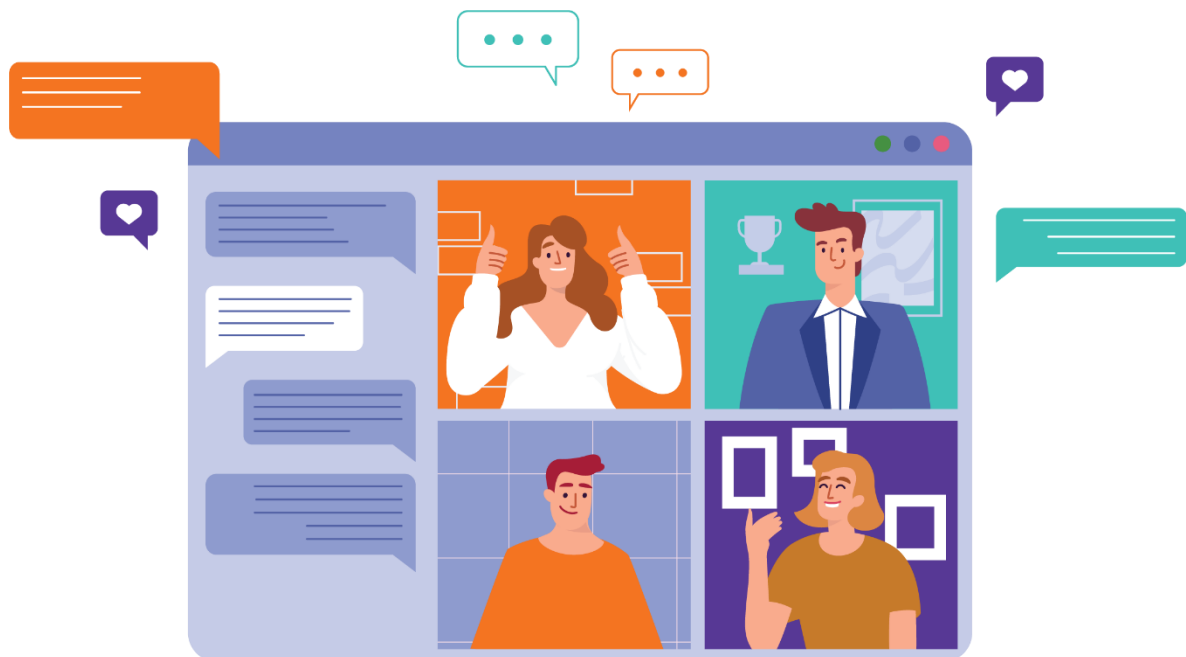




Curso de formación para profesionales de FP

Formación para profesionales de Recursos Humanos Módulo 3



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

Tabla de contenidos

| | |
|---|----------|
| Módulo 3 – <i>Prácticas de bienestar y compromiso en el teletrabajo</i>..... | 3 |
| Breve descripción del módulo..... | 3 |
| Duración estimada del módulo..... | 3 |
| Objetivos del módulo..... | 3 |
| Resultados de aprendizaje del módulo | 3 |
| Contenido del Módulo..... | 4 |

Módulo 3 – Prácticas de bienestar y compromiso en el teletrabajo

Breve descripción del módulo

El 3er módulo de esta formación le proporcionará un conjunto de conocimientos sobre el bienestar y el compromiso en el trabajo. El módulo te ayudará a comprender y apoyar a los empleados que teletrabajan y, en particular, a garantizar su bienestar y su salud.

Tendrás acceso a varias herramientas y consejos para maximizar tu apoyo a la hora de establecer e implantar el teletrabajo para sus empleados.

