



Presentación del perfil laboral del Director de Bienestar Laboral para prevenir y combatir el estrés laboral

IO5 – Recopilación de resultados de las pruebas piloto



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación solo refleja las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.

Tipo de documento:	Entregable (Resultado Intelectual)
Versión del documento:	1.0
Fecha de inicio de la preparación del documento:	2021-12-01
Fecha de finalización del documento (versión final):	2022-08-31
Clasificación:	Público
Fecha de inicio del proyecto:	2019-09-01
Fecha de finalización del proyecto:	2022-08-31
Fecha de inicio de entrega:	M15
Entrega prevista:	M24

REGISTRO DE REVISIÓN DE DOCUMENTOS

Versión	Fecha	Descripción	Autor
01	07-2022	Borrador para los socios	Victoria Shapkarina (FyG)
02	07-2022	Aplicación de las aportaciones y observaciones de los asociados	Todos los socios
03	08-2022	Revisión y retroalimentación	Todos los socios
04	08-2022	Versión final	Todos los socios
05	08-2022	Versiones en el idioma de los socios	Todos los socios

Autor principal: Victoria Shapkarina (FYG);

AUTORES CONTRIBUYENTES: Patrícia Costa y Sílvia da Silva (ISCTE-UIL); Annmarie Gorenc Zoran y Katja Kragelj Mikolič (FOS); Éster Snedec (DRPDNM); Daiana Colledani (PSYCHO); Julia Bahushi (IED), Célia Nunes (EPRALIMA); Vittoria Fontanesi (SINERGIE)

RESUMEN EJECUTIVO

El 5º resultado del proyecto WELLY tiene como objetivo recopilar toda la información y la experiencia recopilada a lo largo de la ejecución del proyecto, así como hacer que los resultados del proyecto estén disponibles y sean accesibles para un público más amplio. Para ello, se llevarán a cabo dos actividades, que darán lugar a dos entregables que se pondrán a disposición en la plataforma oficial WELLY y en todos los idiomas nacionales de los socios del proyecto con el fin de promover el acceso a estos materiales para todos aquellos interesados en su consulta de manera abierta.

Por lo tanto, los resultados se centrarán en dos documentos:

- A1. Recopilación de resultados de las pruebas piloto;
- A2. Desarrollo del Manual para Directores de Bienestar Laboral y Kit de Herramientas.

En cuanto al primero, consistirá en un informe que recogerá y resumirá todas las evidencias importantes de las pruebas piloto y la información clave producida durante el ciclo de vida del proyecto. Con este fin, el documento resultante contendrá citas de altas personalidades y testimonios y entrevistas con información sobre los resultados de la participación en la ejecución del proyecto WELLY, con el fin de observar e informar sobre los beneficios sociales, económicos y culturales o el impacto que la prueba piloto ha aportado a las empresas y participantes de las pruebas piloto en los diferentes países.

En cuanto al segundo, se centrará en un Manual para Directores de Bienestar Laboral, así como en un Kit de Herramientas con diferentes herramientas prácticas y contenidos para completar la información disponible en el Manual.

Como resultado, este 2º documento constará de 2 secciones diferentes e interconectadas:

- Manual para Directores de Bienestar Laboral; en el que se desarrollarán los contenidos necesarios para la implementación de la figura del Director de Bienestar Laboral de acuerdo con el perfil profesional certificado a nivel europeo.
- Kit de herramientas para Directores de Bienestar Laboral como anexo; como complemento del Manual a través de herramientas prácticas y actividades útiles para el Director del Bienestar Laboral con el fin de proporcionar un enfoque pragmático y funcional del papel que se debe desempeñar en la empresa para prevenir y combatir el estrés laboral.

Todos los contenidos de este 5º Resultado están dirigidos a dos grupos diferentes:

1. Investigadores y expertos en EFP que se ocupan de las cuestiones relacionadas con las condiciones del lugar de trabajo y el bienestar de los empleados.
2. Profesionales activos en la gestión de RRHH, empleadores y directores, así como personas con objetivo de convertirse en Directores de Bienestar Laboral.

