2. ¿POR QUÉ DEBEMOS IMPLEMENTAR ESTA CAPACITACIÓN?

Implementar esta formación sobre cómo prevenir y/o combatir el burnout es crucial para las empresas por varias razones:

1. Bienestar de los empleados

Salud y felicidad: el síndrome de burnout tiene graves consecuencias para la salud mental y física de los empleados. La formación preventiva ayuda a los empleados a reconocer los signos del síndrome de burnout de forma temprana y a tomar medidas proactivas para mantener su bienestar.
Satisfacción laboral: Los empleados que reciben formación sobre cómo gestionar el estrés y la carga de trabajo tienen más probabilidades de experimentar una mayor satisfacción laboral, lo que conduce a un entorno laboral más positivo.

2. Productividad y rendimiento

Productividad sostenida: el agotamiento laboral suele provocar una reducción de la productividad, errores y ausentismo. Capacitar a los empleados para que gestionen el estrés y la carga de trabajo de manera eficaz ayuda a mantener un rendimiento constante y una calidad de trabajo.
Retención de talento: las altas tasas de agotamiento pueden generar rotación de personal, lo que le cuesta a la empresa contratar personal, capacitar a nuevos empleados y perder productividad. La capacitación puede ayudar a retener el talento al crear un entorno de trabajo más propicio.

3. Cultura en el lugar de trabajo

Cultura positiva: la capacitación para la prevención del agotamiento promueve una cultura de cuidado, empatía y apoyo dentro de la organización, lo que puede mejorar la colaboración y la moral del equipo.
Desarrollo de liderazgo: La capacitación ayuda a los gerentes y líderes a reconocer el agotamiento en sus equipos y les brinda herramientas para abordarlo, fomentando mejores prácticas de gestión.

1. INTRODUCCIÓN

El coaching es un estilo de gestión muy utilizado para mejorar el bienestar y el compromiso de los empleados, ya que los directivos se centran en ayudar a los miembros de su equipo a desarrollar sus puntos fuertes, superar sus dificultades y mejorar su rendimiento. El coaching no es un proceso que se adapte a todos los casos, por lo que los directivos deben adaptar el enfoque a la persona con la que interactúan. Tener una comprensión genuina de las personas que componen su equipo y de lo que necesitan lograr les permitirá planificar y ejecutar proyectos de forma más eficiente. Además, la consultora Gallup descubrió (2019) que las personas que utilizan sus puntos fuertes todos los días están seis veces más comprometidas. Así que, al final del proyecto, utilice toda la información recopilada en los tres primeros resultados (WP2, WP3 y WP4) y cree un programa de formación de formadores; este es el momento de ver cómo los directivos pueden convertirse en coaches.

El programa de formación se basa en las necesidades particulares de los directivos, líderes y responsables de RRHH para trabajar con sus empleados a fin de establecer un ritmo de trabajo adecuado utilizando herramientas y habilidades específicas desarrolladas durante el proyecto Beat Burnout. Proporciona un resumen de los materiales desarrollados durante las primeras fases del proyecto y ofrece materiales de coaching que pueden ayudar a las personas (mujeres), directivos y empleados a fomentar una cultura saludable que evite que las personas sufran enfermedades mentales en el trabajo.

El objetivo de este programa de formación es crear conciencia sobre el tema del agotamiento profesional y los riesgos específicos que enfrentan y experimentan las mujeres, además de generar autoconciencia y presentar los módulos a gerentes/líderes (de RR.HH.) en toda Europa.

2. ¿POR QUÉ DEBEMOS IMPLEMENTAR ESTA CAPACITACIÓN?

4. Implicaciones jurídicas y financieras

Reducción de riesgos legales: el agotamiento puede derivar en problemas de salud mental que, si no se abordan adecuadamente, pueden dar lugar a demandas legales relacionadas con el estrés en el lugar de trabajo. La capacitación puede ayudar a mitigar estos riesgos.