Duración estimada del módulo

3 horas

Objetivos del módulo

Los objetivos del Módulo 3 son:

- Reforzar las competencias de los profesionales de RRHH
- Proporcionar los conocimientos necesarios sobre el bienestar en el teletrabajo
- Abrir la reflexión de los profesionales sobre sus prácticas
- Proporcionar las habilidades necesarias a los profesionales de RRHH para establecer e implementar el teletrabajo
- Definir el papel de los profesionales de RRHH en la salvaguarda de la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados, especialmente en el teletrabajo.

Resultados de aprendizaje del módulo

| MÓDULO # | Una vez finalizada la formación, los participantes deberán ... | | |
|-----------------|---|---|--|
| | Conocimiento | Habilidades | Competencias |
| MÓDULO 3 | <ul style="list-style-type: none"> • Comprender el bienestar del entorno de teletrabajo • Comprender el compromiso de los empleados con el teletrabajo • Saber definir | <ul style="list-style-type: none"> • Aprender a ser un profesional de RRHH eficaz en el contexto del teletrabajo • Aprender a implicar a los empleados en el teletrabajo • Crear una estrategia de bienestar para los empleados que teletrabajan | <ul style="list-style-type: none"> • Ayudar a los empleados a acomodar su espacio de trabajo • Crear un entorno de trabajo en línea adecuado • Cuidar de la salud y el bienestar de los empleados • Establecer un plan de acción para garantizar |

| MÓDULO # | Una vez finalizada la formación, los participantes deberán ... | | |
|----------|--|---|-------------------------------|
| | Conocimiento | Habilidades | Competencias |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Saber cómo apoyar a los equipos virtuales Saber cómo garantizar el compromiso de los empleados | el bienestar y el compromiso. |

Contenido del módulo

SESIÓN 1 – BIENESTAR EN EL TELETRABAJO

El término bienestar se asocia cada vez más al mundo laboral, incluido el teletrabajo. El teletrabajo se ha popularizado en los últimos años y el bienestar en el trabajo se ha trasladado a la esfera privada.



Actividad 1: *En tu opinión y experiencia, ¿qué significa bienestar en el trabajo y cuáles son los criterios para identificarlo?*

El teletrabajo ha cambiado nuestra relación con el trabajo al trasladar el trabajo tradicional a la esfera privada. Al igual que el trabajo profesional, el bienestar en el trabajo es una dimensión importante que influye en nuestra relación con el trabajo, su entorno, nuestra motivación y nuestra productividad. Numerosos estudios han demostrado que los empleados conceden gran importancia al bienestar en el trabajo y también cuando teletrabajan. Un empleado que se siente bien en el trabajo se implicará de forma natural y ofrecerá una mejor calidad de trabajo.

Definir el bienestar en el teletrabajo o cuando se trabaja in situ es un vasto proyecto, ya que abarca varias dimensiones y cada persona lo percibe de forma diferente. El bienestar en el teletrabajo puede definirse como un sentimiento de satisfacción y realización en y a través del propio trabajo. Así, el bienestar en el trabajo puede observarse en dos vertientes: el bienestar físico y el bienestar psicológico. De hecho, el bienestar en el trabajo permite a los empleados mantener su salud mental y física. Por el contrario, el malestar en el trabajo presenta numerosos riesgos tanto para el trabajador como para la empresa: enfermedad, malos resultados, absentismo, rotación, burnout, etc.

Para ir más lejos y durante el desarrollo del proyecto Equipos Virtuales, los socios definieron el bienestar en el trabajo bajo 4 criterios¹ :

Bienestar físico: La capacidad de mejorar el funcionamiento del propio cuerpo mediante una alimentación sana, el sueño y buenos hábitos de ejercicio (Nutrición sana, Gestión del sueño, Ejercicio).

Bienestar emocional: La capacidad de adaptarse ante la adversidad (resiliencia), gestionar las propias emociones y generar emociones que conduzcan a sentimientos agradables (generar emociones positivas, humor, espiritualidad, saborear, optimismo, adaptabilidad, autocompasión, mindfulness, salud mental).

