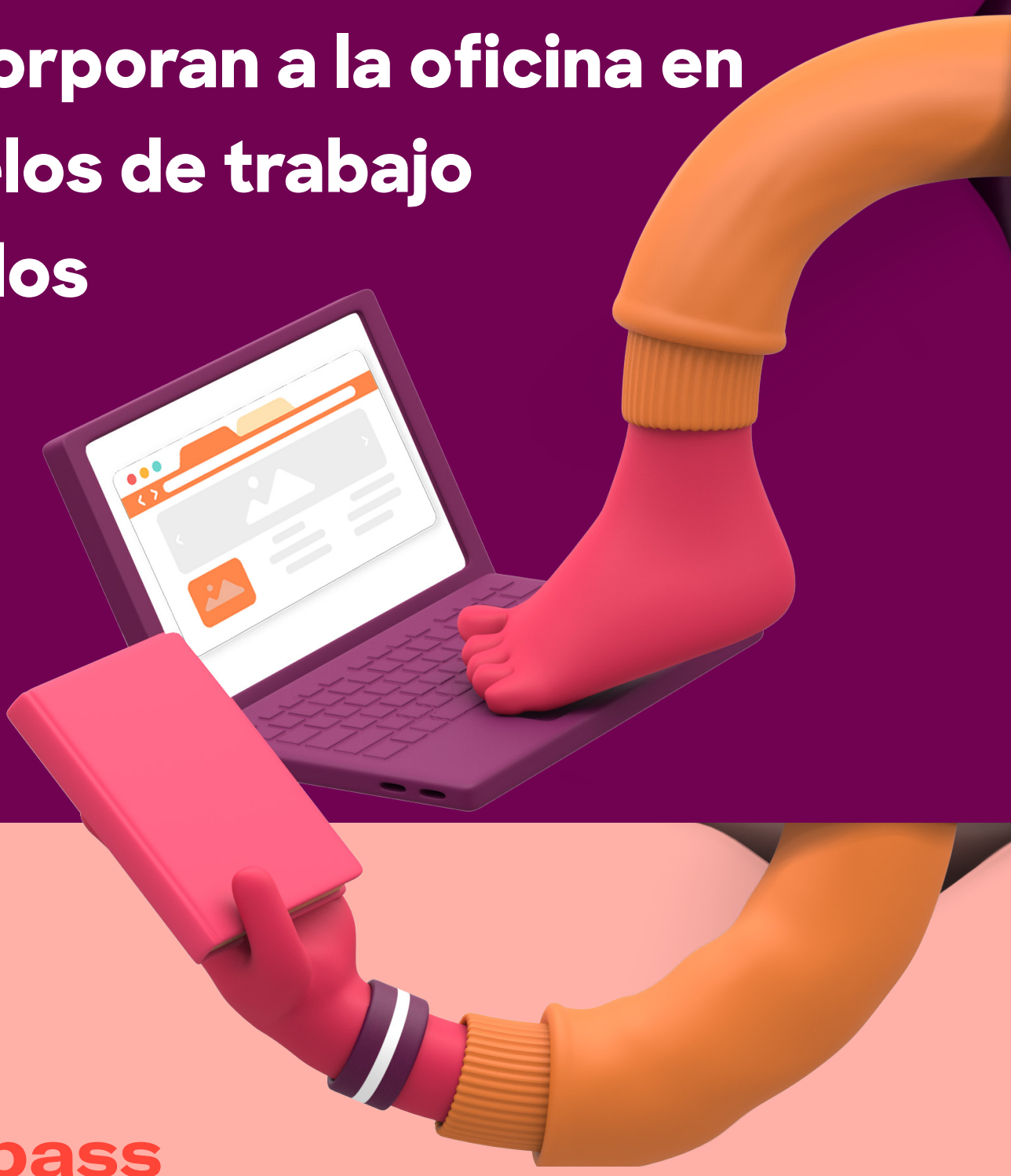
Cómo pueden apoyar los responsables de RR. HH. a los colaboradores que se reincorporan a la oficina en modelos de trabajo híbridos



Gympass

Índice

1. Conoce el modelo de trabajo híbrido

- Por qué los modelos híbridos podrían convertirse en la nueva normalidad
- La experiencia de colaborador que desean los trabajadores

2. 3 áreas clave para favorecer una transición sin problemas

- Cómo cuidar la seguridad de los colaboradores
- ¿Qué pueden esperar los colaboradores?
- Cómo hacer que los colaboradores se sientan valorados

