



STAY OK

REPENSAR EL BIENESTAR EN
LOS LUGARES DE TRABAJO DE
LAS PYMES DE LA UE

MANUAL PARA PROVEEDORES DE FP

*Consejos para los
proveedores de FP*

ID DEL PROYECTO: 2023-1-IT01-KA220-VET-000154571



www.stay-ok-project.eu



Co-funded by
the European Union

Autores

Diasozousa Anna Gryllaki, Valeria Lavano

Co-Autores

Nicola Vita, Enry Di Giacomo, Federica Bovio, Carlos Franco, Milagros Barrios, Wolfgang Schabereiter, Rainer Schabereiterand, Zayana Pompaeva, and Diana Medrea-Mogensen.

Socios

EXEO LAB

GEINNOVA

MUNICH BUSINESS SCHOOL

BRAIN PLUS

MALTESE-ITALIAN CHAMBER OF COMMERCE

WE ARE ENTREPRENEURS

Disclaimer

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.



TABLA DE CONTENIDO

1. Acerca del Proyecto STAY OK

2. Introducción a la Guía Abierta

3. Metodología utilizada: entrenamiento activo

4. Impartir curso de formación

Módulo 1: Planificación de carrera

Módulo 2: Estrategias de trabajo híbrido

Módulo 3: Inteligencia artificial para la gestión de trabajadores

Módulo 4: Problemas de accesibilidad y bienestar mental

Módulo 5: Bienestar comunitario

Módulo 6: Equilibrio entre vida laboral y personal

5. Consejos de facilitación

6. Uso de la plataforma de aprendizaje electrónico

7. Uso del kit de herramientas digitales STAY OK

8. Conclusión

9. Fuentes adicionales

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.



STAY OK

Acerca del Proyecto STAY OK:

“STAY OK - Rethinking wellbeing at places places in the EU SMEs” - 2023-1-IT01-KA220-VET-000154571 es un proyecto Erasmus+ en el ámbito de la Educación y Formación Profesional, seleccionado bajo el tipo de acción KA220-VET - Asociaciones de cooperación en educación y formación profesional.

La Organización Internacional del Trabajo destaca la importancia del bienestar de los empleados en el lugar de trabajo y destaca el impacto de las modalidades de trabajo remotas e híbridas en dicho bienestar.

El bienestar laboral es un tema crucial en las agendas corporativas y políticas de todo el mundo. STAY OK cubre la brecha existente en la oferta de formación profesional y de educación superior y crea un curso para líderes de pequeñas empresas centrado en la planificación profesional, el trabajo híbrido, la IA para la gestión de RR. HH., la eliminación de barreras tecnológicas para trabajadores con discapacidad, el bienestar comunitario y la conciliación de la vida laboral y personal.

ASOCIACIÓN

El proyecto STAY OK tiene como objetivo ayudar a las pequeñas empresas del sector de servicios y rendimiento intelectual, como consultoría, marketing, software y formación, a desarrollar políticas para mejorar el bienestar de los empleados.



SOCIO PRINCIPAL:

Exeo Lab Srl – Consultoría de Negocios (TI)



SOCIO: Cámara de Comercio Italiana de Malta (MT)



SOCIO: Munich Business School GmbH (DE)



SOCIO: Brainplus GmbH (AUT)



PARTNER: Gestion Estrategica e Innovacion SL –
Centro de FP (ES)



SOCIO: We are Entrepreneurs (DNK)

OBJETIVOS

El bienestar en el trabajo es un tema importante, especialmente para las pequeñas empresas de servicios profesionales y de consultoría. El proyecto STAY OK busca aumentar su atractivo en el mercado laboral y frenar la tendencia de renuncias masivas, centrándose en abordar este tema crucial en las agendas corporativas y políticas a nivel mundial.

Objetivos

Comprender los bloqueos y las brechas de habilidades en las pequeñas empresas respecto al tema del bienestar en el trabajo.

Superar cuellos de botella mediante herramientas y acciones innovadoras en la FP.

Garantizar la sostenibilidad de los resultados del proyecto en el tiempo y acelerar la fecha de conclusión del proyecto.

OBJETIVO

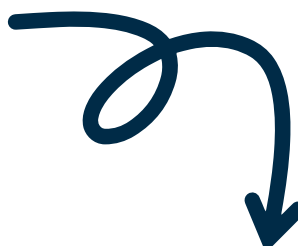
El proyecto STAY OK tendrá un impacto significativo y radical en los líderes de pequeñas empresas, proveedores de FP, organizaciones de apoyo empresarial y organizaciones asociadas.

OBJETIVO

- líderes de pequeñas empresas
- Proveedores de FP
- Organizaciones de apoyo empresarial
- Organizaciones asociadas



¿Cómo pueden estos grupos beneficiarse del proyecto y el material de STAY OK?



OBJETIVO

Líderes de pequeñas empresas

STAY OK capacita a líderes del sector de servicios profesionales con habilidades prácticas para mejorar el bienestar laboral, cubriendo así una brecha en la formación en FP y educación superior. El plan de estudios, basado en las aportaciones de las partes interesadas, tiene un gran potencial de mercado.

Proveedores de FP

El proyecto ofrece un programa de capacitación listo para usar y relevante para el mercado, respaldado por un manual detallado y revisado por pares con aportes de las partes interesadas para una fácil integración en las ofertas existentes.

Organizaciones de apoyo empresarial

Las asociaciones de PYMES, consultorías y cámaras de comercio pueden mejorar sus servicios con acceso a un informe de investigación, un MOOC gratuito a pedido y un kit de herramientas digitales para evaluar y mejorar el bienestar en el lugar de trabajo.

Organizaciones asociadas

Los socios académicos y comerciales se benefician al ampliar los servicios de investigación y asesoramiento, mientras que los proveedores de FP fortalecen su oferta de cursos con contenido relevante y demandado.

INTRODUCCIÓN

La estructura de la Guía Abierta y cómo utilizarla

La Guía Abierta para Proveedores de FP es un manual digital estructurado, diseñado para ayudar a los proveedores de educación y formación profesional (FP) a implementar una formación eficaz e innovadora centrada en el bienestar laboral para líderes de pequeñas empresas. Esta guía sirve como marco fundamental y herramienta práctica para diseñar, gestionar e impartir formación que aborde habilidades cruciales en el entorno laboral, especialmente en las áreas identificadas en el proyecto STAY OK.

Este manual se ha creado para ayudar a proveedores de FP, formadores y educadores a fomentar las habilidades de los líderes de pequeñas empresas para gestionar el bienestar laboral. Dado el creciente énfasis en el bienestar y la salud mental en entornos profesionales, la guía aborda seis módulos clave que cubren áreas esenciales para mantener un entorno laboral productivo y equilibrado:

Planificación de carrera
Estrategias de trabajo híbrido
IA para la gestión de
trabajadores

Problemas de accesibilidad
Bienestar comunitario
Equilibrio entre vida y trabajo

INTRODUCCIÓN

Esta Guía Abierta se divide en módulos a los que se puede acceder como recursos independientes o como parte de un plan de formación integral. Cada módulo incluye contenido teórico, ejercicios prácticos, casos prácticos y herramientas que los proveedores de FP pueden adaptar a sus necesidades locales y organizativas. La guía incorpora una metodología mixta que combina recursos en línea y aprendizaje en el trabajo (APR), adaptable tanto a entornos en línea como presenciales.

Lea y comprenda la guía completa

Se anima a los capacitadores y educadores a leer la guía detenidamente para comprender sus objetivos y metodologías. Conocer el contenido les permitirá realizar ajustes fundamentados según las necesidades de sus participantes.

2. Participar en ejercicios prácticos y casos prácticos: cada módulo incluye ejercicios, aplicaciones reales y actividades diseñadas para el aprendizaje activo. Los capacitadores deben animar a los participantes a profundizar en estos materiales, ya que simulan situaciones laborales y facilitan la resolución práctica de problemas.

INTRODUCCIÓN

3. Implementar el aprendizaje basado en el trabajo: La guía incluye un componente de aprendizaje basado en el trabajo estructurado de 20 horas para cada módulo, que ofrece a los participantes la oportunidad de aplicar sus conocimientos en entornos laborales reales. Esta sección es esencial para consolidar las habilidades adquiridas durante la formación.

4. Utilice evaluaciones y autoevaluaciones: cada módulo incluye cuestionarios de autoevaluación y evaluaciones finales para evaluar la comprensión y garantizar que los participantes puedan aplicar con confianza lo que han aprendido.

5. Adaptarse a diferentes entornos de aprendizaje: la estructura de la guía permite flexibilidad en varios formatos (en línea, híbrido o presencial), de modo que los capacitadores puedan modificar la impartición en función de sus recursos y los requisitos específicos de sus alumnos.

Se recomienda a todos los formadores, proveedores de FP y facilitadores que sigan las actividades de la guía, incorporen sus recursos y adapten su aplicación a las necesidades locales para lograr la máxima relevancia. Esta guía no es solo una herramienta educativa, sino un camino para transformar la cultura laboral, dotando a los líderes de estrategias para priorizar el bienestar y la productividad.

INTRODUCCIÓN

La estructura de la Guía Abierta y cómo utilizarla



Una sección introductoria que explica el entrenamiento activo, es decir, la metodología que se utilizará para el entrenamiento.



Una sección que explica cómo abordar el grupo de trabajo y las principales habilidades que debe tener un gerente corporativo.



Un apartado sobre las diferentes actividades que se pueden realizar según los módulos formativos.

METODOLOGÍA UTILIZADA: ENTRENAMIENTO ACTIVO (AT)

En la obra esencial “Aprendizaje activo: crear entusiasmo en el aula”, compilada en 1991 para la Asociación para el Estudio de la Educación Superior y para el ERIC Clearinghouse on Higher Education, Bonwell y Eison definieron las estrategias que promueven el aprendizaje activo como “actividades de aprendizaje que involucran a los estudiantes en hacer cosas y pensar en lo que están haciendo” (Bonwell y Eison, 1991). Los enfoques que promueven el aprendizaje activo se centran más en el desarrollo de las habilidades de los estudiantes que en la transmisión de información y exigen que los estudiantes hagan algo. También tienden a enfatizar la exploración de sus propias actitudes y valores por parte de los estudiantes.