Bienestar social: la capacidad de comunicarse, desarrollar relaciones significativas con los demás y crear una red de apoyo emocional (gratitud, perdón, comunicación verbal y no verbal, empatía, actos de bondad, tutoría, diversidad e inclusión, conexión social en el trabajo, trabajo en equipo, actividades de creación de equipos, habilidades interpersonales).

Bienestar digital: Describe el impacto de las TIC (por ejemplo, correos electrónicos, chats instantáneos) en la salud mental, emocional y física de las personas.

SESIÓN 2: EL PAPEL DEL PERSONAL DE RRHH EN EL TELETRABAJO

Incluso a distancia, no debe pasarse por alto el bienestar de los empleados. Como ya se ha dicho, el bienestar se siente tanto física como mentalmente. Con la llegada del teletrabajo, las condiciones de trabajo han cambiado, y cada uno es libre de organizar su puesto de trabajo como desee, pero pueden producirse trastornos musculoesqueléticos (TME) y otras enfermedades profesionales si no se supervisa y se toma conciencia de la ergonomía del puesto de trabajo (véase el módulo 2).

Desde el punto de vista mental, el derecho a la desconexión es más que necesario, a distancia, se puede ser más flexible en la organización del tiempo de trabajo, pero cuidado con el exceso de trabajo o los abusos. Es importante redefinir los horarios de trabajo y de comunicación.

Por ejemplo, en mayo de 2020, el CEO de IBM, Arvin Krishna, creó un compromiso de ocho puntos de trabajo desde casa² para y por los empleados, con el fin de garantizar su bienestar y productividad:

¹ Virtual Teams project (2022). Toolkit for Virtual Team leaders, HR professionals and Managers. Available at <https://virtual-teams.eu/>

² Arvin Krishna, I pledge to support my fellow IBMers working from home during COVID-19, 2 May 2020, LinkedIn, <https://www.linkedin.com/pulse/i-pledge-support-my-fellow-ibmers-working-from-home-during-krishna/>

- "Me comprometo a que la familia sea lo primero.
- Me comprometo a apoyar la flexibilidad para las necesidades personales.
- Me comprometo a apoyar los momentos en los que la cámara no esté preparada (en las video llamadas).
- Me comprometo a ser amable.
- Me comprometo a establecer límites y evitar la fatiga por vídeo.
- Me comprometo a cuidar de mí mismo.
- Me comprometo a ver cómo están las personas con frecuencia.
- Me comprometo a estar conectado socialmente con mis compañeros de trabajo".



Actividad 2: *Describe las recomendaciones/ decisiones/ acciones adoptadas para promover el bienestar de sus empleados durante el teletrabajo.*

¿Cómo puedo fomentar el bienestar laboral de mis empleados?

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

SESIÓN 3 - ¿QUÉ ES EL COMPROMISO DEL TELETRABAJADOR?

Un entorno de trabajo en línea que promueva el bienestar de los empleados contribuye a garantizar la motivación y el compromiso con el trabajo. Es importante señalar que el compromiso de un empleado no asegura su felicidad y bienestar en el trabajo y viceversa.

El compromiso laboral es un estado psicológico de motivación que corresponde al apego que un individuo siente hacia un trabajo y las prácticas asociadas al mismo³.

El compromiso se refiere a la relación entre el empleado y su organización y al conjunto de elementos que fomentan el apego y el deseo de permanecer en ella. Cristaliza el sentimiento de utilidad, placer, orgullo y realización del empleado. Es un estado personal basado en sentimientos y sensaciones personales.

³ Meyer, J. P. et Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. Human Resource Management Review, 11(3), 299-326.

Un empleado comprometido está satisfecho con su trabajo, con lo que hace y con la imagen de sí mismo que proyecta. Suele ser en las cosas más sencillas, básicas y triviales donde se encuentra la mayor satisfacción, placer y sentimientos de orgullo y propósito.