3. Cómo lanzar un programa de bienestar para colaboradores

- Define qué quieren y qué necesitan los colaboradores
- Establece metas claras y mide el progreso
- Demuestra el compromiso del equipo directivo
- Crea un comité de bienestar para fomentar una cultura de bienestar
- Establece un presupuesto para hacer un plan acorde
- Concreta todas las iniciativas y comienza a promoverlas

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

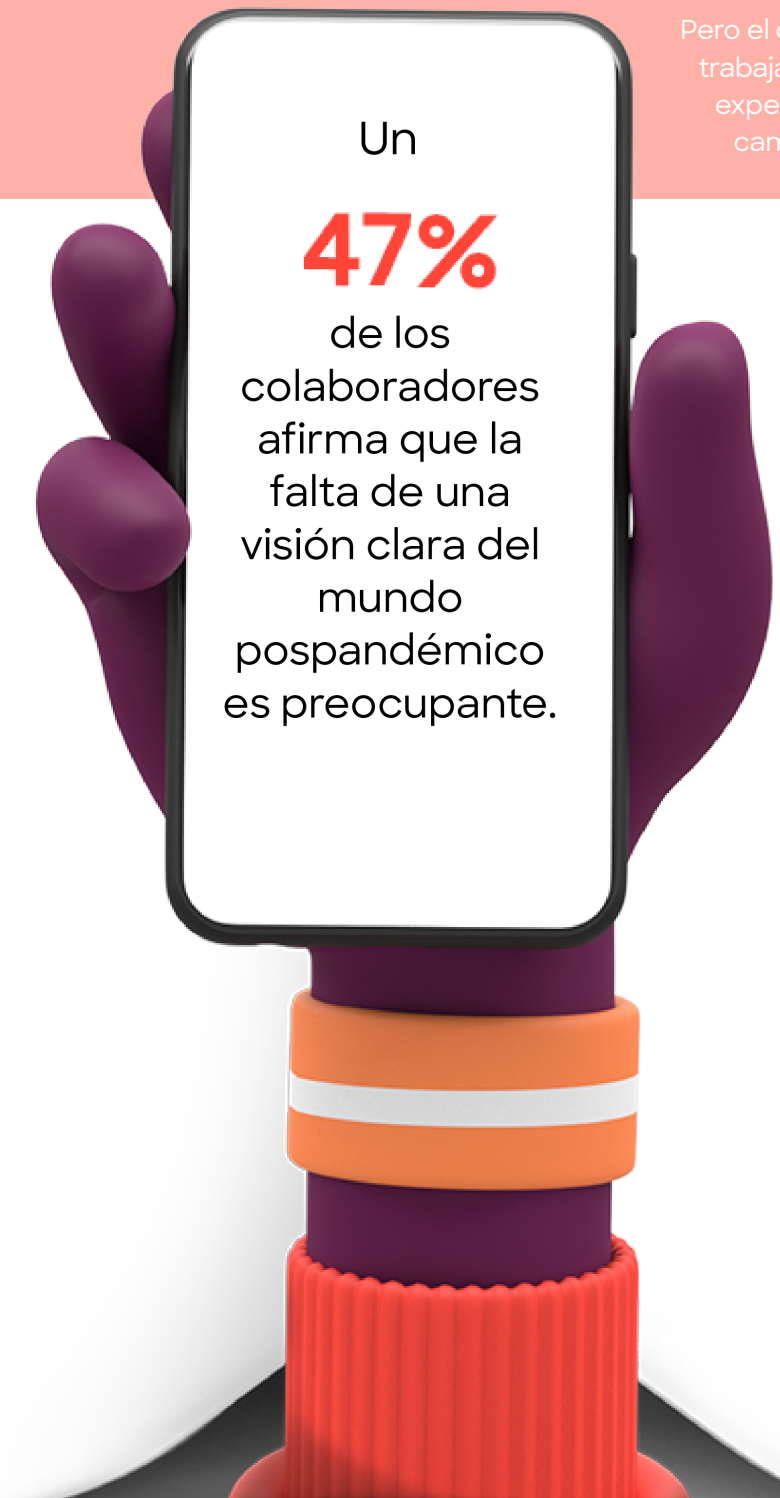
“Como un huracán que azotó a todo el país”.