Contenido

RESUMEN EJECUTIVO.....	4
Socios	6
INTRODUCCIÓN A LA RECOPIACIÓN DE RESULTADOS DE LAS PRUEBAS PILOTO	7
CITAS NACIONALES DE ALTAS PERSONALIDADES	8
1. Grecia.....	8
2. España.....	8
3. Eslovenia.....	8
4. Portugal	9
5. Italia.....	9
TESTIMONIOS Y ENTREVISTAS NACIONALES	10
1. Testimonio y entrevista de Grecia.....	10
2. Testimonio y entrevista de España	11
3. Testimonio y entrevista de Eslovenia	12
4. Testimonio y entrevista de Portugal	14
5. Testimonio y entrevista de Italia	15
CONCLUSIONES	17

Socios



FOS- Fakulteta za organizacijske študije
v Novem mestu (Eslovenia)

www.fos-unm.si



Sinergie — Sinergie Società Consortile a
Responsabilità Limitata (Italia)

www.sinergie-italia.com



DRPDNM — Društvo za za razvijanje
prostovoljnega dela Novo mesto
(Eslovenia)

www.nevladnik.info/si



Psico-Psicometría S.r.l. (Italia)

www.psychometrics.it



Instituto Universitario de Lisboa
(Portugal)

www.iscte.pt



Epralima — Escola Profissional Doalto Lima
— Cooperativa de Interesse Publico e
Responsabilidade LImitada (Portugal)

www.epralima.com



IED — Instituto de Desarrollo
Empresarial (Grecia)

www.ied.eu



FYG — Instalofi Levante S.L. (España)

www.fygconsultores.com

INTRODUCCIÓN A LA RECOPILOCIÓN DE RESULTADOS DE LAS PRUEBAS PILOTO

Este documento se centrará en la primera actividad de IO5 — A1. Recopilación de resultados de las pruebas piloto y, por lo tanto, consistirá en un informe transnacional que recoja información y evidencias de los participantes que han participado en las pruebas piloto del Curso de Formación EFP para Directores de Bienestar Laboral del tercer resultado del proyecto WELLY.

Estas fases piloto se han llevado a cabo simultáneamente en Grecia, España, Eslovenia, Portugal e Italia entre octubre de 2021 y febrero de 2022.

En este sentido, se han llevado a cabo encuestas cualitativas y cuantitativas entre DBL, empleadores y empleados reunidos para explorar la eficacia de la introducción de los DBL en las organizaciones piloto participantes en el proyecto WELLY a modo de comparación previa y posterior a su paso por el curso piloto.

Estas encuestas han obtenido una imagen muy positiva a través de dos oleadas de recopilación de datos en cada uno de los países socios. Los resultados obtenidos destacaron un aumento significativo de la satisfacción en la mayoría de las variables consideradas, en particular, la satisfacción con el control y la implicación, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y las prácticas de comunicación.

Así pues, en el siguiente informe se resumen, de manera representativa a nivel nacional, dos tipos de pruebas:

- Citas nacionales de altas personalidades
- Testimonios y entrevistas nacionales

En la primera sección, se recogerán citas de altas personalidades de cada país participante en el proyecto, es decir, un total de 5 citas de Directores de Bienestar Laboral que muestran el impacto del curso de formación DBL en la empresa aproximadamente 6 meses después de su implementación.

En la segunda sección, se incluirán testimonios de participantes en forma de entrevistas. Para resumir estos resultados de manera efectiva y comparativa, se hicieron 4 preguntas idénticas a diferentes representantes nacionales en el curso piloto, es decir, a un total de 5 participantes. Así, se obtuvieron un total de 20 respuestas que demuestran el aumento del bienestar mental y físico en el trabajo de los empleados de estas empresas, así como una disminución del estrés laboral.

CITAS NACIONALES DE ALTAS PERSONALIDADES

1. Grecia



«En este innovador curso, tuve la oportunidad de conocer a gente estupenda en materia de bienestar laboral y asistir a diversos cursos en los que obtuvimos información sobre nuevas estrategias y aplicaciones para integrar en nuestro entorno laboral. Hoy, unas semanas después, ya he puesto en práctica algunas de las cosas que hemos compartido, y pienso seguir incorporándolas a mi estrategia de RRHH».