El compromiso de un empleado con su trabajo es esencial para el buen funcionamiento de la organización. Este compromiso es un requisito previo para el bienestar y el éxito de una organización. Un empleado comprometido garantiza la correcta ejecución de las tareas y fomenta la motivación y la inversión. Un empleado que invierte, que se compromete con su organización y que se siente considerado y valorado.

Más concretamente, el compromiso de los empleados remotos se refiere al grado en que éstos se sienten comprometidos con el equipo, su trabajo y la empresa. Con el trabajo desde casa aquí para quedarse, los trabajadores remotos a menudo se sienten menos comprometidos y conectados con la empresa, lo que puede repercutir negativamente en los niveles generales de productividad y el rendimiento empresarial.

La crisis sanitaria ha sacudido las cosas y ha puesto en perspectiva el papel de los directivos y el personal de RR.HH. a la hora de entender el bienestar y el compromiso de los empleados. El compromiso se ha convertido en un reto para el bienestar de los empleados, no en una búsqueda del rendimiento. El teletrabajo ha llevado a las empresas a promover el compromiso como un reto para el bienestar de los empleados, no como un reto para el rendimiento. A menudo se ha mencionado durante la epidemia de covid-19 que el teletrabajo ha provocado una disminución del compromiso de los empleados. Esto no se ha demostrado, sino todo lo contrario: un estudio global (realizado por Great Place to Work) ha demostrado el impacto positivo del teletrabajo en el compromiso de los empleados.



Actividad 3: *¿Cuáles crees que son las características de un empleado a distancia comprometido?*

Los empleados remotos comprometidos tienden a...

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...



Cada empleado es diferente y expresará su compromiso de formas distintas. Sin embargo, se han identificado algunas tendencias en todos los empleados, incluidos 3 comportamientos principales (Aon Hewitt):

- Dice: El empleado habla de su empresa y sabe promocionarla. Es un embajador.
- Se queda: El empleado se queda y quiere quedarse en la empresa. Es un empleado leal. Ve futuro en la empresa.
- Se esfuerza: Tienen un buen rendimiento y tienden a ir más allá de las expectativas, de los objetivos que se les han fijado.

El compromiso está vinculado a la relación que el empleado mantiene con su trabajo, sus compañeros y su(s) superior(es). Por tanto, es importante que esta relación se mantenga a distancia, del mismo modo que el trabajo en la oficina. Por tanto, corresponde a los directivos, a los directivos y a los equipos de RR.HH. poner en marcha y/o reforzar las palancas del compromiso profesional de sus empleados.

SESIÓN 4: EL PAPEL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS A DISTANCIA

Los RRHH desempeñan un papel importante en el compromiso de los empleados a distancia de muchas maneras. Tienen un papel importante porque pueden influir en varios factores para fomentar y reforzar el compromiso de los empleados, especialmente en el teletrabajo. Es importante considerar las siguientes palancas como impulsoras del compromiso: (la lista no es exhaustiva, pero contiene las principales palancas).

- **Buena comunicación:**

Se trata de establecer un sistema de comunicación que permita un mayor intercambio de las misiones y objetivos de cada uno, pero también de las necesidades, ambiciones profesionales, etc. Como profesional de RRHH, tu papel es acompañar a la organización en el establecimiento de esta comunicación y asegurarte de que se mantiene sana y benévola.



Actividad 4: *¿Qué acciones puede llevar a cabo en su organización para fomentar esta buena comunicación? p. ej.: entrevista profesional anual...*

- **Poner a los empleados al mando de la organización:**

Los empleados necesitan sentir que tienen un papel que desempeñar en la organización y que sus acciones tienen un impacto. Es importante demostrarles que están en el centro de la estrategia de la organización.



Actividad 5: Como profesional de RRHH, ¿qué acciones puede emprender con sus empleados para reforzar este sentido de acción e impacto?

- ...
- ...
- ...
- ...