Rentabilidad: el coste financiero del síndrome de burnout puede ser significativo, incluidos los costes sanitarios, el absentismo y la rotación del personal. Invertir en formación suele ser más rentable que afrontar las consecuencias del síndrome de burnout.

5. Adaptación a entornos de trabajo modernos

Desafíos del trabajo remoto: con el aumento del trabajo remoto, los empleados pueden enfrentar nuevos desafíos para mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. La capacitación sobre prevención del agotamiento es especialmente relevante para ayudar a los empleados a enfrentar estos desafíos de manera efectiva.

Desarrollo de la resiliencia: en industrias de ritmo rápido y alta presión, desarrollar la resiliencia a través de la capacitación ayuda a los empleados a gestionar mejor las demandas y adaptarse a entornos de trabajo cambiantes.

6. Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

Políticas centradas en los empleados: la implementación de capacitación para la prevención del agotamiento se alinea con las iniciativas de RSE, lo que demuestra que la empresa valora la salud de sus empleados y está comprometida con prácticas comerciales éticas y sostenibles.

En general, invertir en capacitación para prevenir y combatir el agotamiento no solo apoya a los empleados, sino que también mejora el desempeño general de la organización, lo que lo convierte en una estrategia comercial inteligente y responsable.

3. GRUPO OBJETIVO

El proyecto une al grupo objetivo de empleadas que trabajan de forma remota con el grupo objetivo organizacional de gerentes, directores de recursos humanos, líderes y entrenadores.

4. OBJETIVOS

El objetivo de esta fase del proyecto y de este programa es crear conciencia sobre el síndrome de burnout, destacar los riesgos específicos que enfrentan las mujeres, fomentar la autoconciencia e introducir módulos relevantes a gerentes y líderes de (RR.HH.) en toda Europa.
Los participantes de esta capacitación serán capacitados como facilitadores y estarán equipados con este manual y material de capacitación, que consiste en instrucciones sobre cómo facilitar el proceso de aprendizaje personalizado para las personas.

5. EL ENFOQUE METODOLÓGICO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN

Introducción de nuevos métodos educativos innovadores (REA), enfoques de aprendizaje combinado y de clase invertida, y las nuevas necesidades emocionales[1] de los directivos y entrenadores para mejorar su desarrollo profesional. Presentación de todas las herramientas (con explicaciones sobre cómo usarlas en la práctica y sobre cómo los formadores pueden usarlas para facilitar la enseñanza)

6. LA ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN

- Día 1:

La prueba de autoevaluación

Permita que los participantes realicen la prueba de autoevaluación y discutan los resultados. La prueba está disponible aquí: https://beatburnout.eu/self-assessment-test/

Esta autoevaluación está diseñada para ayudar a los trabajadores remotos/híbridos a ser más conscientes de su entorno de trabajo y su bienestar; no hay respuestas correctas o incorrectas. Al completar esta prueba, uno puede identificar posibles desafíos que pueden afectar negativamente la salud mental y física de uno en la situación laboral actual. También es una forma de identificar en qué áreas uno podría necesitar más apoyo.

La prueba contiene 45 afirmaciones y, por lo general, se completa en unos 10 a 15 minutos. Su respuesta es confidencial y solo se compartirá con usted. El resultado se le enviará después de que haya completado la prueba si escribió su dirección de correo electrónico correcta al comienzo de la encuesta. También tendrá acceso a un cuaderno de trabajo que explica con más detalle cómo podría trabajar y mejorar las áreas identificadas.

Si tienes alguna pregunta o inquietud con respecto a la prueba de autoevaluación, no dudes en comunicarte con nosotros a all@beatburnout.eu

- Día 1:

Manual de autoexploración: Actúa

Después de la prueba de autoevaluación, permita que los participantes revisen el Cuaderno de trabajo de autoexploración: Tome acción.

Cuaderno de trabajo de autoexploración: Toma acción. Este cuaderno de trabajo de autoexploración está diseñado para ayudarte a explorar más a fondo los desafíos potenciales de tu vida laboral remota o híbrida.