2. España

«Me parece un gran reto personal desarrollar esta función dentro de mi empresa, ya que el bienestar de los empleados, supone en gran medida el éxito laboral de la empresa. Además, mis empleados, sobre todo al ser pocos, aprecian mucho la introducción de todas estas medidas para fomentar su salud mental y física. Espero que muy pronto se puedan identificar resultados concretos en la mejoría de nuestra empresa».



3. Eslovenia



«Formarme como Director de Bienestar Laboral me anima a pensar de forma crítica sobre la situación actual en mi entorno de trabajo. Me ayuda a ver dónde hay que introducir nuevos enfoques y métodos para favorecer el aprovechamiento del tiempo en el trabajo y conseguir un equipo más exitoso y saludable que no sólo contribuya al rendimiento de la empresa, sino también a la satisfacción personal.».

4. Portugal

«Ha sido un honor participar en este curso. La interacción entre los participantes y los productivos debates añaden valor y contribuyen a nuestro pensamiento crítico. Tenía una percepción más limitada de estos temas, y ahora he adquirido una nueva perspectiva, además de herramientas muy valiosas. El curso ha estado muy bien equilibrado y se ha centrado en las necesidades reales que tenemos como profesionales».



5. Italia



«El curso me ha permitido profundizar en un tema que me interesa mucho desde el punto de vista profesional: mejorar el bienestar laboral y ayudar a las personas a encontrar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. He tenido la oportunidad de aprender estrategias útiles y prácticas, y también de conocer a un grupo de personas con ideas afines, así como a unos formadores muy bien preparados».

TESTIMONIOS Y ENTREVISTAS NACIONALES

1. Testimonio y entrevista de Grecia

- Ahora que ha completado el curso, ¿en qué medida cree que ha sido efectivo?
¿Ha podido observar cambios en el bienestar de los empleados en el trabajo?

Creo que la formación fue efectiva. La mayor diferencia que he visto está en la forma en que yo mismo manejo las situaciones. La respuesta de los beneficiarios directos ha sido positiva. Los resultados están en proceso.

- ¿Qué aspecto(s) del curso de formación de DBL destacaría y por qué?
¿Recomendaría el curso a otros profesionales de su sector?

Lo que más me ha ayudado ha sido la interactividad y el intercambio de opiniones y experiencias dentro del curso. Creo que todos los profesionales de RRHH se beneficiarían de asistir a este programa.

- ¿Podría darnos ejemplos específicos en los que haya podido poner en práctica los conocimientos adquiridos en el curso de formación de DBL?

Dediqué más tiempo a escuchar las necesidades reales de los empleados, ocultas por las situaciones de su vida cotidiana.

- ¿Qué impacto social, económico y cultural o beneficios consideraría que el curso ha tenido en usted, su empresa y sus empleados?

Creo que el impacto será más evidente en el futuro. Ahora mismo somos una empresa que se siente satisfecha.

2. Testimonio y entrevista de España

- Ahora que ha completado el curso, ¿en qué medida cree que ha sido efectivo? ¿Ha podido observar cambios en el bienestar de los empleados en el trabajo?

Creo que el curso WELLY me ha ayudado realmente a centrarme en cuáles eran mis puntos débiles con respecto a mis empleados, como lo que ellos creían que faltaba por mi parte, así como cuáles eran los posibles cambios que podrían dar lugar a una mejora. Este curso me ha hecho tener en cuenta muchas variables que antes ni siquiera concebía y, por supuesto, al adoptar algunos de los consejos recordados por el curso WELLY, he notado que mis empleados se sienten más cómodos en su trabajo y, lo que es más importante, he notado que estamos empezando a consolidar los vínculos de confianza entre nosotros.

- ¿Qué aspecto(s) del curso de formación de DBL destacaría y por qué? ¿Recomendaría el curso a otros profesionales de su sector?

Destaco la amplitud de variables y temas que abarca el curso. WELLY consigue abarcar un amplio abanico de posibilidades sobre cómo hacer que los empleados se sientan mejor en sus lugares de trabajo y esta variedad de posibilidades es esencial para garantizar que cada uno de los empleadores a los que se dirige el curso pueda sentirse identificado y dirigido de forma particular para garantizar que convierta la mera teoría en práctica.