Este manual pretende ser una guía introductoria, una recopilación de información y consejos útiles para una primera experiencia en el mundo de la formación. No puede ni debe considerarse una referencia única, ya que el tema de la formación es mucho más amplio, multifacético y profundo. El manual pretende fomentar un conocimiento más profundo, una comprensión más amplia y profunda de los avances en el campo de la formación.



METODOLOGÍA UTILIZADA: ENTRENAMIENTO ACTIVO (AT)

Esta definición es amplia y Bonwell y Eison reconocen explícitamente que diversas actividades pueden enmarcarse en ella. Sugieren un espectro de actividades para promover el aprendizaje activo, desde las más sencillas (p. ej., suspender la clase para que los alumnos aclaren y organicen sus ideas mediante el diálogo con sus compañeros) hasta las más complejas (p. ej., utilizar estudios de caso como punto focal para la toma de decisiones).

“Actividades instructivas que involucran a los estudiantes en la realización de actividades y en la reflexión sobre lo que están haciendo”.
Bonwell y Eison, 1991

El aprendizaje activo implica que los estudiantes participan activamente en su propio aprendizaje. Las estrategias de enseñanza activa permiten que los estudiantes hagan algo más que tomar apuntes o seguir instrucciones... participan en actividades... [para] construir nuevos conocimientos y desarrollar nuevas habilidades científicas. Handelsman et al., 2007

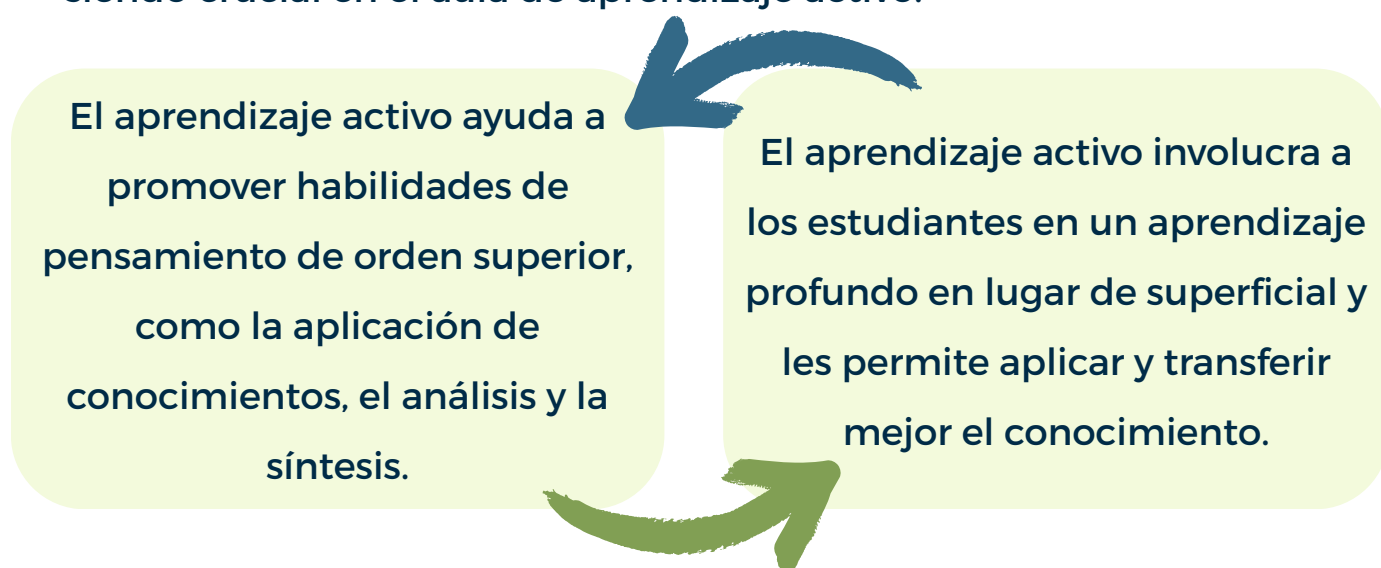
“Esfuerzos de los estudiantes para construir activamente su conocimiento”. Carr et al., 2015

El aprendizaje activo involucra a los estudiantes en el proceso de aprendizaje mediante actividades o debates en clase, en lugar de escuchar pasivamente a un experto. Enfatiza el pensamiento complejo y a menudo implica trabajo en grupo.
Freeman y otros, 2014





El aprendizaje activo es un enfoque de enseñanza que implica la participación activa de los estudiantes con el material del curso mediante debates, resolución de problemas, estudios de casos, juegos de rol y otros métodos. Los enfoques de aprendizaje activo imponen mayor responsabilidad al alumno que los enfoques pasivos, como las clases presenciales, pero la guía del profesor sigue siendo crucial en el aula de aprendizaje activo.



El aprendizaje activo se refiere a una amplia gama de estrategias de enseñanza que involucran a los estudiantes como participantes activos en su aprendizaje durante las clases con su instructor. Normalmente, estas estrategias implican el trabajo en equipo durante la clase, pero también pueden implicar trabajo individual o reflexión. Estos enfoques de enseñanza abarcan desde actividades breves y sencillas, como la escritura de un diario, la resolución de problemas y los debates en parejas, hasta actividades o estructuras pedagógicas más extensas y desafiantes, como estudios de caso, juegos de rol y aprendizaje grupal estructurado.

INFORME SOBRE FUNCIONALIDADES DE APRENDIZAJE ACTIVO

La evidencia de que los enfoques de aprendizaje activo ayudan a los estudiantes a aprender con mayor eficacia que los enfoques transmisivos, en los que los docentes se basan en la enseñanza mediante la narración, es sólida y se remonta a más de treinta años (véase, por ejemplo, Bonwell y Eison, 1991). A continuación, nos centraremos en un informe que examina y analiza múltiples estudios sobre aprendizaje activo. Freeman y sus colegas realizaron un metaanálisis de 225 estudios que comparaban diseños de cursos constructivistas con diseños centrados en la exposición en disciplinas STEM (Freeman et al.).

Se incluyeron estudios que examinaron el diseño de sesiones presenciales (en comparación con trabajos fuera de clase o laboratorios) con al menos algo de aprendizaje activo, en comparación con clases magistrales tradicionales. Se compararon las tasas de reprobación y las calificaciones de los estudiantes en exámenes, logros y otras evaluaciones. Se descubrió que los estudiantes de clases tradicionales tenían 1,5 veces más probabilidades de reprobación que los estudiantes de cursos con aprendizaje activo.

Estos resultados fueron consistentes en todas las disciplinas: no se observaron diferencias significativas con respecto al aprendizaje activo en los cursos de biología, química, informática, ingeniería, geología, matemáticas, física y psicología.

INFORME SOBRE FUNCIONALIDADES DE APRENDIZAJE ACTIVO

Los autores concluyen que la evidencia a favor de los beneficios del aprendizaje activo es muy sólida, afirmando que "si los experimentos analizados aquí se hubieran realizado como ensayos controlados aleatorios de intervenciones médicas, podrían haberse detenido por los beneficios, es decir, la inscripción de pacientes en la condición de control podría haberse detenido porque el tratamiento probado era claramente más beneficioso".

Aunque el informe se centra en las disciplinas STEM y no existen revisiones similares para las humanidades y las ciencias sociales, la mayoría de la evidencia sugiere que los enfoques de aprendizaje activo son efectivos en todas las disciplinas (Ambrose et al, 2010; Bonwell y Eison, 1991; Chickering y Gamson, 1987).

Dado que cuando se les da la oportunidad de interactuar activamente con la información que están aprendiendo, los estudiantes tienen un mejor desempeño, descubramos cuáles son los beneficios del entrenamiento activo:





STAY OK



El aprendizaje activo ayuda a los estudiantes a convertirse en aprendices de por vida: en un enfoque de aprendizaje activo, el aprendizaje no se centra solo en el contenido, sino también en el proceso. El aprendizaje activo desarrolla la autonomía y la capacidad de aprendizaje de los estudiantes. Les proporciona mayor participación y control sobre su aprendizaje. Esto significa que están mejor capacitados para continuar aprendiendo una vez que terminan sus estudios.



El aprendizaje activo fomenta el éxito: fomentar el aprendizaje activo ayuda a los estudiantes a obtener mejores calificaciones gracias a un mayor desarrollo de sus habilidades y comprensión. Dado que el aprendizaje activo anima a los estudiantes a asumir un papel central en su propio aprendizaje, los prepara mejor tanto para la educación superior como para el mundo laboral. Las habilidades analíticas ayudan a los estudiantes a resolver problemas con mayor eficacia y a aplicar sus conocimientos.



El aprendizaje activo es atractivo e intelectualmente interesante: un enfoque de aprendizaje activo anima a todos los alumnos a concentrarse en el aprendizaje, lo que a menudo les genera más entusiasmo por estudiar. Los docentes también aprecian el nivel de debate académico que fomenta un enfoque de aprendizaje activo con sus alumnos.





STAY OK

VALOR AÑADIDO DEL ENTRENAMIENTO ACTIVO

Las oportunidades de procesar el material del curso a través del pensamiento, la escritura, el diálogo y la resolución de problemas ofrecen a los estudiantes múltiples posibilidades de aprendizaje.



La aplicación de nuevos conocimientos ayuda a los estudiantes a codificar información, conceptos y habilidades en su memoria, vinculándolos con información previa, organizando el conocimiento y fortaleciendo las vías neurales.



Trabajar en actividades ayuda a crear conexiones personales con el material, aumentando la motivación de los estudiantes para aprender.



La interacción regular con el facilitador y los compañeros en torno a actividades y objetivos compartidos contribuye a un sentido de comunidad en el entorno de aprendizaje.



Los educadores pueden comprender mejor el pensamiento de los estudiantes observándolos y hablando con ellos mientras trabajan.



