

FORMACIÓN

El control del estrés se convierte en una necesidad empresarial

ALTOS CARGOS Y TRABAJADORES SE INTERESAN POR **TÉCNICAS ANTIANSIEDAD**

N.G. - gamiz@empresayfinanzas.com

El mimo a los recursos humanos en las empresas es algo que ya reconocen directivos y psicólogos de todo el mundo para mantener un equilibrio en el crecimiento de los beneficios. Sin embargo, ahora la disyuntiva se encuentra en conocer qué necesidades tiene el factor productivo más importante del mercado. ¿Qué necesita el trabajador? Esa es la pregunta que muchas empresas se están haciendo. Para responderla lo primero es pensar en los condicionantes que envuelven la actual coyuntura en España. A partir de ahí el factor común de toda reflexión es el estrés. Este síntoma es una de las causas más admitidas de baja laboral y de tensión en el puesto de trabajo. Por ello algunas entidades ya han empezado a apostar por formar a sus trabajadores en técnicas antiestrés.

Forum Arbora & Ausonia

Arbora & Ausonia es uno de los ejemplos de compañía que ha unido el objetivo de formar a sus empleados al de cubrir las necesidades actuales de los mismos. De hecho, la entidad organizó una jornada informativa que contó con la participación del psicólogo Miquel Casas Hilari, para orientar a los trabajadores en técnicas de control del estrés en situaciones laborales adversas pero



Miquel Casas en una de sus jornadas.

Saber aprovechar el tiempo libre es la mejor recomendación de los psicólogos para combatir la sensación de tensión

también en otros ámbitos. En concreto, la ponencia del especialista marcó algunas pautas de conducta o herramientas que permiten a las personas gestionar situaciones de estrés en su día a día. De hecho, Casas resaltó que, al contrario de lo que pueda parecer, el entorno laboral no es, ni mucho menos, el único causante de esta enfermedad. "Vivimos en un entorno muy exigente a nivel personal y profesional. En estas circunstancias nuestro cerebro encuentra infinidad de excusas para disparar con frecuencia una respuesta de estrés. Cada vez se hará más imprescindible aprender técnicas para el control del estrés si queremos responder de forma efectiva

y saludable a las elevadas demandas de nuestro entorno", comentó el psicólogo.

Las claves

Durante la charla informativa Miquel Casas Hilari aconsejó a los empleados aprovechar los ratos libres para relajarse realizando actividades tranquilas como leer, pasear o escuchar música.

Entre sus claves para enfrentarse al estrés se encuentra el pedir ayuda a la pareja, a la familia y a los amigos, evaluar la posibilidad de contratar a una persona que colabore en la limpieza de la casa o el cuidado de los hijos, en el caso de que hayan problemas laborales, compartirlos con la pareja, dormir lo suficiente, llevar una dieta sana y practicar ejercicio regularmente, entre otras recomendaciones como saber decir no. Según Casas "hay ocasiones en la vida en las que tenemos todo el derecho y debemos negarnos a ciertas cosas. Para muchas personas negar algo a alguien es una acción muy difícil de llevar a cabo. Si no somos capaces de decir "no", nos encontraremos indefensos ante muchas situaciones cotidianas". Pero el primer consejo que ofrece el especialista es comprar un libro sobre el tema para ser consciente de las repercusiones y sobre todo de los síntomas. De esta forma será más fácil conocer a los "estresores" que provocan la enfermedad en cada individuo.

Opinión

◆ Puede parecer que hablar de Coaching de Equipos (CE) sea lo mismo que hablar de Coaching ejecutivo aplicado a un grupo de personas en conjunto, sin embargo, nada más lejos de la realidad. Pese a que se comparten ciertos marcos de actuación, el Coaching de Equipos es algo más complejo que requiere de otros recursos, de otras formas y de otras habilidades, tanto en el equipo como en el Coach. No es casualidad que aun sea una disciplina virgen en la que poco se ha investigado, al menos con cierto rigor empírico. Apenas un puñado de libros, algunos contradictorios y otros más soportados con teorías estéticas que con datos y estudios contrastados. Estamos por tanto de enhorabuena quienes nos dedicamos a la retadora tarea de convertir un buen equipo en un equipo excelente porque sin lugar a dudas hay un gran terreno por delante. También conviene decir, que el CE no un "teambuilding" o ejercicio de cohesión de equipos, si bien, este último es una herramienta puntual en todo proceso de Coaching de Equipos. ¿Qué es por tanto el Coaching de Equipos? Ante todo, para comprenderlo, hay que estar dispuesto a cambiar ciertos paradigmas de comprensión respecto a lo que las personas aportamos al trabajo más allá de nuestras capacitaciones técnicas o habilidades específicas. Para comprender el tremendo

