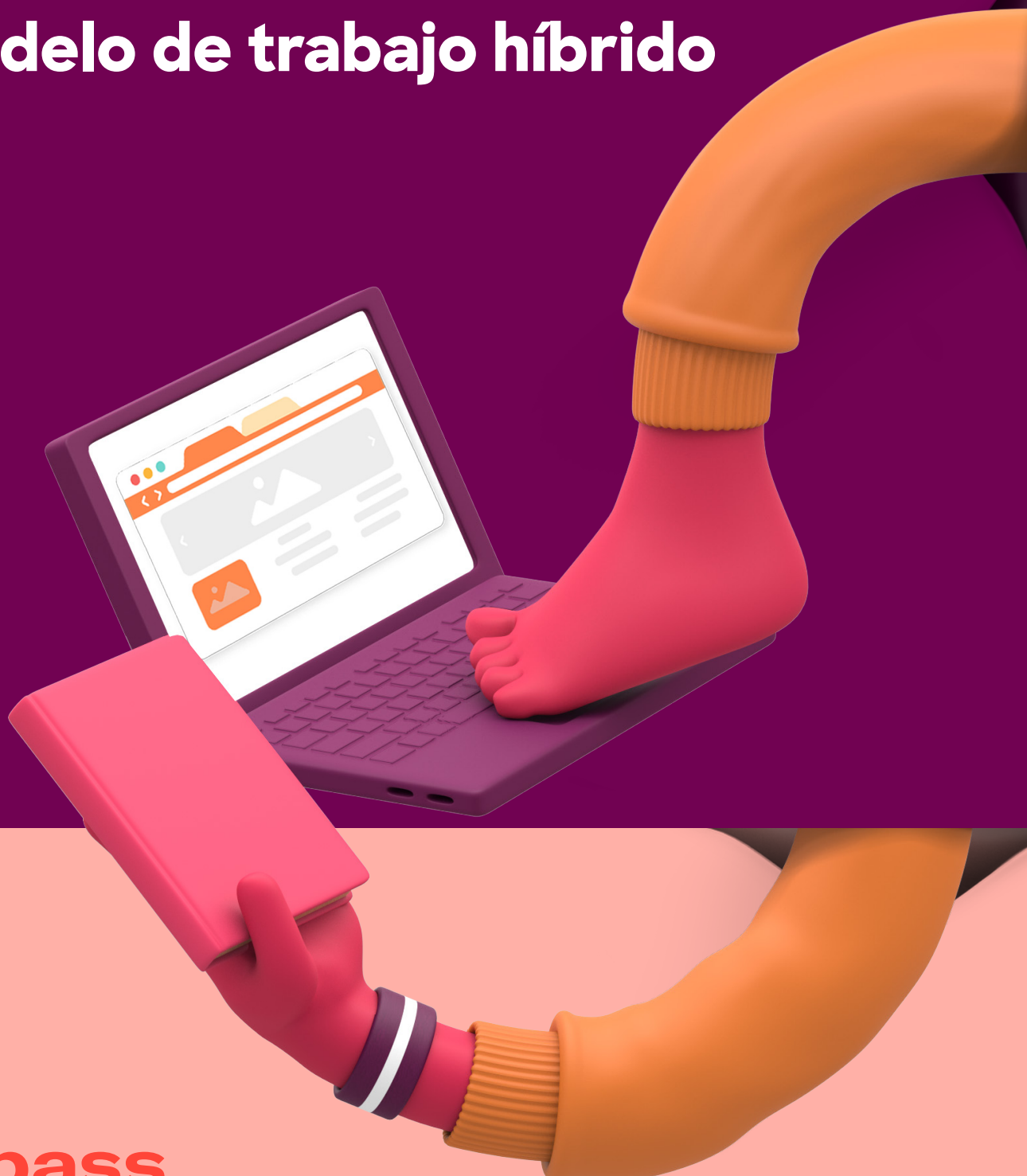


Cómo los responsables RRHH pueden apoyar a los empleados que se reincorporan a la oficina en modelo de trabajo híbrido



Gympass

Índice

1. Dile «hola» al modelo de trabajo híbrido

Por qué los modelos híbridos podrían convertirse en la nueva normalidad

La experiencia de empleado que desean los trabajadores

2. Tres áreas clave en las que centrarse para favorecer una transición sin sobresaltos

Cómo mantener seguros a los empleados

¿Qué pueden esperar los empleados?