Co-funded by
the European Union

INCORPORA EL ENTRENAMIENTO ACTIVO EN TU ENTRENAMIENTO

Las actividades de aprendizaje activo se pueden utilizar
para:

Captar estudiantes y aumentar la motivación

Evaluar los conocimientos previos de los estudiantes

Promover la resolución de problemas y la
colaboración, profundizar la comprensión de los estudiantes.

Evaluar cuándo los estudiantes comprendieron el
material.

Ayudar a los estudiantes a revisar los materiales para un
examen.

Preparar a los estudiantes para una tarea importante

Explorar la relevancia del material del curso en la vida profesional
o cotidiana de los estudiantes.



¿Cómo empezar con técnicas de aprendizaje activo?

Tanto si estás pensando en probar el aprendizaje activo por primera vez como si ya lo has usado y quieres probar algo nuevo, estas son estrategias de eficacia comprobada para involucrar a los alumnos y centrarse en conceptos clave en tu grupo. Empieza con una y considera añadir otras según te sientas cómodo.

Dividir la lección cada 15-20 minutos ayudará a mantener la atención y el interés de los estudiantes mientras aplican lo que están aprendiendo.

CONSEJOS a tener en cuenta al probar nuevas técnicas:



Utilice problemas o preguntas que desafíen e interesen a los estudiantes;



Explique el propósito de la actividad y sea claro acerca de lo que quiere que hagan los estudiantes;



Asigne tiempo suficiente a la actividad; algunas actividades en clase solo toman de 2 a 3 minutos, pero otras pueden tomar más tiempo;



Divida las actividades más largas en etapas o pasos, de modo que los alumnos que terminan antes no tengan que esperar y los alumnos que necesitan más ayuda obtengan la retroalimentación que necesitan;



Dedique tiempo a realizar una sesión informativa e identificar los resultados al final de la actividad para garantizar que los alumnos reciban retroalimentación de usted y/o de sus compañeros.

IMPARTIR CURSO DE FORMACIÓN

INVOLUCRAR A LOS ALUMNOS EN EL PROCESO DE FORMACIÓN

Cualquiera que haya participado en cursos de capacitación corporativa ha aprendido que, para tener éxito, la capacitación debe ser motivadora. Cuando a las personas les gusta lo que hacen y encuentran la motivación interna para hacerlo, es más probable que se concentren e inviertan tiempo.

Como formadores corporativos, necesitan saber cómo aumentar el compromiso de los empleados y mantener su atención. El compromiso del alumno mide su participación en la formación. Los alumnos comprometidos participan activamente en la formación; lo hacen con gusto y no se arrepienten de dedicarle tiempo y esfuerzo. En resumen, tienen una motivación interna para participar. Los alumnos comprometidos completan sus tareas con éxito, participan en los debates y obtienen buenos resultados.

Muchos creen que la capacitación es atractiva si es divertida. Claro que a todos nos gusta divertirnos y el humor puede mejorar la retención de nuevos conocimientos, pero esto no significa que sea suficiente para involucrar a los estudiantes.

IMPARTIR CURSO DE FORMACIÓN

INVOLUCRAR A LOS ALUMNOS EN EL PROCESO DE FORMACIÓN

Los estudiantes adultos no solo tienen muchos compromisos personales y profesionales, sino que también tienen diferentes experiencias y preferencias. Son personas con intereses y rasgos de personalidad bien definidos, y no es fácil captar y mantener su atención.

A menudo no están centrados en el aprendizaje sino en otro aspecto de su vida personal o profesional, pueden tener una experiencia pasada negativa, pueden sufrir de aburrimiento o sentirse aislados.

Sin embargo, hay evidencia de que los estudiantes adultos están motivados si:

- Aprenden de forma independiente, exploran e investigan;
- Los módulos de aprendizaje y los ejercicios son breves y relevantes;
- Reciben retroalimentación y estímulo regularmente.

IMPARTIR CURSO DE FORMACIÓN

INVOLUCRAR A LOS ALUMNOS EN EL PROCESO DE FORMACIÓN

Si bien no existe un enfoque único para lograr una participación exitosa, hay varias estrategias que pueden poner a su departamento de aprendizaje y desarrollo en el camino del éxito en la participación de los alumnos en programas de capacitación formal.

A continuación se presenta una hoja de ruta para aprender cómo involucrar al público en la capacitación:

Cultura de aprendizaje → una fuerte cultura de aprendizaje aumenta significativamente el impacto empresarial;

Contenido atractivo → comience con creatividad, haga que el programa sea interactivo y asegúrese de que comunique claramente los conceptos clave;

Oportunidades accesibles → más allá de la logística, el contenido en sí debe entregarse de una manera que sea accesible para todos;

Plan de refuerzo → asegurarse de que el programa tenga un plan para reforzar los conocimientos o habilidades aprendidas más allá del aula;

Enfoque basado en las necesidades → es necesario comprender las competencias y necesidades de los estudiantes, así como los objetivos de la organización, para asegurar la alineación de ambos.

Para que la capacitación sea más atractiva para los empleados de su organización, el capacitador puede:

- Analizar las necesidades y habilidades de los participantes e identificar brechas;
- Establecer objetivos de aprendizaje claros;
- Explicar por qué deberían participar en la capacitación y cómo les ayudará en sus tareas diarias;
- Reconocer su participación en la formación;
- Personaliza tus cursos de formación y sé creativo con el contenido;
- Utilice cursos en línea, gamificación, aprendizaje combinado, aprendizaje móvil y aprendizaje social para que el proceso sea lo más beneficioso posible;
- Utilizar foros y redes sociales para crear canales de comunicación donde los estudiantes puedan expresar y compartir sus pensamientos y opiniones;
- Utilice un sistema de gestión del aprendizaje para distribuir fácilmente la formación a todos los empleados;
- Hacer que la formación sea activa para que los alumnos no se aburran;
- Añadir preguntas estimulantes para desafiar a los participantes;
- Permitir que los participantes cometan errores y fracasen, pero dales la oportunidad de reanudar el curso;
- Cree una experiencia de aprendizaje, no sólo un curso de aprendizaje;
- Agregue historias para aumentar la participación de los estudiantes.

CREAR UN AMBIENTE POSITIVO Y ESTIMULANTE

El entorno de aprendizaje se refiere a los diferentes lugares físicos, contextos y culturas en los que los alumnos aprenden. Los formadores deben esforzarse por crear un entorno de aprendizaje positivo con los alumnos. Un entorno de aprendizaje positivo hace que los alumnos se sientan seguros y valorados. Les ayudará a experimentar el aprendizaje como algo positivo y valioso.

Un entorno de aprendizaje positivo también anima a los alumnos a abrirse a los demás y fomenta el trabajo en equipo y otras habilidades sociales. Al crear un entorno de aprendizaje positivo, es importante considerar tanto el entorno de aprendizaje material como el clima de aprendizaje.

ENTORNO DE APRENDIZAJE MATERIAL

El entorno material se refiere a todos los factores físicos asociados con el lugar de formación.

Si la capacitación se realiza en modalidad híbrida o mixta, incluye el entorno físico del alumno y el espacio virtual de aprendizaje.

Es tarea del proveedor del curso garantizar aulas adecuadas para sus cursos de formación.

También es aconsejable que el formador compruebe antes del inicio del curso que todo está disponible y funcional.

CLIMA DE APRENDIZAJE

Además del espacio físico, el aprendizaje también se ve fuertemente influenciado por el clima de aprendizaje. Este se refiere al estado de ánimo, las actitudes, las normas y el tono predominantes en el aula. Un clima de aprendizaje positivo fomenta una sana convivencia entre los alumnos y el formador, fomentando relaciones positivas y mejorando la participación y la motivación de los alumnos. Un buen modelo de orientación para implementar un clima de aprendizaje positivo es el Modelo PERMA de Martin Seligman (Flourish, una nueva visión de la felicidad de Martin Seligman).

PERMA identifica cinco elementos:

- Emociones positivas;
- Compromiso;
- Relaciones positivas;
- Significado;
- Logro.



CLIMA DE APRENDIZAJE



Las emociones positivas se pueden incrementar a través de actividades de gratitud, por ejemplo, escribiendo las cosas buenas que sucedieron recientemente que provocaron emociones positivas.



El compromiso se logra alentando a los estudiantes a centrarse en el momento presente y facilitando momentos de fluidez, un estado de intensa concentración en la tarea en cuestión, por ejemplo, debates, ejercicios creativos o desafíos.



Las relaciones positivas entre los participantes se pueden facilitar mediante ejercicios regulares de formación de equipos y actividades para romper el hielo.



El aprendizaje se puede lograr al concientizar al aprendiz sobre sus propios valores, fortalezas y fortalezas de carácter. Siempre que sea posible, el capacitador puede crear una narrativa impactante donde el aprendiz sea el protagonista y el capacitador su guía.



El formador puede transmitir una sensación de logro a los alumnos estableciendo objetivos claros y alcanzables para el curso y los módulos individuales.

Todos estos elementos se unen para formar el concepto de bienestar personal.

Centrarse en los alumnos:

Cómo mejorar las habilidades blandas y las competencias gerenciales

Las habilidades duras son las habilidades y conocimientos específicos del puesto de trabajo que todos necesitamos para desempeñarlo. Estas habilidades pueden adquirirse y mejorarse mediante programas de educación y formación. Suelen ser habilidades cuantificables que se pueden definir y evaluar fácilmente.

Las habilidades blandas, por el contrario, se definen como un amplio grupo de características intra e interpersonales de autoconocimiento, autogestión, actitud, disposición y personalidad necesarias para el bienestar personal y, en consecuencia, para el éxito en el trabajo.

La clasificación de las habilidades blandas varía. Sin embargo, no existe una lista única de ellas, pero sí se pueden encontrar elementos comunes: las habilidades blandas se dividen en tres grupos principales:

Habilidades personales: capacidad de aprendizaje, tolerancia al estrés, ética laboral, autoconciencia, compromiso, equilibrio de vida, creatividad e innovación.

Habilidades sociales: comunicación, trabajo en equipo, networking, negociación, gestión de conflictos, liderazgo, adaptabilidad a culturas.