El impacto de la COVID-19 en la economía estadounidense es difícil de comprender, pero como explica David Cutler, profesor de Economía Aplicada de Otto Eckstein, es como si la devastación causada por un desastre natural, como un huracán, afectara a todas las áreas de Estados Unidos.

Las proyecciones sugieren 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 relajar las medidas gracias a la vacunación rápida, los empresarios buscan formas de volver a alguna versión de la normalidad en la que vivíamos antes de la pandemia. Esto presenta una oportunidad emocionante para que los líderes de recursos humanos apoyen a los colaboradores mientras que la dirección concreta un plan para el futuro de sus operaciones.

Pero el cambio en la forma en que las personas han estado trabajando durante la pandemia también ha modificado la experiencia de los colaboradores, abriendo las puertas a un cambio en sus preferencias.



La pandemia ha forzado a muchos colaboradores 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 colaboradores afirma que la falta de una visión clara del mundo pospandémico es preocupante. Al mismo tiempo, muchos de ellos están disfrutando la transición al trabajo desde casa: el 80% dice que cumplir con los plazos y hacer su trabajo es más fácil desde que pasaron al trabajo completamente remoto.

Es más, al pensar en el tipo de experiencia que preferirían a futuro, la mayoría (54%) afirma que les gustaría trabajar desde casa una vez que 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 colaboradores han descubierto un nuevo gusto por los esquemas flexibles de trabajo y el 30% de ellos cambiarían de trabajo si tuvieran que regresar al modelo totalmente presencial.

La mejor manera de volver a la oficina es que las organizaciones adopten una buena solución que se ajuste a las preferencias de los colaboradores y cuide su ánimo y su seguridad: el modelo de trabajo híbrido.

1 Dile hola al modelo de trabajo híbrido

El modelo de trabajo híbrido permite que algunos colaboradores trabajen de forma remota mientras que otros acuden al lugar de trabajo. Algunas organizaciones están adoptando acuerdos laborales flexibles para permitir que la gente trabaje algunos días en casa y otros en la oficina.

Esto va bien con las preferencias de sus colaboradores, 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: los colaboradores 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 empleadores se vieron obligados a superar durante los cierres. Ahora, como muchos colaboradores descubrieron durante su experiencia con el trabajo en casa, la gente conoce mejor sus capacidades en un entorno remoto.

Casi cuatro de cada 10 personas dicen que pueden hacer su trabajo principalmente en casa, con grandes variaciones entre distintas industrias y niveles de educación 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 qué actividades tenían el mayor potencial para el trabajo a distancia, es decir, identificaron las tareas que podían realizarse sin pérdida de productividad cuando los colaboradores trabajan a distancia.

McKinsey & Company analizó las actividades que tenían el mayor potencial para el trabajo a distancia, es decir, identificaron las tareas que podían realizarse sin pérdida de productividad cuando los colaboradores trabajan a distancia. Las actividades principales que muestran un alto potencial incluyen:

- Actualización de conocimientos y aprendizaje (por ejemplo, asistir a un seminario en línea)
- Interacción con computadoras (por ejemplo, crear copias de seguridad de datos)
- Pensamiento creativo (por ejemplo, diseño de publicaciones)
- Comunicación con colegas y clientes (por ejemplo, discutir estrategias)
- Procesar, analizar e interpretar información (por ejemplo, analizar las tendencias del sector)

En conclusión, cuando las empresas estén considerando cómo proporcionar trabajo a distancia para sus equipos, los factores más importantes a considerar deben ser las tareas y actividades reales de los colaboradores. En la mayoría de las industrias 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**
- **Administración**
- **Servicios profesionales, científicos y técnicos**
- **Informática y telecomunicaciones**
- **Educación**

Cuando las empresas adoptaron soluciones a corto plazo para administrar sus operaciones durante una pandemia global, la experiencia de sus colaboradores también cambió mucho, y para muchos trabajadores, mejoró bastante.

La experiencia de colaborador que desean los trabajadores

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

La cantidad de empleadores que prefieren modelos de trabajo híbridos aumentó del 30% antes del COVID-19, a 52% después. Sin embargo, un problema importante acecha a las empresas que planean hacer este cambio: sus colaboradores 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 colaboradores 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, tener la oficina como un espacio para colaborar y entablar relaciones".**
>
> —Nikki Salenetri, vicepresidenta de RR. HH. de Gympass

Los principales temores de los colaboradores sobre el regreso al trabajo presencial son:

45%

Deterioro del equilibrio entre la vida personal y el trabajo

44%

Aumento de la probabilidad de enfermarse

42%

Disminución de la atención al bienestar de los colaboradores

39%

Menos flexibilidad en el trabajo diario

Sin embargo, también tienen la esperanza de que las empresas se centren en mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, aumentando la flexibilidad y dando prioridad al bienestar de los colaboradores.