Cómo hacer que los empleados se sientan valorados

3. Cómo poner en marcha un programa de bienestar para empleados

Determina lo que los empleados quieren y necesitan

Establece metas claras y mide el progreso

Demuestra la implicación del equipo directivo

Pon en marcha un comité de bienestar para fomentar una mentalidad de bienestar

Fija un presupuesto para preparar un plan acorde

Ultima todas las iniciativas y comienza a promoverlas

4. Gympass: la única solución para mejorar el bienestar de los empleados



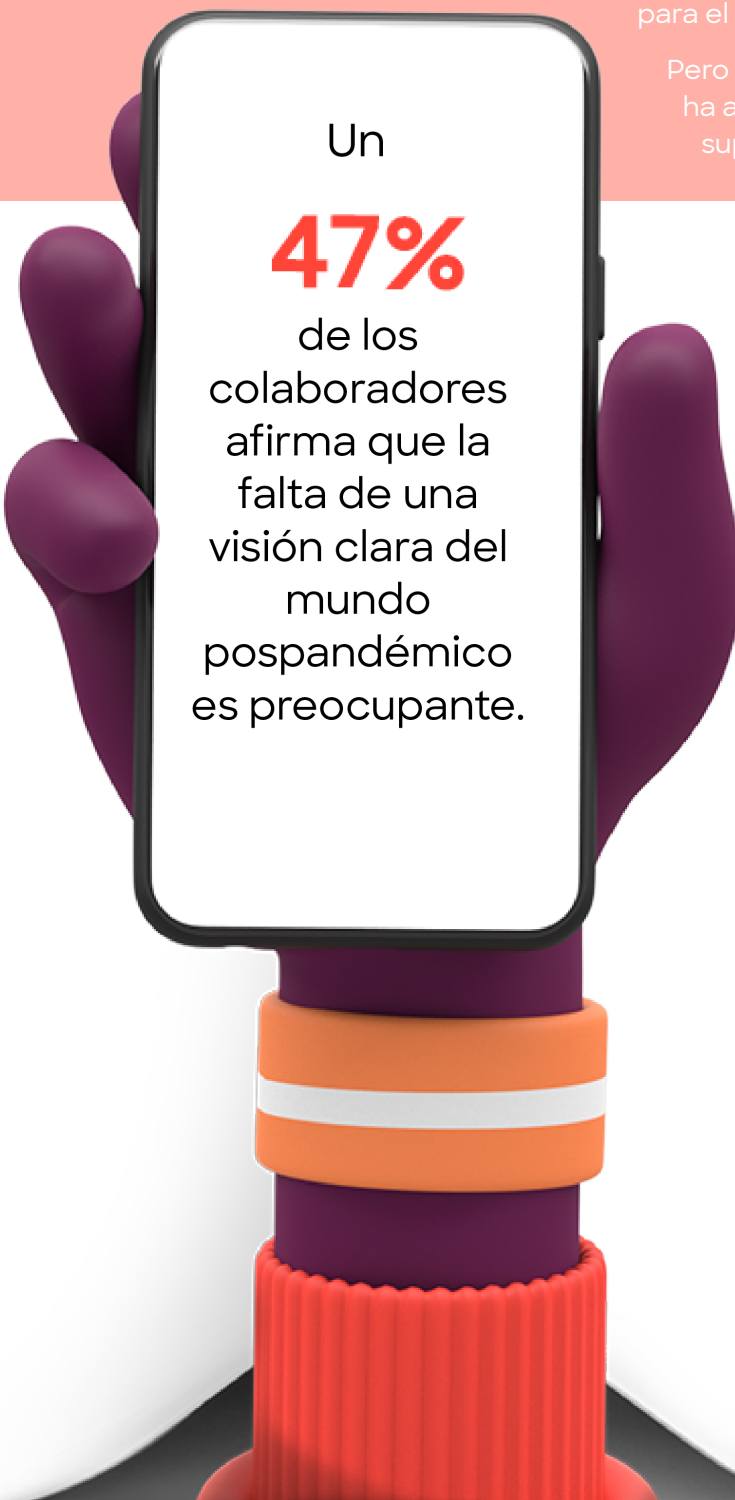
«Como un huracán que azota a todo el país».

El efecto que la COVID-19 ha tenido en la economía estadounidense es difícil de comprender, pero, como señala David Cutler, profesor de Economía Aplicada en Otto Eckstein, es equiparable a la devastación de una catástrofe natural, como un huracán que afecta a todas las zonas de Estados Unidos.

