

Descriptor del módulo

Módulo 3 : Cómo crear una cultura inclusiva y apoyar la inclusión digital y el bienestar

TÍTULO DEL MÓDULO	DEL	Cómo crear una cultura inclusiva y apoyar la inclusión digital y el bienestar
DURACIÓN DEL MÓDULO	DEL	3 horas y 55 minutos
DESCRIPCIÓN GENERAL OBJETIVO GENERAL	Y	Este módulo se centra en dotar a los profesionales y directivos de RR. HH. de los conocimientos y habilidades necesarios para comprender la naturaleza interrelacionada de la inclusión digital, la conectividad social y el bienestar de los empleados en los modernos entornos de trabajo híbridos. Su objetivo general es capacitar a estos profesionales para comprender, desarrollar y aplicar estrategias destinadas a crear una cultura inclusiva que favorezca la inclusión digital y el bienestar de los empleados en entornos de trabajo híbridos. En concreto, pretende preparar a los líderes para: ▪ Crear una cultura que valore y promueva el bienestar digital. ▪ Promover la inclusión social en entornos de trabajo híbridos. ▪ Implementar prácticas de inclusión digital que se adapten a las diversas necesidades y capacidades. ▪ Equilibrar el uso de la tecnología con enfoques centrados en el ser humano para mantener las conexiones sociales. ▪ Desarrollar políticas y prácticas que apoyen el bienestar integral de los empleados en entornos híbridos.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Se describen los conocimientos, habilidades y actitudes específicos que los alumnos adquirirán al completar con éxito el módulo.

Conocimientos:

Al finalizar este módulo, los alumnos:

- Relacionar la naturaleza interconectada de la inclusión digital, la conexión social y el bienestar de los empleados en entornos de trabajo híbridos.
- Reconocer los componentes clave del bienestar digital y su impacto en la productividad y la satisfacción de los empleados.
- Identificar los retos y oportunidades para la inclusión social en los modelos de trabajo híbridos.
- Describir los principios de la inclusión digital y cómo se aplican a las diversas necesidades de la fuerza laboral.

Habilidades:

Al finalizar este módulo, los alumnos serán capaces de:

- Analizar las necesidades digitales y sociales de los empleados en entornos de trabajo híbridos.
- Diseñar estrategias para promover el bienestar digital y la conexión social en el lugar de trabajo híbrido.
- Desarrollar políticas internas que apoyen la inclusión digital y se adapten a las diversas capacidades de los empleados.
- Implementar técnicas para equilibrar el uso de la tecnología con enfoques centrados en el ser humano para mantener las conexiones sociales.

Competencias:

Al finalizar este módulo, los alumnos serán capaces de:

- Fomentar una cultura en el lugar de trabajo que valore y promueva el bienestar digital y la inclusión.
- Liderar iniciativas para mejorar la inclusión social y la conexión en entornos de trabajo híbridos.
- Adaptar las prácticas de RR. HH. para apoyar el bienestar integral de los empleados en entornos digitales e híbridos.
- Defender e implementar prácticas de inclusión digital que se adapten a las diversas necesidades y capacidades dentro de la organización.

CONTENIDO DEL CURSO

- Definiciones de inclusión digital, conexión social y bienestar.
- Importancia del bienestar digital en los lugares de trabajo híbridos.
- Identificar las barreras a la inclusión digital.
- Retos de comunicación en entornos de trabajo híbridos

- Técnicas de comunicación inclusiva
- Estrategias de bienestar digital
- Planificación de acciones: creación de planes personales de bienestar e inclusión

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Accenture. (2023). The future of work: a hybrid work model. www.accenture.com/us-en/insights/consulting/future-work

Aleksić, D., Lazauskaite-Zabielske, J., & Yin, Y. (2022). Remote work during the COVID-19 pandemic: its effects on employee performance and mental health. *frontiers in psychology*, 13. www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.877997/full

Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). Why working from home will stick. National Bureau of Economic Research. www.nber.org/papers/w28731

Buffer. (2023). The 2023 state of remote work. <https://buffer.com/state-of-remote-work/2023>

Dery, K., & Hafermalz, E. (2022). Hybrid work: humanizing remote working through digital innovation. *Journal of Information Technology*, 37(4), 438-444. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/02683962221106317>

Gartner. (2023). Gartner survey reveals 39% of employees have little to no confidence in their Organization's DEI efforts. www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2023-03-02-gartner-survey-reveals-39-percent-of-employees-have-little-to-no-confidence-in-their-organizations-dei-efforts

Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2022). Work from home & productivity: evidence from personnel & analytics data on IT professionals. *Journal of Political Economy Microeconomics*, 1(1). www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/718964

Gratton, L. (2022). Redesigning work: how to transform your organization and make hybrid work for everyone. MIT Sloan Management Review. <https://sloanreview.mit.edu/article/redesigning-work-for-the-hybrid-era/>

Jacobs, E., & Sax, D. (2022). Remote and hybrid work: challenges and solutions. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2022/03/remote-and-hybrid-work-challenges-and-solutions>

Microsoft. (2023). Work trend index 2023: Will AI Fix Work? www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/will-ai-fix-work

Narayanan, L., Menon, S., & Bahuguna, S. (2023). Digital workplace: a comprehensive review of the literature and a synthesis of future research agenda. *Journal of Business Research*, 156, 113459. www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296322011389

Raghuram, S., Hill, N. S., & Gibbs, J. L. (2022). Virtual work: bringing the worker back in. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 1-23. www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091741

van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Factors influencing adjustment to remote work: Employees' initial responses to the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6966. www.mdpi.com/1660-4601/18/13/6966

World Economic Forum. (2023). Future of jobs report 2023.
www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/

Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., ... & Teevan, J. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*, 6(1), 43-54.
www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4