- **Cuidar la salud mental y física de los empleados incluso a distancia:**

Es necesario crear un entorno saludable a distancia y contar con una estrategia de bienestar. El papel del profesional de RRHH aquí es construir y fomentar este entorno. Se encarga de acompañar a los empleados para encontrar las soluciones necesarias a su malestar (redirigirles a profesionales especializados, acompañarles en la resolución de conflictos, etc.).



Actividad 6: ¿Cuál es la estrategia de bienestar de tu organización? ¿Y cuál es tu papel como profesional de RRHH (en pocas palabras)?

- **Reconocer el trabajo realizado:**

Es importante destacar los logros positivos de sus empleados y esto puede hacerse reconociendo su trabajo oralmente, por escrito o mediante determinados beneficios materiales.

Actividad 7: En los últimos dos meses, ¿has valorado los logros, el rendimiento o las acciones de algún empleado? En caso afirmativo, ¿cómo? En caso negativo, ¿qué podrías haber valorado?

- **Feedback:**

Permite a los empleados dar su opinión sobre la organización y escucha sus comentarios positivos y negativos.

Actividad 8: *¿Qué herramientas digitales puede utilizar para recabar la opinión de sus empleados?*

- ...
- ...
- ...
- ...

SESIÓN 5 - ¿CÓMO GARANTIZAR EL BIENESTAR Y EL COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS?

El vínculo entre el bienestar y el compromiso es bastante estrecho, ya que uno influye en el otro. Por lo tanto, las medidas adoptadas para promover uno repercutirán en el otro. Por lo tanto, esta sesión trata de las prácticas que permiten el bienestar y el compromiso de los empleados al mismo tiempo, sin diferenciación. Por supuesto, se mencionarán algunas especificidades, ya que su impacto no será necesariamente el mismo.

La sesión 4 puso de relieve el papel del profesional de RRHH a la hora de implicar a los empleados remotos. La sesión 5 propone herramientas y actividades para implicar a los empleados y promover su bienestar en el trabajo.

1. Reforzar el espíritu de equipo, el sentimiento de inclusión dentro de un grupo.

Hay muchas herramientas disponibles para reforzar el espíritu de equipo y permitir que cada uno encuentre y ocupe su lugar en un equipo a distancia. La mayoría de estas herramientas están disponibles en forma de actividades de creación de equipos que refuerzan la camaradería, la comunicación y las habilidades de liderazgo. Todo el equipo se reúne en línea en un entorno que refuerza las relaciones de equipo y hace más eficaz la colaboración.

Aquí tienes una selección de vídeos con varias actividades de creación de equipos/trabajo en equipo que puedes poner en práctica fácilmente con tu(s) equipo(s).

Videos con otras actividades:

- 5 Zoom, Virtual, or Team Building Activities: [IDEAS FOR VIRTUAL OR REMOTE TEAMS]: <https://youtu.be/-KfIXKhN2Uc>
- Ejemplo: Quick Virtual Team Activity - You Rock! <https://youtu.be/kfm114Icl7w>
- Best Virtual Team Building Activities | Simple Team Building Activities for Remote Work https://youtu.be/gSXX32_H2SQ

2. Establecer un entorno de trabajo en línea estructurado

La gestión de un equipo en línea requiere la definición de un marco de actividades y el establecimiento de un entorno que permita el intercambio y el rendimiento de los empleados. Aquí es donde entra en juego la implantación de herramientas de gestión y comunicación. Para garantizar el compromiso de tus empleados, es necesario asegurarse de que disponen de todos los medios técnicos y prácticos para llevar a cabo sus misiones y reforzar su rendimiento.

Esto puede implicar:

- Elegir el medio de comunicación más adecuado (correo electrónico, Zoom, Microsoft Teams, etc.).
- Definir la frecuencia de la comunicación/reuniones.
- Establecer un espacio para intercambiar información y contenidos...
- etc.