Si ha obtenido puntuaciones bajas (menos de 3) en cualquier área de la prueba de autoevaluación Beat Burnout, esto indica un posible desafío en su situación laboral actual que podría afectar negativamente su bienestar mental y físico. Para mejorar su situación y fomentar una vida laboral más satisfactoria, le recomendamos que profundice en las áreas específicas de posible mejora, ya sea de forma individual, con colegas o con su gerente.

6. LA ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN

- Día 1:

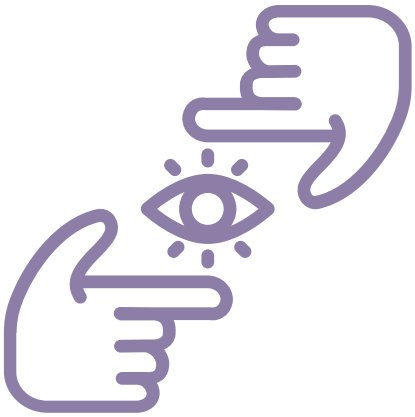
Perspectiva de las mujeres

¡Dé tiempo a los participantes para leer el informe “Descubriendo las luchas ocultas: Examinando los desafíos del trabajo remoto y el riesgo de agotamiento para las mujeres en el lugar de trabajo moderno!”
Posteriormente discuta el informe en el grupo.

En este estudio exhaustivo, profundizamos en las experiencias de 283 mujeres de ocho países europeos diferentes, incluidos Austria, Suecia, Irlanda, Italia, España, Grecia, Polonia y República Checa, descubriendo 15 aspectos críticos que influyen en la salud mental y el bienestar en el trabajo.
Mediante una combinación de datos cuantitativos y cualitativos, ofrecemos una visión integral del panorama del trabajo remoto, haciendo hincapié en la necesidad de soluciones proactivas que satisfagan las diversas necesidades de las mujeres que trabajan de forma remota. Este es uno de los dos informes del proyecto que exploran los desafíos que enfrentan las mujeres mientras trabajan de forma remota, brindando una perspectiva única desde su punto de vista. Como lector y empleador, es una oportunidad de obtener información desde la perspectiva de sus empleados.

6. LA ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN

- Día 1:



La perspectiva de los directivos

Dé tiempo a los participantes para que también exploren la perspectiva de los gerentes leyendo el informe “Liderando a distancia: Dificultades que enfrentan los gerentes en un entorno de trabajo virtual”.

Este informe es el segundo de una serie de estudios exhaustivos realizados en ocho países europeos (Suecia, Irlanda, Italia, República Checa, Austria, Grecia, Polonia y España) centrados en el panorama cambiante del trabajo remoto. A diferencia del primer informe, que se centró en el síndrome de desgaste profesional entre las mujeres que trabajan a distancia, esta fase hace hincapié en las perspectivas de los directivos, los líderes y los entrenadores.

El objetivo principal de este estudio es profundizar en los desafíos y perspectivas matizados de los gerentes, líderes y entrenadores en el contexto del trabajo remoto, con especial atención al problema del agotamiento. Tras nuestra investigación inicial sobre el agotamiento entre las mujeres que trabajan de forma remota, esta fase tiene como objetivo ampliar la comprensión de cómo el trabajo remoto afecta a quienes ocupan puestos directivos.

- Día 2:

Lista de verificación para gerentes y líderes de equipo

Esta lista de verificación sirve como guía y apoyo para los directivos que desean tomar conciencia del bienestar de sus empleados y de su estilo de liderazgo y de cómo esto puede afectar el bienestar. Nos hemos centrado especialmente en las empresas que trabajan en un entorno de trabajo remoto/híbrido. Esperamos que esta herramienta pueda generar pensamientos, reflexiones y diálogos importantes.
La lista de verificación cubre cinco dimensiones clave (social, personal, cultural, de planificación y práctica) que lo ayudarán a explorar varios aspectos de los desafíos del trabajo remoto/híbrido y evaluar en qué medida su organización ya contribuye a crear un entorno de trabajo más inclusivo y de apoyo.