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

Por ejemplo, los empresarios pueden reducir sus gastos de operación si reducen el tamaño de su oficina o la trasladan a una ubicación más económica. Esto es habitual en los entornos urbanos, donde las empresas se están mudando de los 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 colaboradores elegir la disposición laboral que mejor se adapte a ellos en cada día. Respeta las medidas de distanciamiento 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 colaboradores trabajar en turnos de mañana y tarde en la oficina.

4. Modelo semana a semana

Permite que los colaboradores alternen semanalmente entre el trabajo en la oficina y el trabajo desde casa.

Lograr que los empleados vuelvan a la oficina, sea cual sea el modelo, no es tarea fácil. Los responsables de RR. HH. necesitan un plan para que los colaboradores se sientan seguros, de modo que, en última instancia, puedan seguir formando parte de la organización como miembros felices, sanos y productivos.

Tres áreas clave 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 cuidar la seguridad de los colaboradores

Muchas personas apenas han salido de su casa durante la pandemia. Han cubierto la mayoría de sus necesidades, incluidos los alimentos y las receta médicas, a través de diversos servicios de entrega a domicilio.

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

Afortunadamente, las empresas pueden ser proactivas en el apoyo a sus colaboradores.

Solución: cumplir la última normativa gubernamental

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

> **“No cabe duda que a todos tus colaboradores les preocupa algo al respecto del regreso al trabajo. Asegúrate de crear líneas de comunicación abiertas para que tus colaboradores puedan aportar sus ideas de la manera más cómoda para ellos. Básate en 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 RR. HH. de Gympass

Explica claramente al personal cómo la empresa mantiene su lugar de trabajo seguro y limpio, especificando todas las medidas preventivas que se siguen, 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 el consejo de empleo de la empresa para conocer todas las medidas necesarias para crear un entorno de trabajo seguro. Esto puede dar tranquilidad a los colaboradores y demostrarles que la empresa se toma en serio su salud.

¿Qué pueden esperar los colaboradores?

En este punto, muchos equipos directivos se han mantenido en silencio o solo han dado información vaga sobre el futuro de sus operaciones. De hecho, el 40% de los trabajadores señala que su empresa aún no ha informado de ninguna previsión para el trabajo después de la pandemia, y el 28% dice que solo ha recibido información vaga.

Esto puede causar más frustración y preocupación mientras los colaboradores están esperando saber cómo será su día a día en los próximos meses y años. La solución es sencilla: ¡mantenerlos informados!

Afortunadamente, las empresas pueden ser proactivas en el apoyo a sus colaboradores.

Solución: crea canales de comunicación abiertos

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

Lo mejor para las empresas es que sus colaboradores puedan expresar sus preocupaciones con tranquilidad, y para ello es necesario el 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 organización después de la pandemia. De hecho, quienes se sienten incluidos gracias a una comunicación detallada sobre las políticas tienen aproximadamente reportan hasta cinco veces más un aumento en su productividad.

Fija fechas concretas para que los empleados vuelvan a la oficina con bastante anticipación. Así podrán empezar a planear los cambios importantes en su estilo de vida, como el cuidado de los niños y de las mascotas. Procura avisar con al menos un mes de antelación antes de poner en marcha el modelo de trabajo híbrido; idealmente, tres meses antes para que los colaboradores puedan planificar en consecuencia.

No olvides que también será importante ofrecer arreglos que se adapten a las necesidades individuales de los colaboradores. Si algunas personas se encuentran en categorías de alto riesgo y aún no tienen la confianza para volver a la oficina, ponte de acuerdo con sus jefes de equipo y trata de encontrar un acuerdo de trabajo flexible adecuado tanto para el colaborador como para el equipo.

Cómo lograr que los colaboradores se sientan valorados

Crear y mantener una cultura laboral positiva, en donde cada persona se sienta valorada por su trabajo, ya es lo suficientemente difícil cuando el trabajo es presencial. Poner en marcha un programa de reconocimiento para colaboradores requiere mucho esfuerzo en la planificación y la ejecución.