Las previsiones apuntan a que la pandemia mundial le costará al país 16 billones de dólares. Las empresas de todo el mundo todavía se están recuperando de esta devastación, mientras se esfuerzan por adaptarse a un mundo pospandémico.

A medida que EE. UU. comienza a flexibilizar la normativa tras la rápida difusión de las vacunas, los empresarios buscan formas de volver a la versión de la normalidad en la que vivíamos antes de que se desatara la pandemia. Esto representa una gran oportunidad para que los responsables de RR. HH. ayuden a sus empleados mientras el equipo directivo consolida un plan para el futuro de sus operaciones.

Pero este cambio en la forma de trabajar durante la pandemia ha alterado la experiencia de los empleados, lo que ha supuesto algunos cambios en sus preferencias.



Un
47%
de los
colaboradores
afirma que la
falta de una
visión clara del
mundo
pospandémico
es preocupante.

La pandemia ha forzado a muchos empleados a trabajar de forma totalmente remota, pero ¿qué significa esto para los trabajadores y su vida cotidiana de cara al futuro?

Un asombroso 47 % de los empleados afirma que la falta de una visión clara del mundo pospandémico es preocupante. Mientras tanto, muchos de ellos disfrutaban de la transición al trabajo desde casa: el 80 % de ellos afirma que cumplir con los plazos y hacer su trabajo ha resultado sencillo desde que se pasó al trabajo totalmente a distancia.

Es más, analizando la experiencia de empleado que estos prefieren, la mayoría (54 %) declara que le gustaría trabajar desde casa cuando termine la pandemia. Los equipos directivos deben tener esto en cuenta al planificar cómo será el trabajo después de la pandemia.

¿Por qué? Porque los empleados se sienten atraídos por las modalidades de trabajo flexibles y es probable que el 30 % de ellos cambie de trabajo si se les reincorpora por completo a la oficina.

La mejor manera de volver al lugar de trabajo es que las empresas adopten una gran solución que se ajuste a las preferencias de los empleados al tiempo que los mantiene seguros y felices: el modelo de trabajo híbrido.

Dile «hola» al modelo de trabajo híbrido

El modelo de trabajo híbrido permite que algunos empleados trabajen a distancia mientras otros lo hacen «in situ». Algunas empresas están adoptando acuerdos laborales flexibles para permitir que la gente trabaje algunos días en casa y otros en la oficina.

Esto se adapta a las preferencias de sus empleados, ya que el [55 % de los trabajadores estadounidenses](#) afirman que quieren una combinación de horarios laborales «en la oficina» y «en casa».

El mensaje es claro: quieren tener la flexibilidad de trabajar desde casa al menos algunas veces a la semana. Ahí es donde entra en juego el modelo de trabajo híbrido.

Por qué los modelos híbridos podrían convertirse en la nueva normalidad

El modelo de trabajo híbrido es el resultado de todos los obstáculos culturales y tecnológicos que los empresarios se vieron obligados a superar durante los confinamientos. Ahora, como tantos empleados descubrieron durante su trabajo en casa, la gente conoce sus verdaderas capacidades en un entorno remoto.

[Casi cuatro de cada diez personas](#) afirman que pueden hacer la mayor parte de su trabajo en casa, con grandes variaciones según los sectores y los niveles de formación e ingresos. En términos generales, la mayoría de los graduados universitarios afirman que pueden hacer su trabajo en un lugar remoto.

La decisión de cambiar a este modelo depende sobre todo de las actividades que se realizan en el lugar de trabajo. McKinsey & Company analizó para qué actividades era más factible el trabajo a distancia, es decir, identificaron las tareas que podían realizarse sin pérdida de productividad cuando los empleados trabajan a distancia.



McKinsey & Company analizó para qué actividades era más factible el trabajo a distancia, es decir, identificaron las tareas que podían realizarse sin pérdida de productividad cuando los empleados trabajan a distancia. Las actividades principales que muestran un gran potencial incluyen:



Actualizar conocimientos y el aprendizaje (por ejemplo, asistir a un seminario en línea)



Comunicarse con compañeros y clientes (por ejemplo, comentar estrategias)



Interactuar con ordenadores (por ejemplo, crear copias de seguridad de los datos)



Procesar, analizar e interpretar información (por ejemplo, analizar las tendencias del sector)



Pensar de forma creativa (por ejemplo, diseños para publicaciones)

Por tanto, cuando las empresas se plantean cómo facilitar el trabajo a distancia a sus equipos, lo más importante a considerar son las tareas y actividades que llevan a cabo realmente los empleados. En la mayoría de los sectores hay muchos trabajos que se pueden realizar en casa de manera eficaz.