Completar la lista de verificación implica responder preguntas simples de SÍ/NO y debería tomar aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

Directrices 1-7

- Día 3:

Directrices 8-15

LAS PAUTAS: LISTA DE HERRAMIENTAS, EJERCICIOS PRÁCTICOS Y ACTIVIDADES

1. Dificultades para fomentar la cohesión del equipo

- Ejercicio 1 - Narrativas infinitas
- En este innovador taller, se invita a los miembros del equipo a crear una historia de manera colaborativa en un entorno virtual. Cada participante aporta una oración o idea, basándose en el aporte de la persona anterior.
- Ejercicio 2 - Búsqueda de navegación
- Embárquese en una misión virtual en la que los miembros del equipo se enfrentan a desafíos colaborativos en un lugar de trabajo ficticio. Asigne roles en función de tarjetas de escenarios que describen desafíos como fallas de comunicación o prioridades conflictivas.
- Ejercicio 3 - Sesión de mapas mentales
- En esta actividad colaborativa, los miembros del equipo realizan un autoanálisis de su identidad profesional dentro de la organización. Mediante el uso de herramientas de mapas mentales, cada participante visualiza y explora aspectos clave como sus fortalezas, habilidades y valores.

2. Mala comunicación y retroalimentación insuficiente

- Ejercicio 1 - Momentos de conversación en el bar
- Recree las conversaciones informales y de trabajo en equipo que se dan de forma natural en una oficina mediante la introducción de salas de descanso virtuales. Estos espacios, a los que se puede acceder durante los descansos, animan a los miembros del equipo a ponerse al día y fomentan un sentido de comunidad en el entorno de trabajo remoto.
- Ejercicio 2 - Cómo empezar una buena noticia
- Alivie la soledad del trabajo remoto iniciando un canal de conversación de "buenas noticias". Esta actividad, que ofrece un espacio para compartir victorias personales y momentos alentadores, sirve como un inicio positivo de conversación.
- Ejercicio 3 - Sesiones virtuales mensuales de demostración y aprendizaje
- Fomente una cultura de intercambio de conocimientos dedicando tiempo cada mes para que los miembros del equipo enseñen de manera informal sus habilidades o talentos únicos.

LAS PAUTAS: LISTA DE HERRAMIENTAS, EJERCICIOS PRÁCTICOS Y ACTIVIDADES

3. Falta de competencias

- **Ejercicio 1 – Capacitaciones y talleres externos**
- **Establezca capacitaciones y talleres externos como una práctica común en el lugar de trabajo para usted/grupo líder y empleados.**
- **Ejercicio 2 – Reuniones individuales**
- **Programe una reunión con empleados remotos para fomentar la comunicación abierta y la resolución rápida de problemas.**
- **Ejercicio 3 – Ejercicio de análisis**
- **Estas sesiones ofrecen a los participantes la oportunidad de revisar experiencias pasadas, ya sean proyectos, eventos o simulaciones, con el objetivo de extraer conocimientos clave, identificar éxitos y áreas de mejora y, en última instancia, fomentar el crecimiento.**

4. Dificultad para establecer conexiones personales

• Ejercicio 1 – Reuniones de control de emociones. Establezca reuniones virtuales periódicas para discutir abiertamente las emociones y el bienestar, fomentando un espacio seguro para que los empleados compartan sus sentimientos y necesidades.

• Ejercicio 2 - Acuerdos de trabajo flexibles personalizados. Adapte los horarios de trabajo a las necesidades individuales a través de debates personalizados y períodos de prueba, proporcionando a los empleados la flexibilidad necesaria para cumplir con sus compromisos personales y profesionales.

• Ejercicio 3 - Grupos de recursos de empleados (ERG). Forme grupos de apoyo entre pares (ERG) centrados en los desafíos de las mujeres que trabajan de forma remota, lo que les permite compartir experiencias, colaborar en soluciones y generar un sentido de comunidad.

