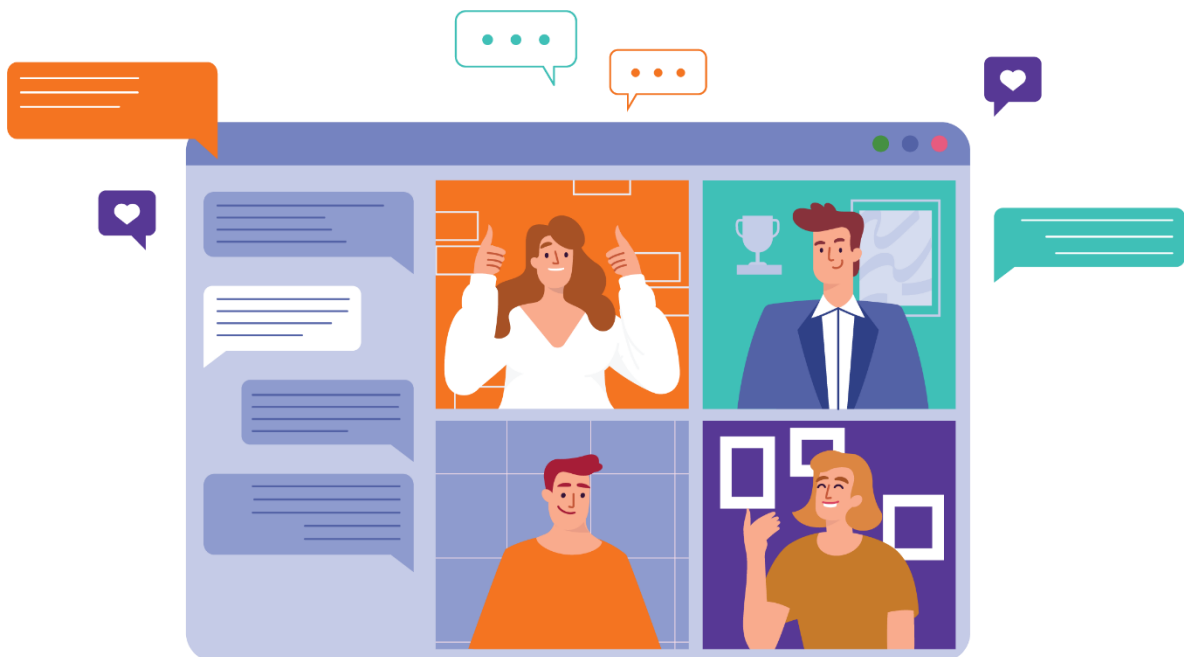




Curso de formación para profesionales de FP

Formación para líderes de equipos virtuales

Módulo 1



Erasmus+

Este proyecto está cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y ni la Comisión Europea ni la Agencia Nacional Francesa son responsables del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida. [Proyecto número: 2020-1-FR01-KA226-VET-095203]

Índice

Presentación general del curso	3
Resultados de la formación	4
Módulo 1 – Prácticas de bienestar en el teletrabajo	4
Sesión 1: ¿Qué significa el bienestar para ti? (30 mins)	5
Sesión 2: Familiarizarse con las primeras señales de agotamiento (o <i>burnout</i>) (40 mins- 1 h)	6
Sesión 3: Prevención y tratamiento del <i>burnout</i> y el estrés (40 mins)	7
Sesión 4: Asegúrate de que no estar presente no signifique no tener en cuenta (40 mins)	9
Sesión 5: Plan de Acción (30 mins)	11
Bibliografía	12



Presentación general del curso

Introducción

El trabajo a distancia crece más rápido que nunca y no muestra signos de desaceleración. Es el futuro del trabajo, con ventajas tanto para los empresarios como para los empleados. Esta formación pretende ayudar a los jefes de equipo de los trabajadores en remoto a adoptar una actitud positiva y fomentar el bienestar de sus empleados para promover el rendimiento.