José Juan Agudo

Director de Programas Atman Teambuilding S.L.
Empresa asociada Avant i+e . Secretario General AECOP Levante

Coaching de Equipos: la alquimia de la empresa

impacto que un proceso de Coaching de Equipos puede tener hay que estar más pendiente de los comportamientos y no tanto de los conocimientos. Hay que enfocarse más en las interacciones humanas y los resultados que dan y no tanto en los roles funcionales que se pueden llegar a compartir. Todo proceso de CE acaba por confirmar que el efecto sinergia y catalizador de un grupo de personas que actúan como verdadero equipo es capaz de alterar la aritmética y hacer que $1 + 1 = 3$. Esta es la verdadera alquimia de las empresas, y se me ocurren pocas formas de avanzar más en menos tiempo en nuestros niveles de productividad ahora que los recursos parecen escasear por momentos. El verdadero reto es hacer funcionar a las personas con las que contamos de una forma tal que los resultados finales sean superiores a la suma de las partes. No se trata de un nuevo

método de trabajo en equipo. EL CE es ante todo un proceso compartido en el que lo importante es que el equipo se auto-descubre gracias al efecto espejo que provoca quien dirige ese proceso. La gran mayoría de los equipos saben perfectamente qué aporta cada miembro en términos de funciones técnicas y contribución a los objetivos finales, pero pocos equipos comprenden esas "otras" aportaciones menos evidentes que se hacen en el trabajo y que llegan a suponer hasta un 50% de los resultados finales. Estamos hablando de aspectos como la interacción humana, la catalización, el efecto Pigmalión, los roles transversales o el propio clima laboral. Aprender a gestionar estas variables y alinearlas con los objetivos y funciones personales de cada uno de los miembros que compone un equipo (sin excepción alguna) es lo que convierte a buenos equipos en equipos ex-

celentes, lo que diferencia a equipos grises de equipos solventes y eficaces. Lo que convierte el plomo en oro. El eje de rotación de un proceso de CE está en ir descubriendo que el equipo tiene personalidad propia diferente y superior a la suma de las identidades y personalidades individuales de los miembros que lo componen y donde esta identidad es un vehículo para potenciar a cada uno de sus eslabones. Descubrir ese "algo más" que surge cuando se interactúa con otros de forma sincronizada y con sentido es el plus que tanto se echa en falta en equipos que en realidad sólo comparten espacio de trabajo, funciones y pagador, pero en los que cada engranaje tiene su propio leitmotiv, a menudo, contrario al de los demás. Estamos sin duda ante una de las herramientas más revolucionarias de los últimos tiempos, pero no menos cierto es que también está en los albores de su despegue. Constatar que ya funciona (y de qué manera!) en otras disciplinas como el deporte de competición o el arte (orquestas sinfónicas) seguro es buen aval para que siga madurando y arraigando con fuerza en las organizaciones del siglo XXI. Sin duda ninguna la innovación de los próximos años tendrá tintes más humanistas en contextos colectivos y no tan individualistas en contextos de inmediatez.

ED Escuela de Ejecutivos la mejor opción académica

Las aulas están cambiando su aspecto desde que la coyuntura es la que es. Ahora los pupitres y pizarras se han transformado por ordenadores y sillones de grandes dimensiones que concentran a personas de más edad que hace unas décadas. Y es que los directivos cada vez están más concienciados en el reciclaje de conocimientos y, por ello, acuden a las aulas a renovar su formación para estar al día en temas de marketing, dirección estratégica, o recursos humanos. En este sentido, ED Escuela de Ejecutivos tiene en su poder una de los mejores gabinetes de profesionales en todos los ámbitos. Su claustro engloba a docentes como Félix Kröhn, número uno en Estrategias de Precios y Presidente de Simon Kucher&Partners, Pedro Valdés, líder en Estrategias de Clientes y Director General de Daemon Quest, Laura Cantizano, número uno en Técnicas de Ventas y Presidenta del Foro de Vendedores en España, o Josep Alet, especialista en Marketing Relacional y Presidente de Marketingcom, entre otros.

"Los recursos humanos son el factor más importante"

Cada vez son más voces las que se alzan con la bandera de los recursos humanos como buque de referencia en la mejora de los resultados empresariales. Desde los psicólogos, hasta los directivos pasando por los políticos defienden en la actualidad el cultivo de este factor productivo empresarial como clave para el crecimiento. En este sentido, el director general de Economía, Pablo Landecho ha destacado que "los recursos humanos son el factor más importante para conseguir mejorar las prácticas y los resultados empresariales". "Los recursos humanos -ha añadido Landecho- son elemento imprescindible para mantener el crecimiento y mejorar la competencia, así como adoptar nuevos procesos organizativos, productos y servicios innovadores". En este sentido, Pablo Landecho ha resaltado "la necesidad de fomentar la formación continua y de calidad".