Competencias de contenido/metodológicas: es decir, orientación al cliente/usuario, mejora continua, adaptabilidad al cambio, resultados, capacidad analítica y de toma de decisiones, habilidades de gestión, investigación y gestión de la información (Five, 2016).

Centrarse en los alumnos:

Cómo mejorar las habilidades blandas y las competencias gerenciales

Recientemente, las empresas han buscado empleados con habilidades blandas. Estas habilidades han adquirido una importancia cada vez mayor. Numerosos estudios y encuestas han puesto de manifiesto un problema en el mercado laboral, señalando una escasez de habilidades entre los empleados, especialmente en el caso de las generaciones más jóvenes.

En particular, un estudio de McKinsey (2016) reveló que un tercio de los empleadores cree que la falta de habilidades blandas está causando importantes problemas empresariales en términos de costo, calidad o tiempo. Por lo tanto, las habilidades blandas son cruciales tanto para el empleado como para el desarrollo de la empresa.

Como formador, debe ser consciente de su importancia y transmitirla también a los alumnos. Los emprendedores suelen enfrentar dificultades en sus carreras, especialmente al principio, por lo que es fundamental tener presente que las habilidades interpersonales son tan importantes como el conocimiento.

Por último, un formador debe manejar diferentes situaciones que requieran lo mejor de sus soft skills.

A continuación se definen las soft skills y su importancia en el mundo empresarial:

El autoconocimiento es el estado en el que una persona es profundamente consciente de su personalidad a todos los niveles: fortalezas y debilidades, pasiones y motivaciones, traumas, limitaciones, miedos y sueños, mecanismos y herramientas, etc. Además de reconocer las propias características personales, una persona que se conoce bien seguirá teniendo una actitud introspectiva para equilibrar sus fortalezas y debilidades y buscar la mejor versión de sí mismo.

El autoconocimiento es crucial en el mundo empresarial, ya que se refleja en el trabajo que realiza el empleado. En particular, la confianza y la autoestima de una persona inciden sin duda en la calidad de su trabajo.



La introspección es la clave principal. Es importante poder mirar dentro de uno mismo y observar sin juzgar.

Ser consciente de las propias fortalezas y debilidades para estar preparado de antemano para afrontar los retos.

La autoconfianza es el estado en el que una persona acepta todas las características que descubre mediante el autoconocimiento y se siente cómoda con sus fortalezas y debilidades. Una persona con autoconfianza es capaz de cuidarse y valorarse independientemente de las evaluaciones de los demás y se prioriza sin ser egoísta. Una alta autoestima influirá en nuestra forma de actuar en el trabajo, en nuestra forma de relacionarnos con los demás y en los resultados que alcancemos en nuestra carrera profesional.



Como formadores, y especialmente al tratar con emprendedores, es importante que el fracaso o las dificultades no afecten su confianza en sí mismos. Necesitan tener confianza y ser conscientes de que nadie es perfecto.

La confianza es un sentimiento de seguridad y confianza en uno mismo. Una persona segura de sí misma se enorgullece de sí misma, no se siente inferior ni superior a los demás y se considera al mismo nivel que ellos. Este tipo de persona anima a los demás a hacer cosas y utiliza un lenguaje amable y alentador consigo misma.



Demostrar confianza en el entorno laboral es fundamental para que los demás confíen en la calidad del trabajo del empleado. En el caso de los emprendedores, es fundamental que confíen en sus ideas de negocio y estén dispuestos a trabajar por ellas.



Como formador, es importante poder transmitir confianza a los alumnos para que se sientan en un entorno seguro.

Conciencia emocional: es la capacidad de reconocer, identificar, aceptar y comprender nuestras emociones, momento a momento, sin juzgarlas. Una persona con conciencia emocional sabe qué siente y por qué, y es capaz de identificar, etiquetar y expresar la emoción.

Además, la conexión entre sus pensamientos, sentimientos y acciones es coherente y sabe cómo sus sentimientos afectan su desempeño. El entorno laboral sin duda albergará diferentes tipos de situaciones con diferentes tipos de personas, y la capacidad de ser conscientes de nuestras emociones será una habilidad importante para gestionar y comprender mejor las circunstancias.



Es crucial identificar y analizar por qué y cuán diferente nos sentimos de esa manera. Esto ayudará a gestionar y prevenir respuestas emocionales indeseadas. El autoanálisis es esencial.

La regulación emocional es la capacidad de gestionar las emociones, la capacidad con la que una persona gestiona, canaliza y controla las emociones de forma eficiente y beneficiosa para sí misma y para quienes la rodean. Una persona con una buena regulación emocional no juzga ciertas emociones y comprende que todas tienen valor.

En el ámbito laboral, la regulación de ciertas emociones es crucial, por ejemplo, en caso de ira, frustración o tristeza. Las reacciones que una persona pueda tener ante estas emociones pueden tener consecuencias para su carrera profesional. Por eso es importante saber gestionar las emociones fuertes.



Es fundamental ser objetivos y no dejarse llevar por las emociones. Como entrenadores, es importante mantener una actitud profesional incluso si estamos atravesando una experiencia muy emotiva (ya sea positiva o negativa).

La inteligencia emocional es la capacidad con la que una persona percibe y acepta todas las emociones e impulsos, comprendiendo cómo influyen en su pensamiento y respuestas, y es capaz de gestionarlos. Por lo tanto, la inteligencia emocional es la suma de la conciencia emocional y la regulación emocional.

El lugar de trabajo es un espacio de intensa interacción social entre superiores, compañeros, clientes, socios, etc., donde la inteligencia emocional desempeña un papel crucial en el bienestar del empleado y su equipo. Al dirigir una empresa, es crucial estar atento a las emociones de los empleados, ya que afectan directamente a la productividad de la empresa.



Identificar, reconocer, controlar y gestionar las emociones es crucial, no sólo en el ámbito personal sino también en el profesional.

Las habilidades de trabajo en equipo comprenden el conjunto de habilidades interactivas, interpersonales, de resolución de problemas y de comunicación necesarias para que un grupo de personas que trabajan en una tarea común, en roles complementarios, logren un objetivo común cuyos resultados sean superiores a los que podría alcanzar una sola persona trabajando de forma independiente.

El trabajo en equipo se trata de poder operar fluida y eficientemente dentro de un grupo, ser adaptable, flexible, capaz de convivir y dejar de lado las diferencias para priorizar los objetivos del grupo. Hoy en día, el mundo empresarial exige a sus empleados que trabajen frecuentemente en equipo.

Por lo tanto, es necesario adaptarse a la forma en que se trabaja en equipo. Aunque una persona sea muy buena trabajando sola, si no es capaz de trabajar en equipo, esto tendrá un impacto negativo en su carrera. Por otro lado, una buena capacidad para trabajar en grupo puede tener un impacto muy positivo.



Comunicarse con los demás, solicitar retroalimentación, movilizarlos, ser asertivos, entregar el trabajo a tiempo, no criticar, ayudar a los demás y pedir ayuda si la necesitan. Como formador, anímelos a trabajar en equipo.

Comunicarse significa interactuar con los demás, tanto verbal como no verbalmente, mediante gestos, lenguaje corporal y las propias acciones. Una buena comunicación es la capacidad de identificar y utilizar los recursos adecuados en cada momento: palabras, expresiones, entonación, modulación de la voz. En el entorno laboral, una persona necesita comunicarse constantemente, y la eficacia y la adecuación de esta comunicación tendrán consecuencias, especialmente si el mensaje es importante o urgente. Para las empresas, la comunicación puede ser interna (distribuidores, empleados) o externa (clientes, clientes potenciales), y ambas son cruciales.



La comunicación debe adaptarse a la situación y, en particular, al destinatario. Como formador, un análisis preliminar de su público objetivo le ayudará a encontrar la estrategia adecuada.



La asertividad se define como la expresión adecuada de emociones y necesidades en las relaciones sociales. Consiste en pedir con claridad y honestidad lo que uno necesita o desea, respetando a los demás. Las personas asertivas no dudan en defender sus puntos de vista u objetivos, ni en intentar influir en los demás. La asertividad es una habilidad necesaria en el ámbito laboral, ya que la persona deberá expresar claramente sus necesidades y creencias en diversas situaciones. Por ejemplo, la asertividad es indispensable al negociar, expresar una opinión sobre algún tema en la empresa o hablar con superiores. La asertividad garantiza que los demás la tengan en cuenta. En el caso de los emprendedores, necesitan ser asertivos desde el principio y ser capaces de defender su idea.

Como entrenador, la asertividad es esencial, pero siempre hay que tener en cuenta que ser asertivo también implica respetar a los demás.



Las habilidades sociales son un conjunto de comportamientos aprendidos de forma natural que permiten a una persona generar situaciones socialmente aceptadas al comunicarse con los demás. En el mundo empresarial, las habilidades de comunicación, asertividad y trabajo en equipo son especialmente importantes, ya que, indudablemente, tendrán un impacto en la carrera profesional, ya sea que se utilicen de forma positiva o negativa.

Como formador, las habilidades sociales también facilitan la impartición de la formación. Sin embargo, recuerde establecer un límite y tener siempre presente su rol.



Convierta la formación en una experiencia de aprendizaje personal: el impacto del curso de formación en los formadores

ENTRENADOR COMO LÍDER

El formador, al ser líder, es un experto en gestionar el grupo y estimular su desarrollo.

Los miembros del grupo suelen reconocer su competencia profesional, lo que facilita el establecimiento de normas importantes para la gestión exitosa de la capacitación. Su posición como experto no solo le permite establecer ciertas reglas de comportamiento, sino también intervenir (o no intervenir) y guiar a los participantes para que las respeten (directa o indirectamente).

Por ejemplo, el formador puede permanecer en silencio para enfatizar la importancia de las opiniones de los miembros del grupo, o puede pedirles que hablen, en lugar de en tercera persona, directamente al miembro del grupo al que se refieren. El rol de experto también le permite hacer comentarios para reforzar o restar importancia, en términos de aceptación colectiva, a ciertas reglas.