Los sectores con mayor potencial de trabajo a distancia son:

- Finanzas y seguros
- Gestión
- Servicios profesionales, científicos y técnicos
- Informática y telecomunicaciones
- Educación

A medida que las empresas pasaban a la solución a corto plazo para gestionar las operaciones durante la pandemia mundial, la experiencia para el empleado también cambió mucho y, en el caso de los trabajadores, ha sido para mejor.

La experiencia de empleado que desean los trabajadores

Es fácil entender la preferencia por el trabajo a distancia. Cuando se diseña correctamente, un modelo de trabajo híbrido puede aportar la estructura, la independencia, la flexibilidad y la sociabilidad que necesita la comunidad de empleados.

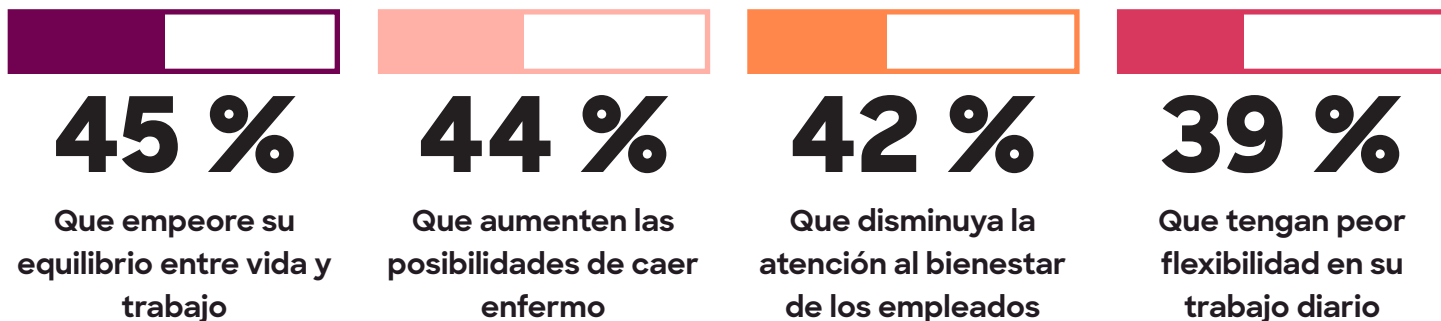
En la época anterior y posterior a la COVID-19, la cantidad de empresarios que prefieren los modelos de trabajo híbridos pasó del 30 % al 52 %. Sin embargo, un problema importante acecha a las empresas que planean hacer este cambio: sus empleados están preocupados por lo que les depara el futuro en su lugar de trabajo tras la pandemia.

Al trabajar a distancia durante más de un año, ha quedado claro que nuestros empleados han disfrutado de la libertad de un entorno de trabajo más flexible y que son igual de productivos en casa. Un modelo de trabajo híbrido nos permitirá ofrecerles este beneficio y, al mismo tiempo, disponer de la oficina como lugar para colaborar y entablar relaciones».

—Nikki Salenetri, vicepresidenta de recursos humanos de Gympass



Los principales temores de los empleados al volver al trabajo presencial son:



Sin embargo, también tienen la esperanza de que las empresas se centren en mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal al aumentar la flexibilidad y priorizar el bienestar de los empleados.

En pocas palabras, es muy probable que surjan modelos de trabajo híbridos y que se conviertan en algo habitual en muchos sectores. Este modelo tiene muchas ventajas.

Por ejemplo, los empresarios pueden reducir los gastos generales reduciendo el tamaño de su oficina o trasladándola a un lugar más económico. Esto es habitual en los entornos urbanos, ya que las empresas están pasando de grandes edificios a espacios más pequeños. Es probable que esta tendencia continúe: un tercio de los directores de operaciones afirman que tienen previsto reducir el espacio de las oficinas cuando venzan los contratos de alquiler en los próximos años.

Otra ventaja es que se reducen los riesgos para la salud del personal y se ofrecen opciones que pueden adaptarse a las preferencias individuales. A la hora de determinar cómo adoptar un modelo híbrido, considera cada tipo:



1. Modelo a voluntad

Permite a los empleados elegir la disposición laboral que mejor se adapte a ellos en cada día. Respetar la distancia social creando un proceso para solicitar días en la oficina.