LAS PAUTAS: LISTA DE HERRAMIENTAS, EJERCICIOS PRÁCTICOS Y ACTIVIDADES

5. Tensión mental y emocional

- Ejercicio 1 – Crear conciencia – Juego sobre las emociones y cómo nos afectan
- Este juego tiene como objetivo ilustrar a los miembros del equipo sobre la inteligencia emocional de una manera memorable, generando conversaciones que puedan generar empatía y comprensión dentro del equipo. También es un trampolín para hablar abiertamente sobre el bienestar mental, lo que contribuye a un entorno de equipo solidario.
- Ejercicio 2 - Programa de Embajadores del Bienestar
- El programa de embajadores ayuda a garantizar que los miembros del equipo tengan a alguien a quien recurrir además del gerente, lo que reduce la soledad y fomenta una red de apoyo.

Ejercicio 3: Desarrolle sus fortalezas

- Un ejercicio que ayudará a identificar y desarrollar las fortalezas de cada individuo como equipo. Un ejercicio que ayudará a identificar y desarrollar las fortalezas de cada individuo como equipo.

6. Baja motivación de los empleados

- Ejercicio 1 – Realizar un entrenamiento de liderazgo
- En una capacitación de liderazgo personalizada para su equipo, explore los elementos críticos para motivar a sus empleados remotos.
- Ejercicio 2: Comprender los factores clave de la motivación
- Al comprender los impulsores clave de la motivación y utilizarlos para guiar las interacciones con los miembros del equipo, los gerentes pueden ayudar a aumentar la motivación y la inspiración.
- Ejercicio 3 – Impulsar la motivación intrínseca
- Esta parte trata sobre cómo promover la motivación intrínseca individual.

LAS PAUTAS: LISTA DE HERRAMIENTAS, EJERCICIOS PRÁCTICOS Y ACTIVIDADES

7. Variaciones en los antecedentes culturales e individuales

- Ejercicio 1: Brindar capacitación sobre sensibilidad cultural
- Comprenda cómo las diferencias culturales e individuales pueden afectar la forma en que alguien trabaja y se comunica. Pregúntele a los miembros de su equipo qué hábitos son típicos en su cultura de origen y en qué se diferencian de ellos individualmente.
- Ejercicio 2 – Fomentar el diálogo abierto
- Las personas colaboran y participan de manera diferente; algunas son más dominantes que otras en las reuniones. Permita que las mujeres estén en desacuerdo con un hombre de su equipo, que hablen durante las reuniones o que les hagan saber a los demás cuando tengan un problema.
- Ejercicio 3 – Crear un sentido de pertenencia
- Organice actividades periódicas de formación de equipos en línea para que las personas puedan hablar sobre sus intereses. Por ejemplo, happy hours semanales en línea, pausas para el café o presentaciones.

8. Equilibrio entre vida laboral y personal

- Ejercicio 1 - Talleres virtuales de bienestar
- Organice periódicamente talleres virtuales sobre bienestar que cubran temas como el manejo del estrés, la atención plena y las estrategias de equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Ejercicio 2 - Herramientas de programación flexible del trabajo
- Implemente herramientas o plataformas de programación de trabajo flexible que permitan a los empleados gestionar sus propios horarios de manera eficaz.
- Ejercicio 3 – Grupos de apoyo entre pares
- Facilite la formación de grupos de apoyo entre pares o sistemas de compañeros entre empleados remotos para fomentar la responsabilidad mutua y el apoyo emocional.