Existen diferentes opiniones y creencias, basadas en la experiencia, sobre las características personales que pueden considerarse positivas para un entrenador:

ESPONTANEIDAD: Un buen líder es espontáneo, responde con rapidez, es natural e inmediato. Solo podrá trabajar bien si su reacción es rápida, intuitiva y creíble.

CONFIANZA: El formador debe tener confianza en sí mismo y luego en el grupo. La espontaneidad no funciona sin confianza en uno mismo. La confianza en uno mismo requiere valentía y la capacidad de afrontar lo inesperado sin desesperarse. La confianza en el grupo, por otro lado, es lo que posibilita el trabajo con los participantes.

ESTILO: En muchos casos, el líder debe ser hábil para dar instrucciones, gestionar reacciones y explicaciones, y explicar al grupo lo que se espera. Debe ser hábil en la gestión de conflictos y comunicar su opinión con credibilidad.

FALIBILIDAD: Un formador/líder también puede cometer errores. Por lo tanto, debe permitir que el grupo los presente y los corrija. No debe considerarlo un fracaso; al contrario, y sobre todo, no debe perder su legítima posición como líder.



Un líder no es el protagonista principal de la capacitación. Define las habilidades que se deben adquirir, planifica la capacitación, gestiona el desarrollo del trabajo y ayuda a los participantes, pero lo más importante es lo que estos aprenden trabajando juntos.

En cualquier caso, el formador debe ser responsable de garantizar que las actividades que realiza con el grupo se ajusten a sus posibilidades. Esta es la única manera de ser creíble y un buen formador. Un formador necesita actualizarse constantemente para mantener sus habilidades y conocimientos; la experiencia no es suficiente.

A continuación se presentarán otras características importantes y formas de comportamiento del formador, organizadas según las fases de la formación:

- Presentarse más como facilitador que como formador.
- Deje que los miembros del grupo hablen más que él.
- Pregunte también a los participantes al comienzo del día cómo se sienten.





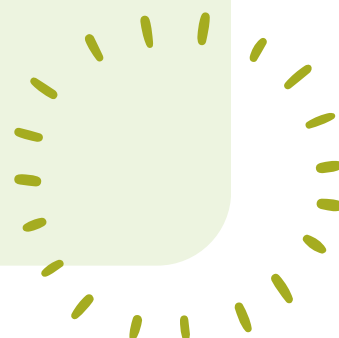
Durante el curso de la formación el formador deberá:

- En la medida de lo posible transmitir mensajes tanto verbales como físicos (postura) que sean coherentes entre sí;
- Siempre que sea posible, trabajar en conjunto con los demás participantes para ser percibido como miembro del grupo. Esto no se refiere al trabajo en grupo, donde su rol es el de supervisor, sino a momentos, como la presentación de los participantes, en los que es apropiado que se le perciba como parte del grupo.
- Pegue carteles en la pared con los resultados de las actividades realizadas a medida que se escriben. Esto es útil para que los participantes se hagan una idea del camino que están siguiendo juntos.
- Escriba en la pizarra no en rojo sino en azul o negro porque es más fácil leer a distancia;
- Comunicar de forma suave el respeto al tiempo, intentando responsabilizar a las personas y cuando falte un minuto, pedirles con calma que inicien la reunión;
- Al trabajar en grupo, recorra el grupo e intente guiarlos implícitamente, en caso de que su trabajo no vaya por buen camino. Mantenga contacto visual con los grupos.
- A las partes de reflexión grupal en los márgenes de los diversos ejercicios se les debe dedicar el tiempo adecuado.



Cualidades de un buen entrenador

- **Competencia**
- **Credibilidad**
- **Método**
- **Capacidad de disfrutar**
- **Conocimiento de los objetivos**
- **Atractivo**
- **Pasión**
- **Deseo de mejorar**
- **Haciendo juntos**
- **Creatividad**
- **Observación**
- **Habilidades analíticas**
- **Disponibilidad**
- **Consciente de los límites de su oficio**
- **Honestidad intelectual**
- **Preparación**



MÓDULO 1

Planificación de carrera

El módulo "Planificación de Carrera" ofrece un marco integral para líderes (y empleados) de pymes que buscan mejorar su realización profesional y bienestar general en el trabajo. A través de cinco atractivas lecciones, los participantes exploran la intersección entre la planificación de carrera y la satisfacción personal, aprendiendo a evaluar sus habilidades, intereses y valores.

Desarrollan objetivos profesionales SMART y crean planes viables para alcanzarlos, supervisarlos y ajustarlos. Con actividades interactivas, sesiones de retroalimentación entre pares y recursos prácticos, este módulo proporciona a los participantes las herramientas y los conocimientos necesarios para desarrollar sus trayectorias profesionales con confianza y resiliencia.

Al priorizar el bienestar holístico junto con el desarrollo profesional, las personas pueden cultivar carreras satisfactorias y sostenibles que se alineen con sus valores y aspiraciones personales.

[Enlace a la plataforma de aprendizaje electrónico \(MOOC\)](#)



MÓDULO 1

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

CONOCIMIENTO

Entender la planificación de carrera como un proceso estratégico para alinear objetivos personales y profesionales.

Garantizar la satisfacción laboral alineando las opciones profesionales con los valores e intereses individuales.

- Reconociendo la importancia de adaptarse al cambiante mercado laboral y mantenerse competitivo.

Reconocer la planificación de carrera como una herramienta para mejorar el desempeño organizacional, la retención del talento y la adaptabilidad.

HABILIDADES

Competencia en herramientas digitales y tecnologías específicas de la industria.

Gestión de proyectos y habilidades técnicas relevantes para el puesto de trabajo.

Habilidades efectivas de comunicación y trabajo en equipo.

Habilidades de liderazgo y gestión de conflictos

Resolución de problemas y adaptabilidad a nuevos retos profesionales

Evaluación periódica y actualización de competencias

Alineación de las capacidades de los empleados con las necesidades del negocio

- Formación y desarrollo continuo para el crecimiento profesional

MÓDULO 1

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

COMPETENCIAS

Realizar autoevaluación para identificar fortalezas, áreas de mejora y oportunidades de crecimiento.

- Integrar herramientas digitales y trayectorias profesionales flexibles para adaptarse a los cambios del mercado y a las necesidades organizacionales.

Adaptar los planes en función de los resultados de la evaluación para garantizar una alineación efectiva con los objetivos organizacionales.

- Desarrollar estrategias de mentoría y coaching para facilitar la transferencia de habilidades y el crecimiento profesional.
- Crear entornos de trabajo de apoyo que prioricen el bienestar de los empleados, equilibrando las aspiraciones personales y profesionales.
- Implementar iniciativas de desarrollo profesional que promuevan el compromiso, la satisfacción y la productividad.

Duración sugerida:

5 horas de formación teórica y 2 horas de reflexión/actividades



MÓDULO 1

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE BASADAS EN AT

ESTUDIO DE CASO

Un estudio de caso es una actividad útil para analizar e inspirarse en un escenario ya vivido y que también podría ocurrir en la propia organización.

- Presentar a los estudiantes un problema para resolver o un estudio de caso que refleje un tema actual en el campo del emprendimiento social.

EJERCICIOS DE APLICACIÓN EN LA VIDA REAL

Los ejercicios de aplicación en la vida real son actividades prácticas diseñadas para aplicar los conceptos aprendidos a escenarios laborales del mundo real, reforzando las habilidades a través de la experiencia práctica.

- Presentar a los alumnos un escenario laboral relevante y guiarlos en la aplicación de los conceptos de la lección.

MÓDULO 2



Estrategias de trabajo híbridas

El trabajo híbrido es una de las formas de trabajo más prometedoras del futuro. La combinación del trabajo presencial y remoto abre amplias oportunidades tanto para empresas como para empleados. El trabajo híbrido permite trabajar con independencia de horario y lugar, realizando parte del trabajo en la oficina y otra parte desde cualquier otro lugar.

La pandemia mundial ha generado nuevos desafíos y oportunidades en el sector servicios. Los ganadores serán quienes mejor comprendan las necesidades de sus clientes, trabajen juntos para encontrar soluciones diferentes y aporten nuevas ideas al mercado. Estos comportamientos solo serán posibles si las personas se unen en un entorno de trabajo nuevo y moderno, donde el bienestar laboral sea alto.

Sin embargo, el trabajo híbrido debe planificarse para que tenga éxito. Este módulo se centra en todos los aspectos del buen funcionamiento del trabajo híbrido. Esto incluye comprender qué es el trabajo híbrido y cómo implementarlo eficazmente en términos de organización del trabajo, comunicación y colaboración.

[Enlace a la plataforma de aprendizaje electrónico \(MOOC\)](#)

MÓDULO 2

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

CONOCIMIENTO

Para comprender el término “lugar de trabajo híbrido”

Comprender cómo debería ser un lugar de trabajo híbrido desde una perspectiva organizativa y técnica

- Conocer cómo se pueden implementar los lugares de trabajo híbridos en la cultura y el entorno de la empresa.

HABILIDADES

Para reflejar desde una perspectiva de eficiencia cómo se gestiona el propio trabajo que se realiza en un lugar de trabajo híbrido

- Poder comunicarse y colaborar eficazmente en un lugar de trabajo híbrido

Para poder organizar una jornada laboral híbrida

- **COMPETENCIAS**

Tener la competencia para establecer un lugar de trabajo híbrido

Tener la competencia para organizar una jornada laboral híbrida

Tener la competencia para integrar el trabajo híbrido en la cultura organizacional

MÓDULO 2

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE BASADAS EN AT



LISTA DE VERIFICACIÓN

Una lista de verificación es una lista estructurada de tareas o criterios para garantizar que se completen con precisión todos los pasos necesarios.

- Los alumnos prepararán una lista de verificación sobre el entorno de trabajo, el acceso al lugar de trabajo seguro, el equipo técnico...

TÉCNICA POMODORO

La Técnica Pomodoro es un método de gestión del tiempo que implica trabajar en intervalos enfocados de 25 minutos, llamados "Pomodoros", seguidos de descansos cortos, para mejorar la productividad y mantener la concentración.

