleado sólo puede tener éxito cuando la gente lo conoce. Mencionar los servicios de Programa de Apoyo al Empleado

siempre que sea posible en boletines de noticias internos, pláticas educativas, capacitaciones y/o en sitios del intranet de las empresas puede garantizar que éstas obtengan el valor real de este tipo de programas durante la recesión y después.

ICAS-Intersistemas proporciona una amplia gama de material promocional para ayudar a las organizaciones a incrementar el uso de estos programas.

La reducción de costos es una prioridad para muchas empresas, pero el elegir continuar sin un Programa de Apoyo

al Empleado sería una mala decisión. De hecho, nunca ha habido un estudio que informe que los Programas de Apoyo al Empleado hayan generado un retorno negativo de la inversión que han hecho al contratar estos servicios. •

Para más información de cómo ICAS – Intersistemas puede ayudar a su organización durante esta recesión, contáctenos a info@icasmexico.com o llame al teléfono (5255) 1107 0198.

Lidiar en tiempos de incertidumbre

Ahora que estamos oficialmente en lo que parece un periodo de crisis económica, en México es casi seguro como consecuencia un aumento en el estrés y la ansiedad entre los trabajadores.

Muchas organizaciones se ven obligadas a reestructurar y los despidos se anuncian casi a diario. Incluso para aquellos que no son seleccionados en los recortes, la sensación inmediata de alivio muy a menudo es sustituida por sentimientos de ansiedad sobre si serán los siguientes, también enojo por los compañeros y amigos que se han ido, desmotivación sobre el futuro y, a veces, sentimiento de culpabilidad de haber “sobrevivido”.

La mayor parte de las organizaciones que tienen una visión hacia el futuro están conscientes de la necesidad de manejar los recortes del personal con sensibilidad y empatía, además suelen ofrecer cierto apoyo en la relocalización de las personas que salen de la empresa, así como capacitación para quienes tienen que dar la mala noticia. Los que

se quedan en la empresa con frecuencia no son considerados o se les pasa por alto.

Uno de los aspectos más estresantes de imponer cambios es el sentimiento de pérdida de control que los acompaña. La persona puede sentirse impotente, inútil, desconcertada y, a menudo, enojada por lo que ha sucedido. Sentimientos que, si no se controlan, pueden ser perjudiciales en el rendimiento y desempeño laboral.

Sin embargo, las empresas pueden adoptar algunas medidas para reducir estas reacciones naturales. Uno de los elementos más importantes para los gerentes y supervisores es involucrarse con el equipo que continúa y reenfocar sus energías a fin de que pueda volver a comprometerse y motivarse.

Una investigación realizada por la Universidad Goldsmith de Londres, en 2008 indicó que el comportamiento de los gerentes y supervisores puede tener un impacto importante en la salud y el bienestar de su personal. Mientras continúe la crisis económica, lo más importante será el cómo los supervisores lideran

o manejan a sus equipos para asegurar que la motivación se mantenga alta. Las organizaciones que puedan mantener arriba la moral estarán en mejores condiciones para sobrevivir en lo que ahora se convertirá en un entorno cada vez más competitivo.

De manera regular, el poder hablar abiertamente sobre sus temores y ansiedades ayuda a los empleados. Después de que se han hecho un número importante de recortes de personal, algunas organizaciones han encontrado útil llevar a cabo talleres para los “sobrevivientes” que les permitan expresar sus sentimientos acerca de lo que ha ocurrido.

La capacitación o taller impartido a los empleados que se quedan les permite afrontar los cambios y desarrollar habilidades de resiliencia que pueden ser de beneficio en el lugar de trabajo y en sus vidas en general. •

Para obtener información sobre servicios de consultoría y capacitación para gerentes/ supervisores escribanos a info@icasmexico.com

PUNTOS CLAVE:

- Asegúrese de que las personas que manejan los recortes de personal sean capacitadas y apoyadas adecuadamente.
- Esté seguro de que los supervisores y gerentes comprendan el impacto que estos cambios tendrán en el resto de los miembros del equipo, asegurándose de que estén debidamente capacitados en el manejo de cambios.
- Esté consciente de que algunas personas necesitan apoyo adicional para conservar y mantener su motivación y meta a seguir. Considere para los empleados capacitación sobre cómo manejar el impacto del cambio.
- Asegúrese de que los gerentes, supervisores y empleados entiendan cómo puede ayudar su Programa de Apoyo al Empleado en cambios importantes.

TIPS IMPORTANTES:

Enfrentando una recesión

En la actual situación económica es muy tentador reducir gastos al quitar o recortar los programas de salud y bienestar, y dejar de invertir en nuevos servicios. Pero hay argumentos más sólidos para mantener y mejorar la salud del personal en el trabajo.

Creemos que hay una serie de consejos importantes para afrontar una recesión:

1) Involúcrese con su fuerza laboral

Una comunicación abierta y continua con sus empleados ayuda a optimizar la productividad, alentándolos a trabajar creativamente y a enfrentar todas las dificultades que surjan. La falta de comunicación puede resultar en un aumento de los niveles de ansiedad y estrés que conduce a un ánimo bajo y una mala atención al cliente.

2) Fomente el uso de los servicios de apoyo para los empleados

Recuerde a sus empleados acerca de los servicios de apoyo disponibles para ellos. Si usted tiene un Programa de Apoyo al Empleado, trabaje con su proveedor para promocionar la variedad de apoyos personales y prácticos al que sus empleados tienen acceso.

3) Apoye a sus supervisores y gerentes

Las organizaciones que puedan mantener un nivel alto en la moral estarán en mejores condiciones para sobrevivir en lo que hoy se ha convertido en un entorno cada vez más competitivo.

Es importante asegurarse de que sus gerentes y supervisores estén debidamente apoyados y capacitados para tratar eficazmente las cuestiones relacionadas con el manejo del personal, como dar noticias difíciles o mitigar el impacto del cambio.

4) Conozca sus números

Un viejo refrán dice que no se puede manejar lo que se cuenta y, sin embargo, un gran número de organizaciones no tienen información precisa y confiable sobre su fuerza laboral. La identificación de focos rojos de ausentismo por enfermedad, y sus costos asociados, es un excelente ejemplo y un buen lugar para empezar.

5) Haga preguntas difíciles

Desafíe la percepción de status quo de las cosas y pregunte:

- ¿Está haciendo lo suficiente para apoyar a sus empleados por el impacto de la crisis económica?
- ¿Qué tan bien se comunica con su fuerza laboral?
- ¿Está seguro de la capacidad de sus gerentes y supervisores para motivar eficazmente a su personal?
- ¿Tiene usted un rango aceptable de ausentismo por enfermedad?

Si la respuesta a alguna de estas preguntas es "no", entonces hay oportunidad de mejora.

6) Revise los planes actuales de salud y bienestar

Si bien creemos que los servicios de salud y de bienestar son esenciales para los negocios y deben mantenerse, no significa que una crítica constructiva no debe pasar sobre ellos de vez en cuando.

Por ejemplo:

- ¿Son sus servicios de salud y bienestar lo más rentables posible?
- ¿Se podría hacer alguna mejora?
- ¿Integrar los servicios con sólo un proveedor daría beneficios en costos y servicios?

7) Hable con los expertos

ICAS Intersistemas es uno de los principales proveedores de servicios de salud y de bienestar. Póngase en contacto con nosotros para hablar sin compromiso de sus planes de salud y bienestar. •

Si quiere hablar con ICAS-Intersistemas para una plática gratuita por favor llámenos sin compromiso al (5255) 1107 0198 o envíenos un email a info@icasmexico.com.