Este proyecto pretende combinar competencias específicas de liderazgo de equipos virtuales con habilidades digitales y prácticas de bienestar y compromiso. Las herramientas de formación incluidas en los siguientes módulos han sido especialmente diseñadas para ser aplicables en cualquier entorno profesional de la industria y permitirán a todos los Líderes seguir y cultivar y/o adquirir capacidades inestimables que les ayudarán a prosperar tanto personal como profesionalmente.

Con este curso de formación los Líderes/Directores de equipo podrán adquirir las habilidades y competencias para trabajar a distancia y/o gestionar equipos virtuales, haciendo hincapié en el bienestar y el compromiso.

Objetivos de la formación

El objetivo de esta formación es capacitar y equipar a los jefes de equipo con habilidades que les permitan apoyar a trabajadores y personas –a nivel individual- que trabajan a distancia.

A través de esta formación, los jefes de equipo podrán reconocer la importancia de las competencias digitales y las prácticas de bienestar para mantener equipos virtuales sanos y productivos.

Más concretamente, sus objetivos incluyen

- (1) el desarrollo de competencias adecuadas en los líderes de equipo para gestionar mejor el bienestar y la productividad de los equipos virtuales y
- (2) enriquecer la capacidad de los líderes de equipos virtuales para utilizar las herramientas tecnológicas adecuadas.

Módulos

Módulo 1: Prácticas de bienestar en el teletrabajo

Module 2: Crear compromiso y confianza con los miembros del equipo virtual

Módulo 3: Uso eficaz de la tecnología y las herramientas para apoyar la comunicación dentro del equipo.



Módulo 4: Seguimiento de los progresos y gestión del rendimiento de los miembros del equipo para lograr el éxito

Módulo 5: Desarrollar las habilidades de los trabajadores en remoto para la productividad

Módulo 6: Ayudar a los trabajadores en remoto a mantener el equilibrio entre trabajo y vida privada.

Resultados de la formación

¿Qué resultados de aprendizaje aborda la formación?

La formación para Jefes de equipo pretende abordar los siguientes resultados de aprendizaje:

- Ayudar a los líderes de equipo a comprender y desarrollar las habilidades necesarias para gestionar eficazmente un equipo virtual.
- Ayudar a los jefes de equipo a comprender la utilidad de las prácticas de bienestar en el teletrabajo.
- Ayudar a los jefes de equipo a fomentar el compromiso y la confianza con los miembros de su equipo virtual.
- Utilizar eficazmente la tecnología y las herramientas para apoyar la comunicación dentro del equipo.
- Mejorar la comunicación y la retroalimentación con su equipo virtual.
- Seguir el progreso y la gestión del rendimiento de los miembros del equipo para lograr el éxito
- Ayudar a los líderes a conseguir que sus equipos virtuales puedan obtener todos los beneficios de este estilo de trabajo.

Duración estimada

18H/12H

Módulo 1 – Prácticas de bienestar en el teletrabajo

Presentación del módulo

El Módulo 1 pretende proporcionar a los líderes de equipos virtuales una lista compacta y completa de actividades prácticas que pueden aplicar para apoyar el bienestar de los trabajadores remotos.

Duración estimada

3H

Objetivos del módulo

Este módulo tiene como objetivo dar a los líderes virtuales una mejor comprensión de lo que es el bienestar y presentarles algunas prácticas de bienestar para el teletrabajo. Su objetivo es proporcionarles habilidades que les permitan salvaguardar y promover el bienestar de los

trabajadores en remoto, incluyendo el establecimiento de una estrategia de autocuidado, la aplicación de la conciliación de la vida laboral y personal, y la asignación de cargas de trabajo justas. Los participantes también conocerán formas de ayudar a los trabajadores a sentirse menos solos y aislados. Tales actividades pueden ayudar a promover su bienestar psicosocial.

Al finalizar con éxito este módulo, los trabajadores en remoto deberían ser capaces de desarrollar su propio plan de acción sobre cómo salvaguardar su bienestar.