Los estudiantes aplicarán la técnica pomodoro.

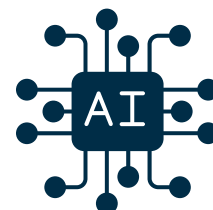


Duración sugerida:

5 horas de formación teórica y 2 horas de reflexión/actividades

MÓDULO 3

Inteligencia artificial para la gestión de trabajadores



Este módulo cubre la intersección de la inteligencia artificial y la gestión de los trabajadores.

Comienza con una visión general de la inteligencia artificial y sus implicaciones para el mercado laboral, que puede entenderse como un mecanismo integral de selección y emparejamiento. El módulo sigue el ciclo de vida del empleado dentro de una empresa u organización, comenzando con la contratación, e incluye también enfoques para predecir el rendimiento de los empleados mediante herramientas basadas en IA.

Las siguientes sesiones se centran en la eficiencia y la productividad en el lugar de trabajo, así como en los procesos de toma de decisiones. Estas sesiones son sensibles, ya que abordan la interacción entre personas y máquinas e incluirán debates sobre diversas configuraciones y casos de uso. El módulo concluye con un debate crítico sobre consideraciones éticas, basado en las sesiones anteriores.

Duración sugerida:

**5 horas de formación teórica y 2
horas de reflexión/actividades**

**Enlace a la plataforma de
aprendizaje electrónico (MOOC)**



MÓDULO 3

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

CONOCIMIENTO

Comprenda el papel de la IA en la gestión de la fuerza laboral, desde el reclutamiento hasta la evaluación del desempeño.

Reconocer las implicaciones de la IA en el mercado laboral como mecanismo de clasificación y emparejamiento.

Identifique las herramientas de IA clave que se utilizan en la gestión del ciclo de vida de los empleados, incluido el análisis predictivo para la contratación y el desempeño.

Comprenda el impacto de la IA en la eficiencia, la productividad y la toma de decisiones en el lugar de trabajo.

Tenga en cuenta las preocupaciones éticas, incluidos los sesgos, la transparencia y la responsabilidad en los sistemas de RR.HH impulsados por IA.

HABILIDADES

Evaluar y evaluar herramientas de predicción del desempeño y reclutamiento impulsadas por IA.

Analizar las implementaciones de IA en el lugar de trabajo y sus efectos en la productividad y la toma de decisiones.

Identificar y abordar posibles sesgos y problemas de imparcialidad en las aplicaciones de IA.

Interpretar recomendaciones impulsadas por IA e integrarlas en los procesos de toma de decisiones humanas.

- Participe en debates críticos sobre los desafíos éticos relacionados con la IA en la gestión de la fuerza laboral.

MÓDULO 3

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- **COMPETENCIAS**

Aplicar estrategias impulsadas por IA para optimizar la contratación y la gestión de empleados.

Tome decisiones informadas sobre el papel de la IA en la eficiencia del lugar de trabajo y la estructura organizacional.

Abogar por prácticas de IA responsables que promuevan la equidad, la inclusión y la transparencia.

Colaborar con los sistemas de IA de manera eficaz manteniendo al mismo tiempo la supervisión ética y la toma de decisiones centrada en el ser humano.

Contribuir a los debates sobre políticas y la planificación estratégica con respecto a la IA en la gestión de la fuerza laboral.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE BASADAS EN AT

IA Y ANÁLISIS DEL CICLO DE VIDA DE LOS EMPLEADOS

Hoja de trabajo para analizar el potencial de la inteligencia artificial para mejorar el ciclo de vida de los empleados en su empresa.



STAY OK

MÓDULO 4



Problemas de accesibilidad

El módulo "Problemas de accesibilidad y bienestar mental" está diseñado para brindar a los participantes el conocimiento y las habilidades necesarias para fomentar un entorno de trabajo más inclusivo.

A lo largo de cinco lecciones, los participantes explorarán la importancia de la accesibilidad en entornos de pequeñas empresas, identificarán las barreras que enfrentan diversos grupos de trabajadores, aprenderán cómo implementar principios de diseño inclusivo, comprenderán los requisitos legales para acomodar a los empleados con discapacidades y descubrirán soluciones de comunicación y tecnología accesibles.

Las tareas prácticas a lo largo del módulo, que incluyen juegos de rol y actividades prácticas, permiten a los participantes aplicar sus conocimientos en situaciones reales. Al finalizar el módulo, los participantes estarán capacitados para crear lugares de trabajo más accesibles e inclusivos que promuevan el bienestar y la productividad de los empleados.



Co-funded by
the European Union

MÓDULO 4

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

CONOCIMIENTO

Reconocer la importancia de la accesibilidad y cómo afecta el bienestar de los empleados en las pequeñas empresas.

Determinar los diferentes obstáculos de accesibilidad y cómo afectan a los diferentes tipos de trabajadores.

Descubrir los requisitos legales para acomodar a empleados con discapacidades, así como los principios de diseño inclusivo.

HABILIDADES

Desarrollar e implementar estrategias de diseño inclusivo dentro de las prácticas comerciales.

Aplicar las mejores prácticas para acomodar a los empleados con discapacidad en el lugar de trabajo.

Utilizar eficazmente métodos de comunicación accesibles y soluciones tecnológicas.

COMPETENCIAS

Fomentar una cultura laboral inclusiva que apoye la diversidad.

Promover el bienestar de los empleados mediante mejores medidas de accesibilidad.

Mejorar la productividad en el lugar de trabajo abordando y superando los desafíos de accesibilidad.

MÓDULO 4

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE BASADAS EN AT



EJERCICIO DE APRENDIZAJE EN EL TRABAJO

Identificar y proponer una solución a un desafío de accesibilidad en el lugar de trabajo, centrándose en las barreras físicas, tecnológicas o culturales.

Los estudiantes adquirirán experiencia práctica que mejorará su capacidad para crear entornos que apoyen la diversidad, la inclusión y el bienestar de los empleados.

Duración sugerida:

5 horas de formación teórica y 2 horas de reflexión/actividades

Enlace a la plataforma de aprendizaje electrónico (MOOC)

MÓDULO 5



Bienestar comunitario

Este módulo, centrado en el bienestar comunitario, proporciona un marco integral para comprender, evaluar y promover el bienestar dentro de las pequeñas y medianas empresas.

El módulo comienza con una visión general del concepto de «Bienestar Comunitario» y los objetivos del proyecto. Los participantes explorarán la definición de «Bienestar Comunitario» a través de sus dimensiones sociales, económicas, ambientales y culturales.

Además, la evaluación y promoción del bienestar comunitario brindará a los estudiantes herramientas prácticas para evaluarlo e implementar estrategias para mejorarlo. Se enfatiza la colaboración y el compromiso, con énfasis en la importancia de la participación comunitaria y las alianzas para fomentar el bienestar.

Duración sugerida:

5 horas de formación teórica y 2 horas de reflexión/actividades

Enlace a la plataforma de aprendizaje electrónico (MOOC)



MÓDULO 5

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

CONOCIMIENTO

Los participantes obtendrán una comprensión integral del bienestar de la comunidad a través de las PYMES.

Los participantes se involucrarán en las herramientas de evaluación y las mejores prácticas para promover resultados positivos a nivel comunitario.

HABILIDADES

Desarrollar habilidades en la evaluación del bienestar comunitario a través del trabajo de las PYMES.

- Mejorar su capacidad para identificar áreas de mejora e implementar estrategias efectivas en sus propias empresas.

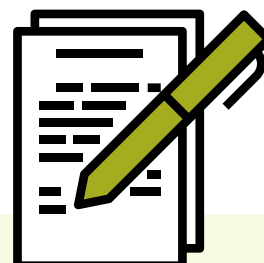
COMPETENCIAS

Fortalecer sus competencias de pensamiento crítico, liderazgo y sostenibilidad a través de actividades interactivas.

- Aumentar su capacidad para analizar cuestiones de bienestar comunitario, inspirar acciones colectivas y diseñar estrategias sostenibles.

MÓDULO 5

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE BASADAS EN AT



HOJA DE TRABAJO PARA ESTABLECER OBJETIVOS

Utilice esta hoja de trabajo para analizar el bienestar de la comunidad en su contexto local. Recuerde que sus objetivos deben ser inteligentes: específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos definidos.

ESTUDIOS DE CASOS

Un estudio de caso es una actividad útil para analizar e inspirarse en un escenario ya vivido y que también podría ocurrir en la propia organización.

Presentar a los estudiantes un problema para resolver o un estudio de caso que refleje un tema actual en el campo del emprendimiento social.

MÓDULO 6

Equilibrio entre vida y trabajo



El módulo sobre equilibrio entre vida personal y laboral profundiza en las complejidades de lograr el equilibrio entre las obligaciones profesionales y la vida personal tanto de los empleados como de los líderes de la empresa.

El módulo describe cinco lecciones clave:

1. Priorizar el bienestar en un entorno laboral dinámico (Comprendiendo el equilibrio entre la vida personal y laboral): Explora el concepto de equilibrio entre la vida laboral y personal, destacando su importancia para la salud tanto individual como organizacional. Priorizar el bienestar de los empleados se relaciona con un mejor rendimiento y una reducción del estrés.
2. Estrategias para controlar el estrés y prevenir el agotamiento: la lección identifica señales de estrés y agotamiento en el lugar de trabajo y analiza estrategias para mitigarlos mediante iniciativas apoyadas por el empleador, como talleres de manejo del estrés y acuerdos de trabajo flexibles.

Duración sugerida:

5 horas de formación teórica y 2 horas de reflexión/actividades

Enlace a la plataforma de aprendizaje electrónico (MOOC)



MÓDULO 6

Equilibrio entre vida y trabajo

3. Establecer límites y lograr armonía entre el trabajo y la vida personal: esta parte analiza el papel crucial de establecer límites físicos, temporales y emocionales para reducir el estrés y mejorar la productividad, especialmente en escenarios de trabajo remoto.

4. Técnicas de gestión del tiempo y herramientas de productividad: se analizan técnicas para una gestión eficaz del tiempo para ayudar a administrar la carga de trabajo y mejorar la concentración, incluidas herramientas como la Matriz de Eisenhower y aplicaciones como Todoist.