Esta formación está repleta de consejos que te ayudarán a crear un entorno favorable al teletrabajo que fomente el bienestar y el rendimiento de tus empleados. Además, el kit de herramientas para jefes de equipos virtuales, profesionales de RRHH y directivos contiene varias herramientas que le ayudarán a crear el entorno adecuado para su equipo y sus objetivos.

3. Fomentar la salud y el bienestar (sesión deportiva en línea, por ejemplo).

La salud de tu equipo debe ser una prioridad. Si tus empleados enferman o no se sienten bien, rendirán poco o nada. Además, todos los estudios demuestran que una dieta sana y el ejercicio son importantes para gozar de buena salud. Como profesional de RRHH, puedes proponer la puesta en marcha de actividades en línea para promover hábitos saludables. Puede ser la creación de un programa de bienestar para su equipo (30 días de yoga, un mes de paseos diarios, etc.), o la creación de un momento de grupo, como una sesión de deporte en línea o una clase de cocina.

Estas actividades demostrarán que te preocupas por su salud, y también acercarán a los empleados a la vez que mantienen su salud.

4. Ofrecer formación en línea y oportunidades de promoción profesional

La formación continua es una palanca de compromiso con el trabajo, que permite a los empleados estar motivados y construir su futuro profesional. Para tener en cuenta los deseos de cada individuo y alinearlos con la estrategia de la empresa, es necesario llevar a cabo una política de RRHH que incluya una verdadera gestión del talento. Abrir la posibilidad de la formación continua a tus empleados reforzará sus competencias, que serán bien aprovechadas dentro de la empresa.

Muchos sistemas de gestión del aprendizaje en línea te permiten poner tus contenidos de formación en línea y distribuirlos a tus empleados o acceder a los contenidos de formación pertinentes. Puedes ofrecer formación en función de las necesidades, deseos y requisitos de tus empleados. Una forma buena y productiva de mantenerse ocupado es ver y terminar cualquier formación obligatoria de la empresa. Esto puede permitir a tus empleados avanzar en sus carreras de forma que les ayude a alcanzar sus objetivos.



Además, tus empleados deben conocer las posibles oportunidades de ascenso dentro de la empresa. Es importante que los empleados sepan que pueden ascender en su organización, tanto si se encuentran en la oficina como al otro lado del mundo. El trabajo a distancia no es un obstáculo para el desarrollo profesional e incluso puede reducir la rotación de personal y fomentar el compromiso.

5. Asignar un presupuesto para ayudar a animar la oficina en casa

Es esencial proporcionar herramientas de trabajo adaptadas a las tareas encomendadas. Un empleado mal equipado sabe de antemano que no podrá llevar a cabo su tarea.

La lista de cosas en las que pensar para fomentar el compromiso en el trabajo:

- espacio suficiente,
- un asiento cómodo,
- un escritorio funcional,
- un ordenador que no se "cuelgue",
- un software eficaz,
- etc.

6. Remuneración

Dependiendo de la situación (contratación o promoción), la dirección y el equipo de RRHH pueden tener una palanca de motivación financiera:

- un aumento,
- una prima de asistencia o una prima por objetivos,
- beneficios,
- o cualquier otro tipo de bonificación debería ser posible para ofrecer un paquete atractivo y motivador.
- Cuando un empleado comprometido con su trabajo consigue resultados concretos, pero ve que su salario se estanca durante demasiado tiempo, puede verse tentado a solicitarlo en otro lugar para obtener satisfacción.

Consejos

He aquí algunos ejemplos de prácticas que pueden mejorar el bienestar y el compromiso de los empleados. Esta lista no es exhaustiva.

No dudes en buscar otras actividades, herramientas o acciones para poner en práctica con tus equipos.

Es importante tener en cuenta las opiniones y recomendaciones de tu personal. Ellos podrán identificar sus necesidades y las actividades necesarias.