LAS PAUTAS: LISTA DE HERRAMIENTAS, EJERCICIOS PRÁCTICOS Y ACTIVIDADES

9. Creación y asimilación de la cultura organizacional

- Ejercicio 1 – Mapeo de valores y cultura
- En este ejercicio, los líderes invitan a los empleados a identificar y compartir sus valores personales y lo que consideran importante en el trabajo. Luego, comparan estos valores con los valores y la cultura de la empresa.
- Ejercicio 2 – Programa de Mentoría Inversa
- Este programa reúne a empleados de distintos niveles jerárquicos para que se enseñen entre sí. Los líderes pueden enseñar a los empleados más jóvenes y viceversa.
- Ejercicio 3 - Tablero de objetivos culturales
- Se crea un tablero digital colaborativo donde los equipos establecen objetivos relacionados con la cultura organizacional. Los empleados aportan ideas y acciones específicas que promueven los valores de la empresa.

10. Problemas de confianza, ya sea insuficiente o mal utilizada

- Ejercicio 1 - ¿Sabías que?
- Funciona como un cuestionario educativo para profundizar la comprensión de los miembros del equipo sobre la confianza, la retroalimentación y la cultura laboral. Este ejercicio promueve el aprendizaje activo y el debate, algo fundamental para generar confianza en entornos remotos e híbridos.
- Ejercicio 2 - Lunes por la mañana: momentos y atención plena
- “Lunes por la mañana: momentos y atención plena” tiene como objetivo fomentar una cultura de empatía y comprensión dentro de los equipos, mejorando las habilidades de escucha profunda, fortaleciendo las relaciones interpersonales y estableciendo un tono colaborativo constructivo para la semana a través del intercambio personal reflexivo.
- Ejercicio 3 - Juego de roles para conversaciones de coaching
- Se centra en desarrollar habilidades de liderazgo y comunicación eficaces, esenciales para fomentar la confianza. A través de juegos de roles, los miembros del equipo practican estilos de gestión de compromiso empáticos, fundamentales para generar y mantener la confianza en entornos de trabajo modernos y dinámicos.

LAS PAUTAS: LISTA DE HERRAMIENTAS, EJERCICIOS PRÁCTICOS Y ACTIVIDADES

11. Distracciones

- **Ejercicio 1 – Aplicaciones de gestión del tiempo**
- **Las aplicaciones de gestión del tiempo ayudan a los empleados a organizar su carga de trabajo de manera eficaz y minimizar las distracciones, lo que en última instancia conduce a una mejor concentración y productividad en el lugar de trabajo.**
- **Ejercicio 2 - Estrategias de enfoque**
- **Estrategias de concentración que involucran aplicaciones de concentración y productividad y prácticas de atención plena**
- **Ejercicio 3 - Horarios flexibles**
- **Los horarios flexibles permiten a los empleados personalizar sus horarios de trabajo, promoviendo la autonomía, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y la productividad.**

12. Control gerencial limitado

- **Ejercicio 1 - Talleres de bloqueo de tiempo**
- **Realice talleres virtuales o sesiones de capacitación para presentar el concepto de bloqueo de tiempo a sus equipos remotos.**
- **Ejercicio 2: Controles individuales semanales**
- **Implemente reuniones semanales de control individual entre gerentes y empleados remotos puede brindar una oportunidad para discutir las prioridades de las tareas, el progreso y los posibles desafíos.**
- **Ejercicio 3 - Sesiones de entrenamiento de atención plena y concentración**
- **Organice sesiones virtuales de capacitación sobre atención plena y concentración puede ayudar a los empleados remotos a cultivar técnicas de atención plena para combatir la multitarea y mejorar la concentración.**

LAS PAUTAS: LISTA DE HERRAMIENTAS, EJERCICIOS PRÁCTICOS Y ACTIVIDADES

13. Incapacidad de proporcionar una formación adecuada

- **Ejercicio 1 - Identificación y análisis de las necesidades de desarrollo de las mujeres que trabajan a distancia/híbridas**
- **Consejos prácticos para analizar e identificar las necesidades de desarrollo**
- **Ejercicio 2 – Caminos alternativos de desarrollo**
- **Mostrando otras posibilidades para desarrollar competencias**
- **Ejercicio 3 – Formas de fortalecer la automotivación**
- **Formas de fortalecer la automotivación**