5. Desarrollo de la resiliencia y habilidades de afrontamiento: abarca estrategias para desarrollar la resiliencia, como el replanteamiento cognitivo y la atención plena, con el objetivo de reforzar la capacidad de las personas para hacer frente a la adversidad en el lugar de trabajo.

En general, el módulo proporciona estrategias integrales y consejos prácticos para fomentar un entorno de trabajo de apoyo y promover un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal.



MÓDULO 6

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

CONOCIMIENTO

Comprender el concepto de equilibrio entre vida laboral y personal, especialmente cómo se aplica a propietarios de pequeñas empresas y emprendedores individuales.

- reconocer la importancia del bienestar y los riesgos asociados con el desequilibrio entre vida y trabajo, como el estrés, el agotamiento y los problemas de salud.

Aprender sobre técnicas clave de gestión del tiempo y herramientas de productividad adaptadas a emprendedores.

- Obtener conocimientos sobre la importancia de la resiliencia, el impacto del estrés y cómo desarrollar la resiliencia puede mejorar el bienestar general.

Explorando estrategias para establecer límites, manejar el estrés y prevenir el agotamiento.

HABILIDADES

Capacidad para aplicar técnicas de gestión del tiempo, como el sistema de planificación de 12 semanas, el bloqueo de tiempo y la priorización.

Habilidades para identificar y manejar factores estresantes, tanto en la vida personal como profesional e implementar estrategias para mitigarlos.

Desarrollar prácticas efectivas de establecimiento de límites para mantener la integración vida-trabajo.

Mejorar las habilidades de resolución de problemas y mejorar la resiliencia a través de la asertividad y estrategias de afrontamiento.

Practicar la autoconciencia y la atención plena para reconocer los primeros signos de agotamiento y tomar medidas proactivas.

MÓDULO 6

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

COMPETENCIAS

Integrar la vida y el trabajo de un modo que apoye tanto el bienestar personal como el éxito empresarial.

Desarrollar un enfoque proactivo para mantener un equilibrio sostenible entre vida personal y laboral.

Demostrar resiliencia frente a desafíos y reveses, utilizando mecanismos de afrontamiento adecuados.

- Cultivar la capacidad de gestionar la carga de trabajo de manera eficaz, incluyendo priorizar tareas, delegar y establecer límites.

Implementar rutinas y estrategias de autocuidado para prevenir el agotamiento y mantener los niveles de energía.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE BASADAS EN AT

HOJA DE TRABAJO DE ESTRATEGIAS PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS

Utilice esta hoja de trabajo para comprender el nivel de estrés en su empresa y desarrollar una estrategia contra el estrés que pueda ser utilizada por su equipo.

- Organicen una actividad en equipo y respondan la pregunta a continuación. Creen un recurso aparte para su equipo recopilando las respuestas a la última pregunta.

MÓDULO 6

TAREA PRÁCTICA:

DIARIO REFLEXIVO SOBRE EL EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO

Objetivo: Mejorar el autoconocimiento e identificar áreas de desequilibrio en tu vida como emprendedor, fomentando un mejor bienestar y la integración trabajo-vida.

- Instrucciones:

Indicación 1 para el diario: Reflexiona sobre los diferentes aspectos de tu vida: trabajo, relaciones personales, salud, ocio, etc. Identifica qué áreas sientes desequilibradas o descuidadas. Escribe sobre los factores específicos que contribuyen a este desequilibrio. Identifica un área clave en la que empezarás a trabajar. ¿Qué pasos básicos puedes implementar y anotar en tu calendario para mejorar cómo te sientes?

- Indicación 2 para el diario: Considera cómo este desequilibrio está afectando tu bienestar general. ¿Sientes estrés, agotamiento o insatisfacción? Describe los impactos físicos, emocionales o mentales que estás notando.
- Resultado: Al completar este ejercicio, comprenderás mejor las áreas de tu vida que requieren atención. Esta reflexión te ayudará a tomar decisiones más informadas para mejorar tu equilibrio entre vida personal y laboral, y tu bienestar general.

CONSEJOS DE FACILITACIÓN

Formación en línea

La tecnología ha traído consigo nuevas posibilidades para la enseñanza y el aprendizaje en el ámbito educativo. Los dispositivos digitales pueden utilizarse como herramienta de apoyo para enriquecer el método educativo. La educación moderna incorpora cada vez más elementos en línea. El reciente cierre de las instituciones educativas debido a la pandemia ha acelerado esta tendencia. Como resultado, los estudiantes y aprendices han tenido que desarrollar sus habilidades digitales para alcanzar el éxito.

El aprendizaje en línea puede aumentar la motivación, hacer que las clases sean más interactivas y facilitar el autoaprendizaje eficaz. También ha abierto el camino a metodologías de aprendizaje innovadoras como el e-learning y el b-learning. Sin embargo, estas nuevas metodologías requieren nuevas competencias y habilidades, y los formadores actuales pueden no estar familiarizados con ellas.

Consejos para mejorar la formación online

1. **Grabar lecciones, cuando sea posible**
2. **Acortar presentaciones**
3. **Buscar recurso gratuito**
4. **Recopilar comentarios de los alumnos**
5. **Prioridades de contactos personales**

CONSEJOS DE FACILITACIÓN

Entrenamiento en presencia

La formación presencial se ha paralizado debido a la pandemia de la COVID-19. Sin embargo, esta modalidad de formación está resurgiendo, ya que este método, con décadas de consolidación, sigue ofreciendo numerosas ventajas. La primera, y quizás la más evidente, es el contacto humano entre el formador y el alumno. Las habilidades de un buen formador implican que la presencia física de una persona, su timbre de voz y sus gestos permiten una comunicación más eficaz y estimulante, así como una mejor memorización de la información transmitida.

Otro aspecto positivo es la posibilidad de interactuar con el formador haciendo preguntas durante la clase. Esto aumenta la participación de los alumnos en comparación con un curso en línea.

Consejos para mejorar la formación presencial

Crea un proyecto detallado a seguir

- **Preparar diapositivas efectivas para evitar que los alumnos pierdan la atención por solo escuchar**
- **Tenga en cuenta las técnicas de comunicación**



Uso de la plataforma de aprendizaje electrónico

El aprendizaje en línea ha transformado los cursos de formación internacionales al eliminar la distancia física y permitir que los alumnos aprendan a su propio ritmo. Esto ha impulsado el desarrollo de cursos en línea abiertos a gran escala (MOOC), accesibles para cualquier persona con conexión a internet, lo que mejora la educación y la formación.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA FORMACIÓN ONLINE

Permite una mayor flexibilidad en el horario de formación de los alumnos.

La falta de interacciones sociales puede reducir la formación de grupos y los vínculos entre los participantes, lo que hace más difícil para el formador evaluar el estado emocional y el bienestar psicológico de los participantes y puede hacer que los participantes se sientan aislados y desmotivados.

Los conocimientos y el progreso del alumno se pueden evaluar rápidamente.

El aprendizaje puede ser denso en contenido y menos atractivo para los alumnos. El trabajo en parejas y en grupos es más restrictivo.

Reduce los costos administrativos y de viaje tanto para los aprendices como para los proveedores de capacitación.

Los problemas con la tecnología y las habilidades en TIC pueden impedir que los aprendices participen plenamente.

Se puede incrementar fácilmente el número de aprendices que pueden acceder a la formación.

Requiere que los estudiantes sean disciplinados y automotivados.





STAY OK

Uso de la plataforma de aprendizaje electrónico



Dashboard My courses



Objetivo

El MOOC (Curso Online Masivo y Abierto) STAY OK está diseñado para complementar el currículo del proyecto, ofreciendo un entorno de aprendizaje abierto, flexible e interactivo. Apoya a los proveedores y estudiantes de educación y formación profesional (EFP) al ofrecer formación accesible sobre bienestar laboral, adaptada a las pequeñas y medianas empresas (pymes).

Al cerrar las brechas en los métodos de capacitación tradicionales, el MOOC garantiza que los estudiantes puedan mejorar sus habilidades en áreas como la planificación de su carrera, el trabajo híbrido y la IA en la gestión de RR.HH., lo que permite una mejor implementación de prácticas de bienestar en el lugar de trabajo.

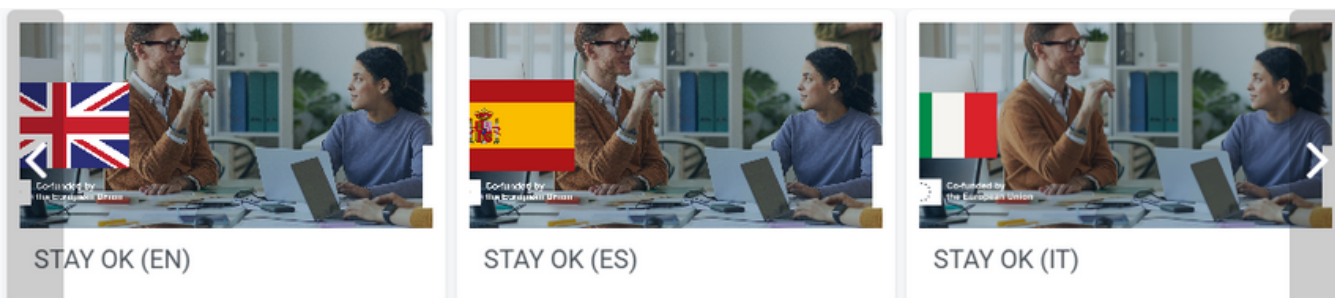


Co-funded by
the European Union



STAY OK

Uso de la plataforma de aprendizaje electrónico



Características

El MOOC incorpora una variedad de características para mejorar la experiencia de aprendizaje:

- **Módulos:** Cursos estructurados que cubren temas esenciales como planificación de carrera, estrategias de trabajo híbrido, IA en la gestión de RR.HH., problemas de accesibilidad, bienestar comunitario y equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- **Contenido multimedia:** vídeos atractivos diseñados para que los conceptos complejos sean más fáciles de comprender.
- **Actividades:** Ejercicios prácticos y evaluaciones para aplicar los conocimientos en escenarios del mundo real.
- **Accesibilidad:** Diseñada para garantizar la inclusión, la plataforma incluye opciones de idioma, fácil navegación y compatibilidad con tecnologías de asistencia.