2. Modelo de semana dividida

La semana se divide: dos o tres días de trabajo desde casa y dos o tres días en la oficina. Los empresarios pueden incluso escalonar sus departamentos, dándole al equipo A la oficina durante el lunes, el miércoles y el viernes, y al equipo B la opción de trabajar en la oficina el martes y el jueves.



3. Modelo de trabajo por turnos

Permite a los empleados trabajar en turnos de mañana y tarde en la oficina.



4. Modelo semana a semana

De manera semanal, permite a los empleados alternar entre el trabajo en la oficina y el trabajo desde casa.

Sin embargo, hacer que los empleados vuelvan a la oficina, sea cual sea su función, no es tarea fácil. Los responsables de RR. HH. necesitan un plan para que se sientan seguros, de modo que, en última instancia, puedan seguir formando parte de la empresa como miembros felices, sanos y productivos.

Tres áreas clave en las que centrarse para favorecer una transición sin problemas

Independientemente del modelo que se elija, los empresarios necesitarán un plan que garantice una transición segura y fácil para volver al lugar de trabajo. Hay tres aspectos esenciales a considerar, junto con algunas soluciones prácticas para ayudar a resolverlos.

Cómo mantener seguros a los empleados

Muchas personas apenas han abandonado sus hogares durante la pandemia. La mayoría de sus necesidades, incluidos los alimentos y las recetas, se transportaban directamente a su casa mediante varios servicios.

La mayoría de la gente cumple las normas básicas de salud pública, como llevar una mascarilla y mantenerse a dos metros de distancia de los demás. Sin embargo, volver a la oficina les resultará extraño a muchos empleados. Esta experiencia puede resultar aterradora, especialmente para los que no se han vacunado o para los que se encuentran en categorías de alto riesgo.

Afortunadamente, las empresas tienen la opción de ser proactivas en el apoyo a sus empleados.

Solución: cumple la última normativa gubernamental

Presta mucha atención a los consejos del gobierno sobre cómo prevenir la propagación de enfermedades en el lugar de trabajo. Los centros de control y prevención de enfermedades (CDC) apuntan algunas [consideraciones muy útiles para las personas que se reincorporan al trabajo](#).

Explícale claramente al personal cómo la empresa

No cabe duda de que todos y cada uno de tus empleados están algo inquietos respecto a su vuelta al lugar de trabajo. Asegúrate de crear líneas de comunicación abiertas para que tus empleados puedan aportar ideas en la forma en que se sientan más cómodos. Utiliza esta información cuando crees una estrategia de vuelta al trabajo para asegurarte de que estás afrontando los problemas de forma proactiva y proporcionando un lugar de trabajo seguro y cómodo».

—Nikki Salenetri, vicepresidenta de recursos humanos de Gympass

mantiene el lugar de trabajo seguro y limpio y especifica todas las medidas preventivas que se implementan, como:



Ofrece desinfectante para manos



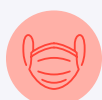
Distribuye los días en la oficina de cada equipo para mantener el distanciamiento social



Contrata empresas de limpieza para que desinfecten con frecuencia



Instala mamparas de plástico



Proporciona mascarillas en la oficina

En cualquier caso, consulta con la asesoría laboral de la empresa para conocer todas las medidas necesarias para lograr un entorno de trabajo seguro. Esto puede dar tranquilidad a los empleados y demostrarles que la empresa se toma en serio su salud.

¿Qué pueden esperar los empleados?

En este punto, muchos equipos directivos se han mantenido en silencio o han proporcionado una información vaga sobre el futuro de sus operaciones.

De hecho, el **40 % de los empleados** señala que su empresa aún no ha comunicado ninguna previsión para el trabajo después de la pandemia, y el 28 % dice que solo ha recibido información poco precisa.

Esto puede causar más frustración y preocupación, ya que los empleados esperan impacientes cómo será su día a día en los próximos meses y años. La solución es sencilla: ¡mantenerlos informados!

Afortunadamente, las empresas tienen la opción de ser proactivas en el apoyo a sus empleados.

Solución: crea ya mismo canales de comunicación abiertos

Desarrolla un plan de comunicación que describa todas las expectativas de los empleados, y fomenta la transparencia y la comunicación abierta en todos los ámbitos.