Resultados de aprendizaje del módulo

MÓDULO	Al acabar la formación, se espera que los participantes...		
	Conocimiento	Habilidades	Actitudes
MÓDULO 1	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Comprendan qué se entiende por bienestar</i> ● <i>Expliquen qué es el burnout e identifiquen los primeros signos del mismo</i> ● <i>Aprenden la importancia del autocuidado</i> ● <i>Comprendan la importancia de la conexión social para el bienestar de los trabajadores en remoto</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Aprendan a identificar los primeros signos del burnout</i> ● <i>Creen una estrategia de autocuidado</i> ● <i>Asignen una carga de trabajo justa y equilibrada a los trabajadores</i> ● <i>Aprendan formas de mantenerse socialmente conectado con los trabajadores</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Aprecien la importancia del bienestar en el lugar de trabajo.</i> ● <i>Traten el autocuidado como una necesidad y no como un lujo</i> ● <i>Aprecien la importancia de la conexión social con los miembros de su equipo</i>

Contenidos del módulo

Sesión 1: ¿Qué significa el bienestar para ti? (30 mins)

El bienestar de los empleados es la base de un equipo fuerte y comprometido.

Trabajar a distancia tiene muchas ventajas, pero los estudios también demuestran que **casi la mitad de los trabajadores en remoto se sienten menos sanos mentalmente trabajando desde casa** (Nuffield Health, 2021).



Por lo tanto, es esencial que los líderes apoyen y se preocupen por el bienestar de sus trabajadores en remoto

Primer paso. Vea el breve vídeo "Qué es el bienestar" que se ofrece a continuación y tome notas durante el vídeo sobre lo que significa el bienestar.

[What is wellbeing \(Qué es el bienestar\)](#)

Segundo paso. Dedicar unos minutos a anotar lo que entiendes por bienestar: ¿qué significa para ti?

Aunque no hay consenso en torno a una única definición de bienestar, en este módulo nos centraremos en la **dimensión psicosocial del bienestar**. El bienestar psicosocial se refiere a un estado mental en el que un empleado experimenta **emociones positivas** como la **felicidad y la satisfacción**, y es capaz de desarrollar y mantener **relaciones significativas** con los demás y satisfacer su necesidad de pertenencia.

Tercer paso. ¿Qué factores pueden afectar al bienestar de tus trabajadores en remoto? Mira el siguiente vídeo y anota los posibles factores que pueden afectar al bienestar de tu equipo.

[The remote-working revolution: how to get it right | The Economist](#)

Paso 4. Después de ver el vídeo, podrías organizar una reunión 1to1 con los miembros de tu equipo y debatir las siguientes cuestiones.

1. Cómo calificarían su satisfacción con su bienestar general en una escala del 1 al 5 (1- nada satisfecho a 5 - muy satisfecho).
2. ¿Qué factores influyen en su bienestar cuando trabajan a distancia?
3. ¿Son capaces de trabajar de forma productiva en su entorno de trabajo a distancia?
4. ¿En qué medida trabaja bien el equipo?
5. ¿Cuáles son sus necesidades? ¿Cómo podría usted, como líder, contribuir a su bienestar?
6. ¿En qué medida se sienten valorados/apreciados en el trabajo?

Sesión 2: Familiarizarse con las primeras señales de agotamiento (o *burnout*) (40 mins- 1 h)

El 86% de los trabajadores que trabajan en casa a tiempo completo sufren de burnout (Gallup, 2022).

El estrés emocional, físico y mental excesivo y prolongado puede conducir al agotamiento. El agotamiento se produce cuando uno se siente abrumado, emocionalmente agotado e incapaz de seguir el ritmo de las exigencias de la vida y el trabajo.

Paso 1: Dimensiones del Burnout - Mira el breve vídeo "¿Qué significa tener Burnout?" y anota las tres dimensiones del burnout.