- ¿Podría darnos ejemplos específicos en los que haya podido poner en práctica los conocimientos adquiridos en el curso de formación de DBL?

Trabajo muy duro para garantizar el trabajo en equipo. Creo que la clave del éxito para lograr el bienestar pleno del empleo no depende únicamente de la relación entre empleado-empleador, sino que tiene mucho que ver con la relación entre los propios empleados. Si los empleados se llevan bien entre sí, hace que su día sea mucho más agradable, ya que pueden compartir experiencias, ayudarse mutuamente y aprender unos de otros. Es por eso que animo fuertemente el trabajo en equipo y propongo ciertas actividades fuera del horario de trabajo para que mis empleados puedan conocerse mejor en un entorno que les es estimulante.

También promuevo la confianza empleado-empleador. Prefiero que tengan suficiente confianza para venir a mí y me digan un problema si tienen uno que trataré de ayudarlos como puedo en lugar de que estén en la oficina haciendo su trabajo sin estar al 100 % de la capacidad total ni concentrarse realmente en sus tareas.

- ¿Qué impacto social, económico y cultural o beneficios consideraría que el curso ha tenido en usted, su empresa y sus empleados?

En cuanto al impacto en estos niveles, he notado que desde que he implementado algunas de las prácticas impartidas por WELLY, la productividad total de las empresas ha aumentado escandalosamente y tengo un menor número de renuncias. Mis empleados ahora tienen menos razones para dejar este trabajo y parecen mucho más felices.

3. Testimonio y entrevista de Eslovenia

- Ahora que ha completado el curso, ¿en qué medida cree que ha sido efectivo? ¿Ha podido observar cambios en el bienestar de los empleados en el trabajo?

Considero que la formación del Director de Bienestar Laboral ha sido extremadamente satisfactoria. He adquirido muchos nuevos conocimientos, enfoques y herramientas para comprender mejor el funcionamiento de las relaciones mutuas en la organización y aplicarlas en la práctica en el lugar de trabajo. La formación fue muy práctica, y durante la misma entrelazamos teoría y práctica, buscando las mejores soluciones para casos específicos. En mi trabajo, pude aplicar las habilidades adquiridas durante el curso, y poco después de completarlo noté cambios en los empleados, especialmente una mayor apertura, comunicación y resolución de conflictos.

- ¿Qué aspecto(s) del curso de formación de DBL destacaría y por qué? ¿Recomendaría el curso a otros profesionales de su sector?

Lo que más me gustó de la formación fue que teníamos muchos ejemplos concretos basados en la teoría y buenas prácticas. Se nos dio mucho material que cubría el tema a partir de una amplia gama de contenido, para que todos pudieran encontrar contenido que fuera apropiado para su organización. También me gustaría destacar la diversidad de los profesores, que fueron expertos en su campo y presentaron los temas que tratan en su trabajo diario. Por último, también me gustaría destacar la plataforma de formación en línea, que fue muy transparente, útil y fácil de usar. Recomendaría la formación a otros profesionales de la empresa, no solo al departamento de RRHH y a la dirección, sino también a otros empleados de la empresa, ya que las habilidades de formación adquiridas serán sin duda un gran activo para la empresa.

- ¿Podría darnos ejemplos específicos en los que haya podido poner en práctica los conocimientos adquiridos en el curso de formación de DBL?

Como parte de la formación en sí, analizamos el reconocimiento de nuestra organización desde el punto de vista del bienestar de los empleados y se nos ocurrió algunas ideas o planes para implementar en cada organización. Como un ejemplo de éxito de implementación en mi organización, destacaría principalmente la comunicación positiva, la participación de los empleados en decisiones importantes, horarios de trabajo flexibles y una forma combinada de trabajo (combinando presencialidad y teletrabajo). También hemos implementado actividades de consolidación de equipos.

- ¿Qué impacto social, económico y cultural o beneficios consideraría que el curso ha tenido en usted, su empresa y sus empleados?