Las empresas quieren que sus empleados se sientan cómodos al expresar sus preocupaciones, y para ello deben tener contacto directo con alguien que pueda atenderlas.

En pocas palabras, los equipos quieren sentirse incluidos en las comunicaciones de la empresa sobre el futuro de la empresa después de la pandemia. De hecho, quienes se sienten incluidos gracias a una comunicación detallada de las políticas tienen aproximadamente **cinco veces más probabilidades** de ser más productivos.

Fija fechas concretas para que los empleados vuelvan a la oficina con bastante antelación, de modo que puedan empezar a preparar los cambios importantes en su estilo de vida, como la guardería y el cuidado de las mascotas. Procura avisar con al menos un mes de antelación antes de poner en marcha el modelo de trabajo híbrido, si bien lo ideal es ofrecer tres meses completos para que los empleados puedan adaptarse y anticiparse correctamente.

No te olvides de que también será importante ofrecer arreglos que se adapten a las necesidades individuales de los empleados. Si algunas personas se encuentran en categorías de alto riesgo y aun así no se sienten cómodas para volver a la oficina, ponte de acuerdo con sus jefes de equipo y comprueba si existe un acuerdo de trabajo flexible que se adapte tanto al empleado como al equipo.



Cómo hacer que los empleados se sientan valorados

Fomentar y mantener una mentalidad positiva en el lugar de trabajo, donde la gente se sienta valorada por su trabajo, ya resulta bastante difícil en la oficina. Poner en marcha un programa de reconocimiento a los empleados requiere bastante planificación y ejecución.

Por eso, cuando los equipos se encuentran físicamente separados, esto puede convertirse en un reto aún mayor. Los empresarios no pueden organizar celebraciones en la oficina ni elogiar públicamente a los mejores trabajadores como sucede durante una reunión de empresa en persona. Sin embargo, con las capacidades tecnológicas adecuadas, pueden sacar el máximo partido a los recursos: solo tienen que planificarlo.

Solución: continuar desarrollando una filosofía en la que los empleados se sientan valorados

La filosofía de una empresa debe considerarse como una prioridad absoluta. Si los empleados se sienten desconectados de los demás y de su equipo, se sentirán excluidos, lo que puede afectar negativamente a la [productividad](#), al compromiso y a la [retención](#).

Cuando se contempla la filosofía desde el punto de vista de la experiencia del empleado y de cómo esta favorece el rendimiento y la retención, hay algo claro: crear una atmósfera positiva es una estrategia empresarial, no un mero accesorio.

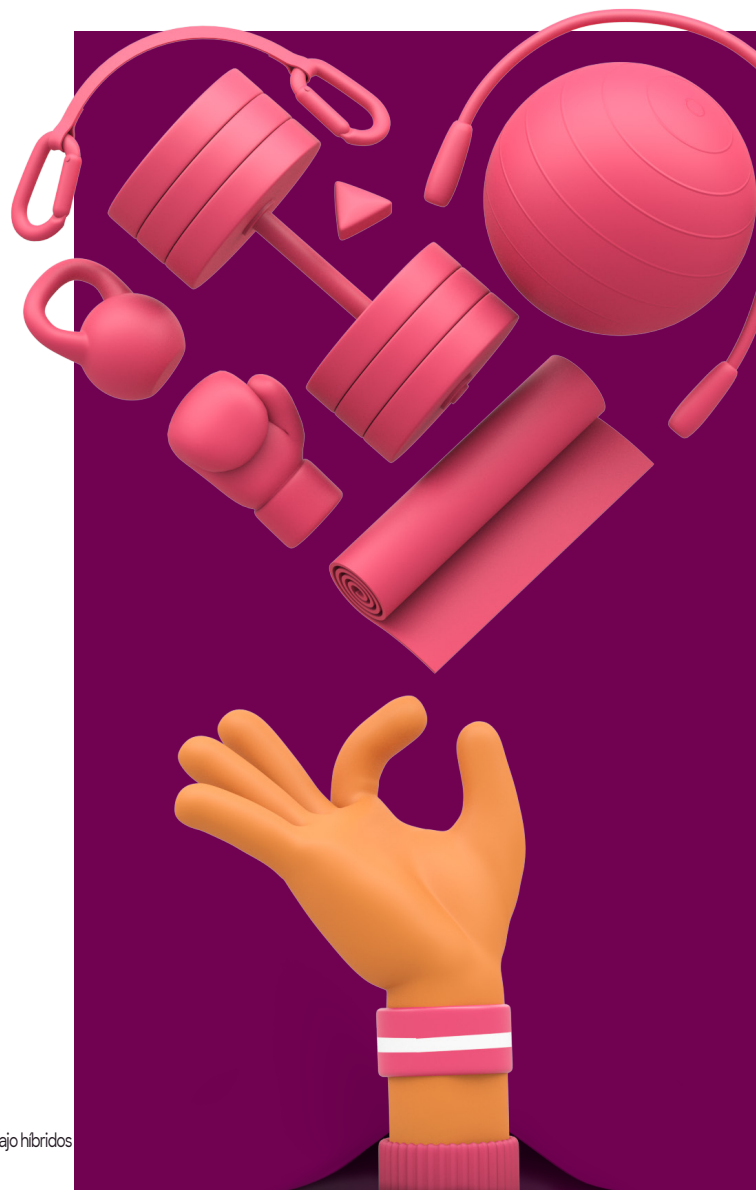
Encuentra una forma de hacer que todos los empleados (los que están en la oficina y los que trabajan desde casa) se sientan reconocidos y valorados. Los programas de reconocimiento de los empleados tienen que ser justos para todos los equipos. Por eso, cuando los empresarios celebren reuniones de equipo con trabajadores en la oficina y a distancia, elogia a todas las partes clave por igual, independientemente del lugar desde el que trabajen.