Video 1



Module 1



Worksheet 1



Quiz 1



Co-funded by
the European Union

Integración

Para maximizar su impacto, el MOOC es ideal tanto para enfoques de aprendizaje independientes como combinados. Los capacitadores pueden integrar módulos en las sesiones presenciales, utilizando el contenido como material complementario para debates o tareas. Para los estudiantes individuales, sirve como una herramienta a su propio ritmo para reforzar la formación presencial o como recurso principal cuando la formación tradicional no está disponible. Se anima a los proveedores de FP a utilizar el MOOC junto con herramientas digitales, como la evaluación de preparación para el trabajo, para personalizar las rutas de aprendizaje.

Beneficios

Para los formadores, el MOOC es un recurso didáctico invaluable, que ofrece contenido prediseñado y basado en investigación, alineado con el currículo STAY OK. Ahorra tiempo de preparación y mejora la impartición de la formación. Los alumnos se benefician de su estructura flexible, que les permite aprender a su propio ritmo, revisar los módulos según sea necesario y acceder a materiales de alta calidad de forma remota. El enfoque de la plataforma en aplicaciones prácticas y reales garantiza que tanto formadores como alumnos puedan implementar las lecciones eficazmente para promover el bienestar laboral.

Enlace al MOOC:
[plataforma de aprendizaje electrónico](#)



Uso del kit de herramientas digitales STAY OK

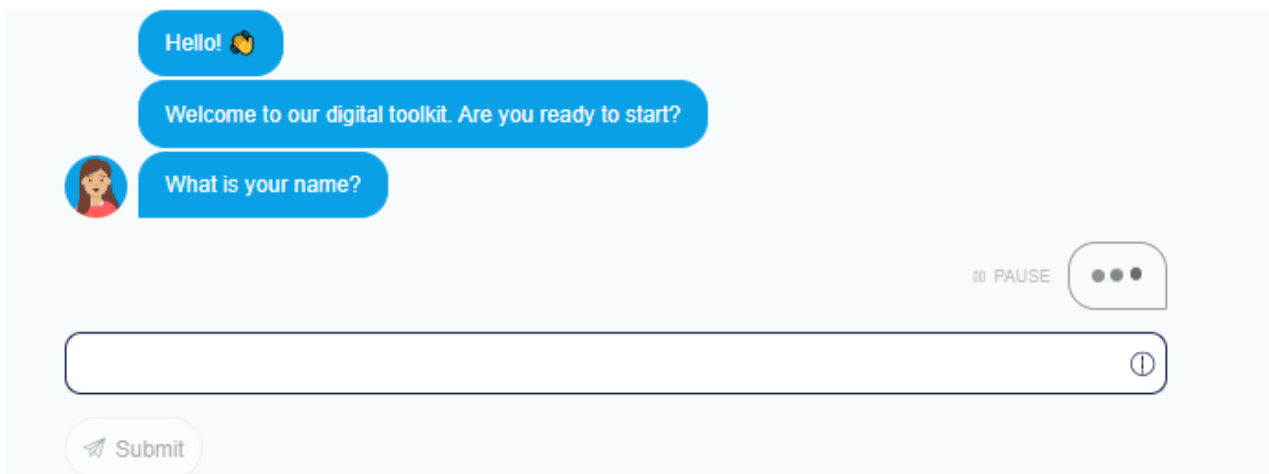
Objetivo

El Kit de Herramientas Digitales StayOK está diseñado para ayudar a los líderes de pymes a evaluar el bienestar laboral e identificar áreas clave de mejora. Mediante un proceso de evaluación estructurado, permite a los propietarios y gerentes de empresas comprender claramente la dinámica del entorno laboral, identificar los desafíos para el bienestar y desarrollar estrategias para fomentar un entorno más saludable y productivo. Con un enfoque práctico, el kit de herramientas apoya a las pymes en la creación de iniciativas de bienestar sostenibles que impulsen el éxito empresarial.



Stay Ok Digital Toolkit

Start your self assessment



Características

Este kit de herramientas digital proporciona a los líderes de pymes una interfaz intuitiva y funcional diseñada para facilitar la evaluación del bienestar laboral. El kit de herramientas digital ex ante ofrece consejos prácticos para mejorar el bienestar laboral e incluye enlaces directos a la plataforma de aprendizaje electrónico, lo que permite a los usuarios revisar el curso y reforzar sus conocimientos. Además, el kit de herramientas digital ex post sirve como herramienta de evaluación del progreso, permitiendo a las empresas evaluar las mejoras realizadas tras completar el curso y hacer un seguimiento de su evolución en materia de bienestar a lo largo del tiempo.

[Enlace a la herramienta digital:](#)
[herramienta abierta](#)

Solicitud

Los líderes de pymes pueden integrar el Kit de Herramientas Digitales StayOK en sus estrategias empresariales habituales y en sus iniciativas de formación. Puede utilizarse para realizar evaluaciones de bienestar, guiar las conversaciones de liderazgo y desarrollar intervenciones específicas. Ya sea durante reuniones de gestión, sesiones de retroalimentación con empleados o la planificación estratégica, el kit proporciona información basada en datos que ayuda a los líderes a tomar decisiones informadas para mejorar el bienestar en el trabajo.

Beneficios

Al usar el Kit de Herramientas Digitales StayOK, los líderes de pymes pueden crear planes de acción efectivos que generen mejoras medibles en el bienestar laboral. La información generada permite a las empresas implementar soluciones específicas, fortalecer el compromiso de los empleados y mejorar el rendimiento general. A largo plazo, fomentar una cultura de bienestar puede reducir el ausentismo, aumentar la retención y crear una fuerza laboral más resiliente y de alto rendimiento, factores clave para el éxito empresarial a largo plazo.

[Enlace a la herramienta digital:](#)
[herramienta abierta](#)



CONCLUSIÓN

El Manual Abierto para Proveedores de EFP podría utilizarse como una guía completa para integrar el bienestar laboral en los planes de estudio de la formación profesional (EFP). Gracias a su enfoque estructurado, proporciona a los proveedores de EFP las herramientas, metodologías y estrategias necesarias para abordar las necesidades cambiantes de los líderes de las pequeñas empresas y su plantilla.

Al centrarse en la planificación profesional, las estrategias de trabajo híbrido, la gestión de trabajadores impulsada por IA, la accesibilidad y el bienestar mental, el bienestar de la comunidad y el equilibrio entre la vida personal y laboral, este manual proporciona a los formadores y educadores los recursos para crear programas de formación más inclusivos, adaptables y eficaces.

El proyecto STAY OK reconoce que el bienestar laboral es un factor fundamental para fomentar la satisfacción de los empleados, la productividad y el éxito empresarial a largo plazo. Ante los crecientes desafíos que enfrentan las pymes relacionados con el teletrabajo, la transformación digital y las cambiantes expectativas de la fuerza laboral, la necesidad de estrategias de bienestar estructuradas nunca ha sido mayor.



CONCLUSIÓN

El manual garantiza que los proveedores de EFP puedan ofrecer una formación que sea práctica, impactante y alineada con los desafíos empresariales del mundo real, apoyando al mismo tiempo los objetivos más amplios de la agenda de modernización de la EFP de la UE.

Al adoptar metodologías de Formación Activa (FA), promover el aprendizaje en el trabajo (AET) y aprovechar herramientas digitales como los MOOC y los kits de autoevaluación, el manual ofrece un marco de aprendizaje sostenible, flexible e innovador. Los proveedores de FP pueden incorporar estos recursos a sus programas, garantizando que los conocimientos y las habilidades impartidas sigan siendo accesibles, escalables y adaptables a diversos entornos de formación.

Además, el énfasis del manual en la autorreflexión, el desarrollo del liderazgo y el aprendizaje participativo resalta su compromiso con el fomento del aprendizaje permanente. Se anima a capacitadores, educadores y líderes de pymes a utilizar este manual no solo como recurso de formación, sino también como base para la mejora continua y la innovación en el bienestar laboral.

CONCLUSIONES

De cara al futuro, el éxito del proyecto STAY OK reside en su capacidad para generar un impacto duradero más allá de su duración. La plataforma MOOC, el kit de herramientas digitales y el currículo estructurado garantizan que la formación siga siendo accesible para líderes de pymes, proveedores de FP y otras partes interesadas durante años. Mediante la colaboración, la adaptación y el compromiso continuo, esta iniciativa tiene el potencial de transformar la percepción e implementación del bienestar en las pymes de toda Europa.

El camino hacia el bienestar en el lugar de trabajo es un viaje continuo que requiere aprendizaje, adaptación y compromiso continuos.



Este manual proporciona la base necesaria para fomentar lugares de trabajo más saludables, comprometidos y resilientes, garantizando que el bienestar siga siendo una prioridad estratégica en el futuro del trabajo.



FUENTES ADICIONALES

- El futuro del bienestar laboral: Tendencias a tener en cuenta en 2024. EY (sin fecha). https://www.ey.com/en_us/media/webcasts/2024/03/the-future-of-workplace-wellbeing-trends-to-watch-in-2024
- Meister, J. (20 de febrero de 2024). El futuro del trabajo es el bienestar de los empleados. Forbes.
<https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2021/08/04/the-future-of-work-is-worker-well-being/>
- Bonwell, C. y Eison, J. (1991). Aprendizaje activo: Generando entusiasmo en el aula. Informe de Educación Superior ASHE-ERIC n.º 1.
- Red Europea para la Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) (2023). El argumento empresarial para el bienestar en el trabajo. Recuperado de: <https://www.enwhp.org>
- El futuro del trabajo híbrido: Nuevas tendencias y predicciones para 2025. HybridHero. (18 de julio de 2024).
<https://hybridhero.com/blog/2025-hr-hybrid-work-trends>

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