La formación ofrece una amplia gama de habilidades de una variedad de campos, pero sobre todo, se pone un gran énfasis en las relaciones interpersonales, la comunicación, el respeto, las instrucciones claras y la responsabilidad. El dominio de estas habilidades ciertamente trae beneficios en el área personal del empleado, pero luego esto también se transfiere a la organización. De esta manera, la organización tiene más éxito en los negocios, los empleados están más satisfechos y la contribución es tanto social como económica.

4. Testimonio y entrevista de Portugal

- Ahora que ha completado el curso, ¿en qué medida cree que ha sido efectivo?
¿Ha podido observar cambios en el bienestar de los empleados en el trabajo?

Una vez terminado el curso e identificados los aspectos que necesitaban mejorar (por ejemplo, un monitoreo más estrecho de los empleados), veo cambios no solo en el bienestar/ (menos tensión en los empleados y en mí mismo, como director de la empresa), sino también en la organización de tareas y eficiencia.

- ¿Qué aspecto(s) del curso de formación de DBL destacaría y por qué?
¿Recomendaría el curso a otros profesionales de su sector?

Me gustaría destacar el intercambio de herramientas prácticas que pueden ser utilizadas por las empresas, la interacción e intercambio de experiencias con otros profesionales, y los ejercicios durante el curso de formación que deben realizarse teniendo en cuenta la realidad de nuestra propia empresa. Recomendaría el curso para otros profesionales, no solo de las pymes, sino también empresas más grandes.

- ¿Podría darnos ejemplos específicos en los que haya podido poner en práctica los conocimientos adquiridos en el curso de formación de DBL?

A pesar de que la empresa todavía se encuentra en la fase de inversión y tiene limitaciones de recursos financieros para contar con un equipo interno permanente, se reforzó durante el curso la necesidad de contar con recursos humanos que respondan a la demanda y hagan crecer a la empresa. Como resultado, la empresa pasó de tener 1 a 2 asistentes, cada uno responsable de algunas tareas, que, con más enfoque y menos carga de trabajo ha permitido una mayor dinámica.

- ¿Qué impacto social, económico y cultural o beneficios consideraría que el curso ha tenido en usted, su empresa y sus empleados?

Beneficios sociales y culturales: me permitió interactuar con profesionales en el contexto laboral portugués, proporcionando una mejor comprensión de la «cultura de trabajo» portuguesa. Ahora tengo 2 empleados en el área de apoyo, que es otra persona/familia con un ingreso.

Beneficios económicos: la dinámica que tiene ahora la empresa (espero) traerá un mayor volumen de ventas, que es uno de los principales objetivos de la empresa en este momento, lo que tendrá un impacto positivo en los empleados y en mí mismo.

5. Testimonio y entrevista de Italia

- Ahora que ha completado el curso, ¿en qué medida cree que ha sido efectivo? ¿Ha podido observar cambios en el bienestar de los empleados en el trabajo?

El curso piloto fue muy útil tanto en la parte teórica como en la parte experiencial y más práctica. También fue eficaz tanto a nivel profesional como personal: el papel del Director de Bienestar Laboral, de hecho, requiere habilidades blandas y duras que deben combinarse inteligentemente para ayudar a garantizar un clima corporativo positivo y enfrentar cualquier posible problema de comunicación dentro del grupo de trabajo y entre la dirección. Al redactar el proyecto final, tuve la oportunidad de aplicar las habilidades y herramientas adquiridas gracias al curso para hacer un análisis exhaustivo de las necesidades, las mejoras y las intervenciones correctivas que debía adoptar con el fin de mejorar el bienestar laboral de la empresa. También apliqué la competencia adquirida durante el curso en términos de comunicación, ambiente de trabajo y seguridad y horas de trabajo, lo que ha garantizado un buen equilibrio entre el trabajo y el bienestar y ha reducido drásticamente la rotación y las bajas por enfermedad. Inicialmente, este cambio representó un coste importante para la empresa, pero las medidas adoptadas son éticas y sostenibles a largo plazo, y beneficiosas tanto para los empleados como para los empleadores.

- ¿Qué aspecto(s) del curso de formación de DBL destacaría y por qué? ¿Recomendaría el curso a otros profesionales de su sector?