Puede tratarse de agradecimientos virtuales en los grupos de chat del equipo o de gestos más significativos, como enviarles regalos de reconocimiento a tus empleados a distancia, por ejemplo, comida de un restaurante local o una carta de agradecimiento con una tarjeta de regalo.

Además, dedica tiempo a los eventos de filosofía híbrida. Estos pueden ser videollamadas en las que los equipos se reúnen y participan en juegos divertidos, como el trivial, el «qué prefieres», charadas y «dos verdades y una mentira». Las empresas también pueden organizar horas felices en las que los empleados socialicen y participen en divertidas conversaciones de grupo.

Quizás una de las formas más efectivas de hacer que los empleados se sientan valorados es desarrollar un programa de bienestar integral. El bienestar de los empleados se perfila cada vez más como una de las principales áreas de interés para los empresarios, especialmente a raíz de una pandemia mundial. Hay pruebas sólidas que demuestran cómo el [estrés puede debilitar el sistema inmunitario](#) y cómo un [estilo de vida sedentario](#) favorece una serie de problemas de salud.

Por eso resulta tan importante desarrollar un programa de bienestar para los empleados. No solo ayudará a los empleados a mantenerse sanos y felices, sino que también puede mejorar sus niveles de compromiso, productividad y satisfacción. Además, cuando los empresarios les apoyan para mejorar su salud, les transmiten un claro mensaje: se preocupan por ellos en el plano humano.



Cómo poner en marcha un programa de bienestar para empleados

3

El bienestar va ganando adeptos a medida que los empresarios empiezan a ver el efecto que tiene la salud de sus empleados en su negocio. Con la implantación de programas de bienestar para empleados, las empresas obtienen todo tipo de beneficios, como, por ejemplo:



Reducir el estrés

El 48 % de los empleados indica que la formación patrocinada por la empresa es la que más les ha ayudado a gestionar el estrés. ([Udemy](#))



Mejorar la satisfacción en el trabajo

El 70 % de los empleados inscritos en programas de bienestar manifiesta estar más satisfecho con su trabajo que los que no están inscritos en el programa. ([Aflac](#))



Reducir el absentismo laboral

El 56 % de los empleados estuvo menos días de baja gracias a los programas de bienestar. ([United Healthcare](#))



Potenciar la productividad

El 62 % de los empleados afirma que los programas de bienestar les ayuda a mejorar su productividad. ([United Healthcare](#))

Desarrollar un programa de bienestar para los empleados resulta fundamental para ayudarles a gestionar su transición de vuelta al trabajo con el modelo híbrido. Sigue estos pasos para empezar.



Habla con tus empleados sobre lo que desean en un programa de bienestar y utiliza esa información al diseñarlo. Crear un programa que beneficie a todos demuestra que percibes a los empleados como personas y que aprecias sus necesidades individuales».

—Nikki Salenetri, vicepresidenta de recursos humanos de Gympass



1. Determina lo que los empleados quieren y necesitan

Identifica exactamente con qué necesitan ayuda los equipos y qué les interesa, realizando evaluaciones de salud y encuestándolos directamente. Cuando se recopilen los datos, quedará claro qué iniciativas de bienestar son prioritarias, y ayudará a los empresarios a determinar la mejor manera de promoverlas.