14. Cumplimiento y normativas

- **Ejercicio 1 – Normativa sobre trabajo a distancia**
- **Consejos prácticos para crear un reglamento interno de trabajo remoto.**
- **Ejercicio 2 - Garantizar la flexibilidad del horario laboral**
- **Garantizar la flexibilidad horaria por parte de los directivos en materia de trabajo por tareas, realizado de forma remota o híbrida, es una de las herramientas que se pueden utilizar para optimizar la organización del trabajo.**
- **Ejercicio 3 - Semana laboral de 4 días. Modelo 100-80-100**
- **Supuestos del experimento de cambio de horario laboral: 100% remuneración, 80% tiempo de trabajo con 100% de eficiencia**

LAS PAUTAS: LISTA DE HERRAMIENTAS, EJERCICIOS PRÁCTICOS Y ACTIVIDADES

15. Falta de infraestructura técnica

- Ejercicio 1 - Lista de verificación del equipo
- Proporcione a los empleados una lista de verificación de los equipos esenciales para una oficina en casa bien equipada. Muy a menudo, no hay tiempo para pensar en lo que falta en su oficina (en casa). Deje que sus empleados definan el equipo que mejora sus condiciones de trabajo.
- Ejercicio 2 - Taller de evaluación ergonómica
- Ofrezca a los empleados la oportunidad de participar en un taller de evaluación ergonómica dirigido por un experto en diseño ergonómico. Allí podrán averiguar cuál es la posición adecuada de una silla, a qué altura debe estar una computadora y qué ejercicios de estiramiento rutinarios deben realizar para ayudar a establecer un lugar de trabajo más saludable en casa.
- Ejercicio 3 - Programa de reembolso de equipos
- Implemente un programa de reembolso de equipos en el que los empleados puedan presentar solicitudes de reembolso por el equipo de oficina en casa que necesiten. Incentive a los empleados a investigar y seleccionar el equipo que satisfaga sus necesidades y preferencias.

b. Duración del programa de formación

- Lo ideal es que el programa de formación dure tres días. Si es necesario, se puede acortar, por ejemplo, eligiendo solo algunos de los módulos.