Una de las partes más interesantes del curso fue el aprendizaje de herramientas prácticas de evaluación para evaluar los Indicadores Clave de Rendimiento (KPI por sus siglas en

inglés) de felicidad en el trabajo, lo que permitió analizar de manera «científica» los niveles de felicidad y estrés de los trabajadores, a través de una sinergia funcional entre la evaluación cuantitativa y cualitativa. Otra parte inspiradora se refería a la preparación y formación del Director de Bienestar Laboral, centrado en el desarrollo de las habilidades de comunicación, la empatía, el estudio de las emociones y la correlación entre los valores personales, los objetivos y la motivación. Agradecí tratar estos temas, ya que el curso logró darles una implementación práctica y concreta, y también tuve la oportunidad de intercambiar con profesionales del sector y con otros participantes. Recomendaría el curso a profesionales como especialistas en recursos humanos, formadores de negocios y pequeños y medianos empresarios que quieran mejorar su propia empresa. También recomendaría este curso a otros psicólogos laborales para enriquecer su preparación y ampliar sus habilidades profesionales al obtener acceso a los contextos empresariales.

- ¿Podría darnos ejemplos específicos en los que haya podido poner en práctica los conocimientos adquiridos en el curso de formación de DBL?

Al final del curso, tras un análisis exhaustivo en términos de Retornos de la Inversión (ROI por sus siglas en inglés), diseñé un borrador de proyecto para ser presentado e implementado en mi empresa, con el fin de lanzar un programa destinado a mejorar el bienestar laboral y reducir el estrés relacionado con el trabajo que es típico del sector profesional en el que trabajo. Espero dar un buen ejemplo y generar un ciclo virtuoso que podría afectar a otras empresas del mismo sector.

- ¿Qué impacto social, económico y cultural o beneficios consideraría que el curso ha tenido en usted, su empresa y sus empleados?

El mayor impacto que el curso tuvo en mí se refería tanto a la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades en temas relacionados con el bienestar laboral, como al enfoque en ciertas herramientas de orientación. Aprendí el poder de la gratitud hacia uno mismo y hacia los demás, la asertividad en la gestión de conflictos, y que es importante saber manejar las propias emociones y los sentimientos de los empleados, haciéndoles sentir útiles en su trabajo, y apreciados como profesionales por su compromiso y como personas. Fue un viaje maravilloso de enriquecimiento mutuo, conciencia e intercambio con otros participantes y organizadores.

CONCLUSIONES

Tras evaluar las citas de altas personalidades y testimonios y entrevistas nacionales, se puede recopilar un conjunto de conclusiones sobre los resultados de la participación en la implementación del proyecto WELLY.

En general, solo hay resultados positivos y se puede extraer un alto impacto del curso. Los amplios temas cubiertos por el curso, brindan a los directores una amplia gama de posibilidades sobre cómo hacer que los empleados se sientan mejor en sus lugares de trabajo. La parte teórica y práctica, así como la interacción e intercambio de experiencias con otros profesionales, ayudan a identificar los aspectos de la empresa que necesitan mejora.

Gracias a eso, el aspecto más importante que todos los directores mejoraron es la comunicación entre directores y empleados, los propios empleados y el trabajo en equipo en general. Esto se logra mediante la creación de un espacio más seguro para la comunicación y el fortalecimiento de la relación entre los empleados. Organizar actividades fuera del horario de trabajo para que mis empleados puedan conocerse mejor puede traer resultados positivos en su productividad.

La adopción de medidas para aumentar el bienestar de los empleados, saber gestionar y apoyar a los empleados da menos razones a los empleados para abandonar la empresa y aporta resultados positivos y alentadores a la organización.

Para concluir el informe, los participantes coinciden en que el curso está dirigido no solo a formadores y psicólogos con el fin de enriquecer su preparación y ampliar sus habilidades profesionales al obtener acceso a los contextos empresariales y empresariales, sino también a directores y empleados.

Debemos destacar que para la mayoría de los participantes, el curso fue un viaje maravilloso tanto a nivel profesional como personal, un viaje de enriquecimiento mutuo, conciencia e intercambio con otros participantes y organizadores.