

>> EXPANSIÓN & EMPLEO

> DEBATE

‘Ansiedad cero’, un deber para las empresas

Comunicación y motivación son algunas de las palancas que los directivos de RRHH deben usar para conseguir que su plantilla haga un uso positivo del estrés. Por **Montse Mateos**

Muchos directivos aseguran que las épocas de crisis son una oportunidad para marcar la diferencia, para actuar y anticiparse. Una lectura «hermosa» que no sirve de antídoto para los más de tres millones de parados ni para aquellos que, aún con empleo, sufren cada día de ansiedad y estrés ante el futuro incierto de su puesto y la rentabilidad de su organización. Acabar o mitigar al menos esta situación que paraliza a los profesionales es una prioridad. Para los directores de recursos humanos conseguir ansiedad cero en su plantilla es el reto si quieren mantener la productividad en estos tiempos difíciles. Por esta razón Kellogg's convoca cuatro reuniones al año con sus empleados, para ponerles al tanto de la situación y atender sus demandas, y AstraZéneca ha puesto en marcha el programa *Quedamos y hablamos* para explicar a su plantilla cómo se afronta el cambio que se avecina en el sector farmacéutico. Nada es suficiente cuando se trata de mantener la calma en la plantilla.

Susana Gómez y Remedios Orrantía, directoras de recursos humanos de Kellogg's y AstraZéneca, participaron en la mesa redonda organizada por Más Vida Red en la que sus homólogos de Altran, Ernst & Young y Yoigo también aportaron sus iniciativas para que el estrés y la ansiedad no sean un obstáculo en la actividad laboral.

Sofía Víctor, psicóloga y directora de Counseling & Coaching en Más Vida Red, asegura que hay que pasar de preocuparse a ocuparse de las personas, para que los profesio-

nales pasen a la acción. Para Ángel Cruz, director de recursos humanos de Altran, existen dos tipos de estrés: «Aquel que ayuda a salir corriendo y que te pone en marcha (al que en cierto modo ha contribuido la crisis); y el *distress*, que es el que deja paralizadas e impotentes a las personas. Ninguno de los dos tiene consecuencias positivas llevado al extremo». Dejando a un lado las oportunidades que puede brindar un situación inestable como la actual, Orrantía asegura que son los valores de la organización los que marcan la diferencia en esos momentos. «No importa tanto la dimensión de la plantilla como el trato que se da al individuo». No obstante Gregorio Silveira, de Yoigo, con 85 profesionales en plantilla y 2.000 empleados indirectos, reconoce que el número sí es relevante «porque da una cercanía difícil de gestionar en grandes firmas».

Iniciativas a medida

Cruz corrobora esta ventaja y, por otra parte afirma que es fundamental el papel del jefe: «Este año la clave es escuchar y entender, un compromiso que se ha transmitido a los mandos. Es fundamental comunicar con transparencia para evitar la rumorología». Con el objetivo de afinar al máximo y que todo esté bajo control, las empresas asistentes han reducido la periodicidad de sus encuestas de clima, instrumento que les sirve para tomar el pulso a sus empleados. Por ejemplo en Ernst & Young se ha sondeado la opinión de los empleados por la coyuntura «aunque la periodicidad de la encuesta es bianual», explica Alonso Cienfuegos, director de recursos hu-



El exceso de trabajo y la incertidumbre son algunas de las causas que provocan estrés y ansiedad. /DREAMSTIME

AFRONTAR LA CRISIS

1. Desahóguese con personas que no le juzgan y que saben escuchar activamente desde la empatía.
2. Analice la causa de su miedo, valore si éste está fundamentado o se basa en la información que recibe cada día por la prensa.
3. Si existe un riesgo real trabaje sobre lo que esté en su mano.
4. Tome las riendas de su vida.
5. Busque la oportunidad en la crisis. Es un buen momento para reflexionar sobre su vida y carreras.
6. No se aisle. La vida social le ayudará a olvidar el estrés.

Fuente: Más Vida Red

manos de la firma.

Otra fórmula que proponen estos directivos para motivar a sus empleados es la puesta en marcha de diferentes iniciativas que premien su participación. Susana Gómez, de Kellogg's, habla con orgullo del *Chispazo*, un buzón de iniciativas liderado por un grupo de empleados que, de forma voluntaria, dirige las propuestas de innovación que lanzan los profesionales. También Altran ha creado un grupo de innovación. Y hace un mes AstraZéneca puso en marcha *Azpiration*. «Para que sean reales los valores deben ser vividos. Apoyados en este lema creamos este programa que premia la contribución del empleado», comenta Orrantía. Cada mando intermedio tiene una cartilla con 400 euros que puede repartir entre aquellos profesionales que se han implicado o han aportado un extra a su trabajo. «En un mes hemos conseguido 130 nominaciones. Todas ellas se hacen públicas en la intranet, de manera que la plantilla puede ver aquellas personas a las que se les ha reconocido su esfuerzo. A veces los nominados ignoran

quién les ha elegido. Muchas veces lo de menos es el dinero que se entrega; pesa más el reconocimiento», añade Orrantía.

Cienfuegos explica que la comunicación ha sido su arma para reducir los niveles de ansiedad en la empresa. «Entre los meses de julio y septiembre toda la plantilla ha recibido el mismo mensaje. Se les ha explicado cuál es la situación y su impacto en las políticas de compensación futuras y, en algunos casos, se ha justificado un complemento en la retribución y un *bonus* por líneas de negocio y categorías», señala el director de recursos humanos de Ernst & Young.

La reducida estructura de Yoigo les da la oportunidad de organizar *Yoigo morning*, «reuniones trimestrales en las que el CEO presenta la cuenta de resultados de la compañía a toda la plantilla», dice Silveira, quien añade que también el grueso de empleados indirectos (2.000) y proveedores participan de manera informal en *team building* y convenciones donde se les pone al tanto de la marcha de la empresa.



OPOSICIONES Administración de Justicia OEP 2009 + OEP 2010

OPOSICIÓN LIBRE

PRÓXIMA CONVOCATORIA PREVISTA MARZO 2010

	Plazas 2009 + Plazas 2010
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div> <p>Auxilio Judicial Graduado en ESO</p> </div> </div>	521 plazas
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div> <p>Tramitación Procesal Bachiller</p> </div> </div>	1.304 plazas
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div> <p>Gestión Procesal Diplomados</p> </div> </div>	678 plazas
TOTAL OEP 2009 2.503 plazas	

- Pendiente aprobación enero / febrero
- La próxima convocatoria prevista en marzo de 2010 acumulará las plazas del 2009 + las que se aprueben en la OEP 2010

Organizamos clases presenciales, semipresenciales, cursos online y editamos libros teóricos y prácticos actualizados

4.050

Alumnos ADAMS aprobados JUSTICIA 1999-2008



Tu mejor SOLUCIÓN **902 333 543** · www.adams.es **ADAMS**