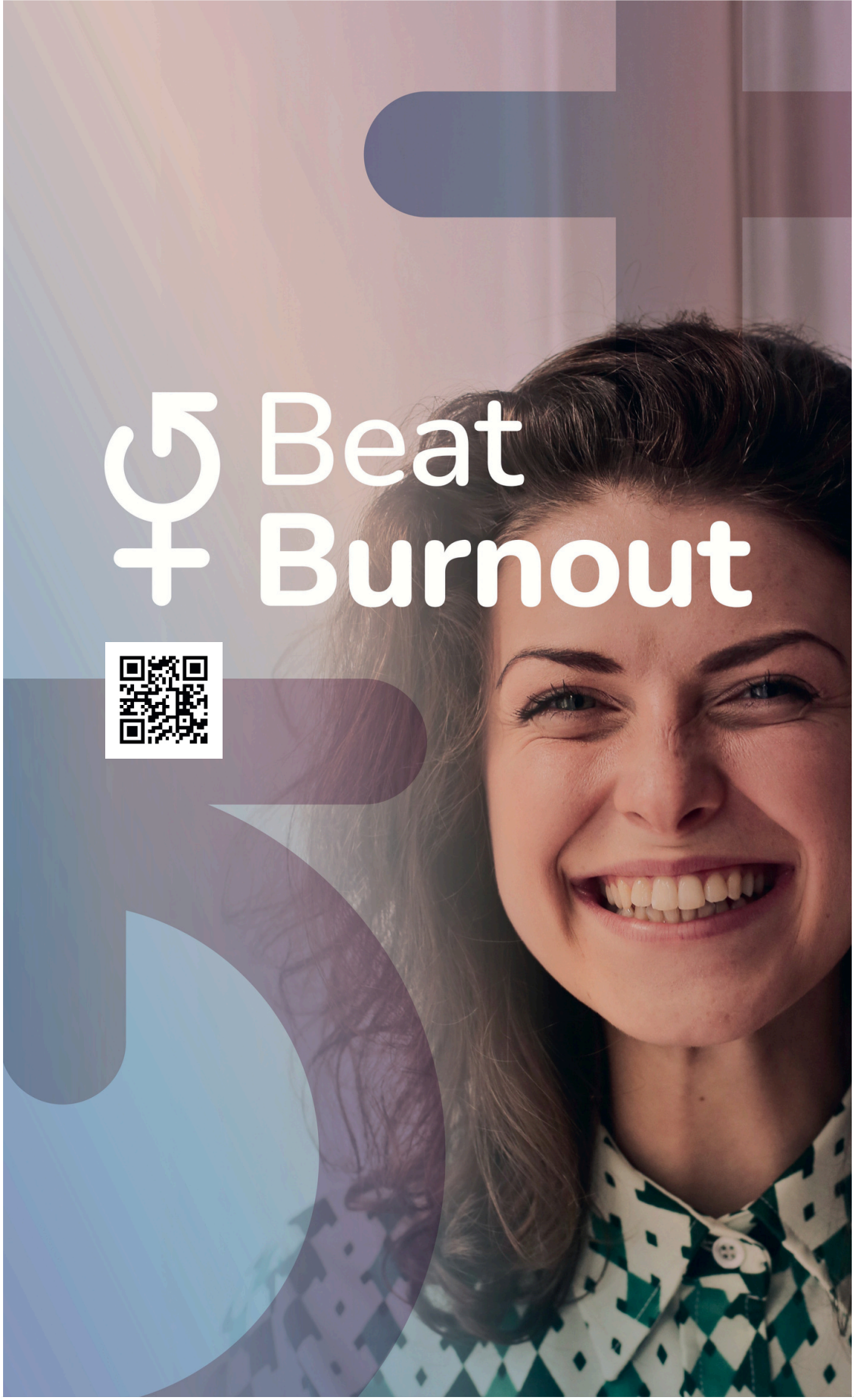
7. PLANIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN

a. Identificación de los participantes

Decida qué participantes quiere que participen.
Decida el formato, es decir, si la capacitación se realizará en línea o presencialmente.

b. Contenido y cronograma de la capacitación

- El programa incluye los 15 módulos que abordan las 15 dificultades identificadas en el WP2.
- Teniendo en cuenta los desafíos que enfrentan los gerentes/líderes (RR.HH.) (resultados del WP3), la capacitación se adapta en consecuencia.
- El programa presentará a los gerentes/líderes de RR.HH. los módulos y los resultados de todos los WP durante 3 días.
- Concienciación sobre el síndrome de burnout y las dificultades que enfrentan las mujeres (resultados del WP2),
- Dificultades que enfrentan los gerentes/gerentes de RR.HH./líderes al apoyar a sus empleados que trabajan de forma remota (resultados del WP3),
- Actividades de los módulos (resultados del WP4),
- Cómo implementar los módulos en una organización,
- Presentamos una lista de verificación para gerentes,
- Técnicas de coaching,
- Riesgos a corto y largo plazo de exclusión de las mujeres y brecha de género dentro de las organizaciones,
- Introducir las ventajas del coaching y la inteligencia emocional y soft skills en el proceso productivo,
- Utilizando un enfoque participativo de los alumnos,
- Organizar un proceso de formación inversa basado en los módulos REA,
- Aplicar un enfoque de aprendizaje combinado (presencial y en línea),
- Aumentar la motivación de los estudiantes para mejorar sus competencias,
- Facilitar a los estudiantes la realización de un análisis de sus propias necesidades,
- Alentar a los estudiantes a validar las habilidades adquiridas y mejoradas durante el proceso de aprendizaje, y
- Facilitar el desarrollo de planes de acción de los estudiantes con pasos adicionales.



Beat Burnout

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados en este documento son, sin embargo, los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea en el Ámbito Educativo y Cultural (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA se hacen responsables de las mismas.