

# Newsletter #4

## RECOMENDACIONES DE LOS EXPERTOS SOBRE EL ESTRÉS LABORAL

*Legal coordinator:*



Confederación de Cuadros y Profesionales  
[www.confuadros.com](http://www.confuadros.com)

*Operational coordinator:*



Instituto de Formación Integral—IFI  
[www.ifionline.com](http://www.ifionline.com)



Confédération européenne des Cadres  
[www.cec-managers.org](http://www.cec-managers.org)



Fundação Escola Profissional Setúbal  
[www.eps.pt](http://www.eps.pt)



Kaunas University of Technology  
[www.ktu.lt](http://www.ktu.lt)



SC ELITE Training S.R.L.  
[www.etcoaching.eu](http://www.etcoaching.eu)

### ► Metodología:

Para identificar las características principales para que un programa sea eficaz y combata el estrés que afecta a los directivos en su trabajo diario, el equipo FIT-MNG se ha entrevistado con 40 expertos e investigadores relacionados con los siguientes campos de acción: medicina, nutrición, deporte, coaching, prevención en riesgos laborales, etc.

Se les preguntó a algunos de los expertos provenientes de 4 países participantes en el proyecto (Lituania, Portugal, Rumania y España), cómo se debería formar a los directivos de manera que adquieran y mantengan buenos hábitos relacionados con la salud, el deporte, la alimentación, la actitud y en consecuencia reducir el nivel de estrés que éstos experimentan.

Las respuestas se utilizarán como base para desarrollar el programa de formación dirigido a las necesidades del grupo objetivo: altos ejecutivos y directivos medios.

### ► Primeros resultados:

Los expertos entrevistados destacaron la manera de formar a los directivos en cada tema importante del programa.

#### *Salud:*

En éste ámbito, los expertos acordaron que sería importante explicar a los directivos cómo se genera el estrés a nivel físico, cómo el estrés puede causar problemas de salud, también enseñarles técnicas de relajación, medicina preventiva, cómo y cuando deberían ser las pausas durante la jornada laboral y hablarles también del rol o más bien la responsabilidad por parte de las empresas de cara a la salud de sus trabajadores.

#### *Nutrición/ Alimentación:*

En éste campo, los expertos sugirieron llevar a cabo una evaluación individual previa de la nutrición de cada sujeto, y luego en base a esa información, desarrollar una orientación individual. Se debe enseñar a los directivos a elaborar platos saludables, eligiendo los alimentos más adecuados.

El seguimiento de este aspecto del programa debe ser más enfático que en otros aspectos de la formación.

#### *Deporte:*

Los expertos sugirieron que los formadores deberían



evaluar qué actividad es la mejor para cada uno de los directivos individualmente. La actividad física debe ser diaria, divertida, disponible, que pueda desarrollarla a lo largo de toda su vida, independiente y variada. El ejercicio puede realizarse de forma individual, pero el deporte de equipo favorece y fomenta las habilidades sociales.

#### *Actitud:*

Algunos de los expertos propusieron una batería de actitudes que se debería entrenar de forma que se reduzca el estrés y mejore el rendimiento profesional.

Se identificaron distintas fases de la formación a través de los resultados de todos los países:

1. Diagnosticar la situación actual en base a un auto-diagnostico previo;
2. Contenido teórico, que incluya ejemplos de experiencias negativas extremas y consecuencias a largo plazo;
3. Crear una necesidad de cambio, inculcando a los directivos: compromiso, pasión y espíritu.
4. Guía o tutorial: para fomentar la conciencia y la responsabilidad por parte del directivo e identificar posibles soluciones y futuras acciones;
5. Seguimiento posterior al finalizar la formación.

#### PUNTO IMPORTANTE: estructura para el programa de formación.

Las entrevistas de los expertos señalaron la importancia de desarrollar un programa formativo que ayudase a los directivos a reducir el estrés laboral gracias a la adquisición y el mantenimiento de una buena salud, buena alimentación, deporte y hábitos actitudinales. Sin embargo, sigue existiendo cierta divergencia de opiniones por parte de los expertos, en relación al contenido, la estructura y la metodología de este programa formativo. El porcentaje de teoría y de práctica varía ampliamente, pero todos los expertos están de acuerdo en que debe ser un curso más práctico que teórico. En cuanto a la metodología, los expertos recomiendan sesiones presenciales para la orientación, seminarios y sesiones grupales, y sesiones on-line para la parte teórica, las comunicaciones con el tutor, material visual, etc.