Por ejemplo, si una evaluación determina que en una empresa hay muchos fumadores en el equipo y la encuesta muestra que la mayoría de los fumadores quieren dejar de fumar, ofréceles un programa para dejar de fumar.

2. Establece metas claras y mide el progreso

Como sucede con todas las estrategias empresariales, hay que fijar objetivos claros que se puedan medir. Por ejemplo, si una empresa quiere hacer frente al caro absentismo, hay que establecer un objetivo claro para el programa, como «reducir el absentismo en un 5 % trimestre a trimestre».

Saber cuál es el objetivo ayuda a los empresarios a definir un proceso de generación de informes. Si el objetivo se centra en la satisfacción de los empleados, el KPI es la puntuación de satisfacción del cliente. Por tanto, realiza encuestas periódicamente para hacer un seguimiento de los cambios.

3. Demuestra la implicación del equipo directivo

Los empleados aprenden con el ejemplo, así que a una empresa le interesa que todos los niveles de su organización participen en las iniciativas de bienestar. Conseguir la implicación de los equipos directivos y mostrarla repercute directamente en el éxito del programa.

De hecho, el 73 % de los empleados con altos cargos que muestra su apoyo a través de la implicación y el compromiso con las iniciativas de bienestar afirmó que su organización ayuda a los empleados a desarrollar un estilo de vida saludable, en comparación con el reducido 11 % que trabaja en una empresa que carece de este apoyo.



4. Pon en marcha un comité de bienestar para fomentar una mentalidad de bienestar

Con el apoyo del equipo directivo y un buen conocimiento de las necesidades y preferencias de todos los empleados, las empresas sabrán qué programas deben incorporar. Sin embargo, es importante destinar recursos para fomentar este entusiasmo por el bienestar en la filosofía de la empresa.

Con un comité de bienestar dirigido por los empleados, las empresas dispondrán de un equipo de personas que pueden evaluar las necesidades, valorar las iniciativas de bienestar actuales, organizar eventos y ayudar a implementar las actividades.

5. Fija un presupuesto para preparar un plan acorde

Los programas de bienestar constan de muchas piezas móviles, por lo que hay que saber planificar adecuadamente los gastos asociados a la planificación y ejecución. De lo contrario, si un programa no está debidamente financiado, no será eficaz.

Considera todos los costes asociados al programa, como los honorarios de los proveedores, los incentivos para los participantes, los dispositivos de seguimiento del estado físico y las iniciativas promocionales.

6. Ultima todas las iniciativas y comienza a promoverlas

Con el presupuesto fijado, los equipos pueden empezar a planificar temas e iniciativas para el año. Por ejemplo, concienciar sobre el cáncer de mama en octubre al alentar a los empleados a que se hagan pruebas gratuitas.

Los empresarios también necesitan una lista final de todas las herramientas que utilizarán para la implementación del programa. Con el software adecuado y los recursos de bienestar a mano, están mejor equipados para alcanzar el éxito.

A la vez que los empresarios llevan un calendario de programas de bienestar, hay que colaborar con los comités de bienestar para promover cada iniciativa. Pon en marcha un programa de incentivos con recompensas para lograr altos índices de uso.

Con un programa de bienestar bien diseñado, los dirigentes disponen de la base necesaria para apoyar a sus empleados conforme se adaptan a la nueva normalidad del modelo de trabajo híbrido pospandemia.

Gympass: la única solución para mejorar el bienestar de los empleados

4

Hay muchas formas diferentes de ir reuniendo herramientas de bienestar para poner en marcha un programa. Sin embargo, cuanto más dispares sean las herramientas, más difícil será su gestión.

En este punto es donde resultan útiles las soluciones de bienestar multiopción. Proporcionan una opción «todo en uno» para que los equipos de RR. HH. puedan gestionar un programa de bienestar eficaz sin quebraderos de cabeza.

Gympass es la única plataforma completa de bienestar empresarial que presta un apoyo integral a cada empleado, independientemente de dónde se encuentre y cuándo lo requiera: la solución ideal para los modelos de trabajo híbridos.

Obtén más información sobre cómo Gympass ayuda a mejorar el bienestar de los empleados con una estrategia orientada a los resultados y con planes inclusivos que se adaptan a las necesidades de todos los empleados.

Más información