[What Does It Mean to Have "Burnout"?](#)

Segundo paso. Tómate un tiempo para reflexionar sobre el vídeo que acabas de ver.

¿Se siente identificado con la descripción del agotamiento?

¿Cree que alguno de los miembros de su equipo se sentiría identificado con esta descripción del agotamiento?

Paso 3. Lea el siguiente artículo de revisión "Síntomas y tratamiento del burnout" e intente responder a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son los signos **más comunes** del burnout? Anota al menos 3
2. ¿Has observado algún signo de este tipo en tu equipo de trabajadores?
3. Cuáles son algunas causas/factores de riesgo del burnout?
4. ¿Existen estos riesgos en su lugar de trabajo?

Sesión 3: Prevención y tratamiento del *burnout* y el estrés (40 mins)

El agotamiento es reversible. Un líder puede ayudar a un trabajador en remoto que se siente quemado a hacer algunos cambios en su entorno de trabajo y en su rutina diaria. A continuación, encontrará algunos consejos y sugerencias.

Consejo 1: Anima a tu equipo a crear estrategias de autocuidado.

El autocuidado es diferente para cada persona y eso está bien. Puede variar desde ir al gimnasio hasta cenar con la familia.

Paso 1: Para tener una idea más detallada de lo que es el autocuidado, mira el siguiente vídeo "Self Care: What it really is"



[Self Care: What It Really Is | Susannah Winters | TEDxHiltonHeadWomen](#)

Paso 2: El bienestar de los trabajadores empieza desde arriba. Asegúrate de que tú y otros líderes cuidáis de vosotros mismos para poder cuidar mejor de vuestros equipos. Reflexiona sobre las prácticas de autocuidado que te aplicas a ti mismo. Anota algunas de las prácticas de autocuidado que aplicas.

Tercer paso. Ayude a su equipo a crear su propia estrategia de autocuidado jugando al bingo del autocuidado aquí. Esta herramienta en línea puede ayudarle a animar a los miembros de su equipo a participar en actividades de autocuidado de forma divertida e interactiva. En la siguiente imagen encontrará ejemplos de actividades que puede incluir en su bingo de autocuidado online.



Consejo 2. Priorizar y hacer cumplir el equilibrio entre la vida laboral y personal (véase el Módulo 6)

A continuación, se indican algunas formas sencillas de promover el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores en remoto:



- Valorar las vacaciones y el tiempo libre
- Ofrecer horarios flexibles
- Establezca límites claros entre su vida profesional y personal
- Ayúdales con la gestión de su tiempo de manera más eficaz y a priorizar sus tareas

Consejo 3. Asigne cargas de trabajo justas y equilibradas a los trabajadores

Presta atención a cómo estás delegando y equilibrando las cargas de trabajo en el equipo. Especialmente en el caso de los equipos remotos, puede resultar difícil para los responsables tener una idea clara del trabajo que realizan los empleados a diario. Por eso son tan importantes las reuniones periódicas del equipo, las reuniones individuales, los sistemas de feedback y las herramientas de gestión de proyectos. Consulte nuestro kit de herramientas para obtener ideas de herramientas que puede utilizar para una gestión eficaz de proyectos o del rendimiento a distancia.

Asegúrate de que tu equipo cuenta con el personal adecuado para acomodar la cantidad de trabajo requerida. Como líder, tu papel también consiste en aclarar periódicamente los objetivos de rendimiento y revisarlos cuando sea necesario para cumplir los requisitos de la organización.

Sesión 4: Asegúrate de que no estar presente no signifique no tener en cuenta (40 mins)

Los trabajadores electrónicos a menudo se sienten **aislados y solos**. Especialmente las personalidades extrovertidas pueden sufrirlo, ya que están acostumbradas a obtener su energía de quienes les rodean. Estos sentimientos pueden hacer que sean más vulnerables al estrés y tener un impacto negativo en su **bienestar psicosocial**. Los líderes deben ser proactivos para asegurar que los trabajadores no se sientan solos mientras están fuera de la oficina.

Primer paso. Manténgase conectado con su equipo utilizando eficazmente las TIC.

Revise la sección del kit de herramientas sobre herramientas para una comunicación eficaz en el teletrabajo y anote qué herramientas utiliza actualmente y/o cuáles podría utilizar en el futuro.

Segundo paso. Sea proactivo a la hora de acercarse, conectar, comprometerse e interactuar con los miembros de su equipo.

En lugar de esperar simplemente a las reuniones programadas, a veces es útil tomar ese café "virtual" o mantener una charla informal con un trabajador.



Nunca se sabe, puede que se sientan algo aislados y apreciarán que haga el esfuerzo de interactuar con ellos. Con el tiempo, esto podría reducir el sentimiento de soledad y mejorar el bienestar psicosocial.

Consulte el siguiente artículo: [Virtual Happy Hour: Everything You Need To Plan a Fun Event | Hoppier](#) y prepare su próxima *happy hour* virtual con su equipo respondiendo a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuándo tienes previsto celebrar tu *happy hour* virtual (especifique el mes, el día de la semana y la hora) Sugerencia: lee la sección "Programa tu happy hour virtual en el momento adecuado"?
2. ¿Qué plataforma utilizarás para albergar tu happy hour virtual? Pista: lee la sección "Elige la plataforma"
3. Elige el tema de tu próxima happy hour virtual y descríbelo brevemente. Pista: lee la sección "11 ideas de happy hour virtual para llevar tu evento al siguiente nivel"

Paso 3. Anime a su equipo a crear redes sociales de apoyo.

Las redes de apoyo social permiten a los trabajadores **establecer una red** con la que los miembros del equipo pueden debatir y prestarse **ayuda mutua**, hablar de los retos a los que pueden enfrentarse o incluso de las mejores prácticas para trabajar a distancia.

Hay muchos **grupos de LinkedIn** para trabajadores remotos, y la mayoría de ellos son activos y comprometidos. Es un lugar estupendo para conectar con otros trabajadores remotos, pedir consejo y aprender de las experiencias de otras personas.

En este video podrá ver cómo se buscan grupos de LinkedIn: [Joining LinkedIn Groups](#)

Algunos grupos comunes y grandes para trabajadores remotos son:

- Profesionales del trabajo a distancia (más de 190.000 miembros)
- El lugar de trabajo virtual (más de 160.000 miembros)



- La mujer que trabaja desde casa (más de 50.000 miembros)

Paso 4. En este artículo [How to Find Support Communities for Remote Workers](#) puedes encontrar algunas de las **mejores comunidades en línea para trabajadores a distancia**, y **consejos** sobre cómo unirte a ellas y sacarles el máximo partido. Lee el artículo y anota **3 comunidades online** a las que podrías sugerir a tu equipo (o a ti mismo) que se uniera. Elige **tres consejos clave** que puedas compartir con tu equipo sobre cómo unirse a estos grupos y sacarles el máximo partido.

En su próxima reunión 1to1 con un trabajador de su equipo, presénteles posibles grupos online para trabajadores remotos y consejos sobre cómo puede unirse a ellos y sacarles el máximo partido. Con el tiempo, esto podría reducir la sensación de soledad y mejorar el bienestar psicosocial.

Sesión 5: Plan de Acción (30 mins)

Basándote en lo que has aprendido en este módulo, ayuda a tus trabajadores a crear su propio plan de acción sobre cómo pueden salvaguardar su bienestar. ¿Qué pasos/acciones pueden dar (por ejemplo, unirse a una comunidad en línea para trabajadores remotos, estrategias de autocuidado, herramientas de comunicación interna/conectividad social)?

Bibliografía

- **Lecturas recomendadas**

Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.

Gallup. "Remote Workers Facing High Burnout: How to Turn It Around." Accessed on June 16, 2022.

- **Más recursos**

Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote eworker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*.