Por eso, cuando los equipos se encuentran físicamente separados, esto puede convertirse en un reto aún mayor. No se pueden organizar fiestas en la oficina ni elogiar públicamente a los colaboradores más destacados como se hace en las reuniones en persona. Sin embargo, con las herramientas tecnológicas adecuadas, pueden sacarle el máximo provecho a los recursos: es cuestión de planearlo.

Solución: seguir desarrollando una cultura en la que los colaboradores se sientan valorados

La cultura de la empresa debe considerarse como una prioridad absoluta. Si los colaboradores están desconectados de los demás y de su equipo, pueden sentirse excluidos, lo que puede perjudicar la productividad, el compromiso y la retención.

Si examinamos la cultura laboral desde el punto de vista de la experiencia del colaborador y de cómo esta favorece el rendimiento y la retención, queda claro que una atmósfera positiva es una estrategia de negocios eficaz, y no solo un complemento agradable.

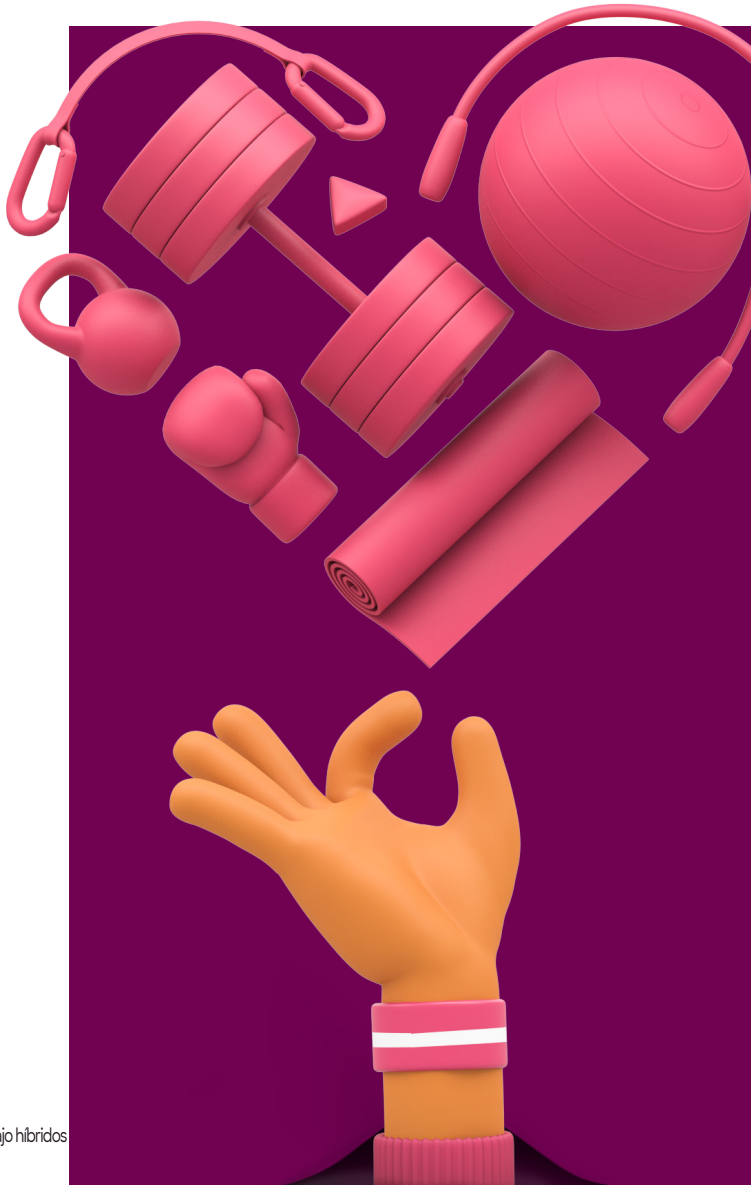
Busca una forma de hacer que todos los colaboradores (los que están en la oficina y los que trabajan desde casa) se sientan reconocidos y valorados. Los programas de reconocimiento de los colaboradores deben ser justos para todos los equipos. Por eso, si se celebran reuniones de equipo con los colaboradores que están en la oficina y los que trabajan a distancia, es importante reconocer a todos los actores clave por igual, independientemente del lugar en donde estén trabajando.

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

Además, dedica tiempo a los eventos híbridos para fortalecer la cultura. Estos pueden ser videollamadas en las que los equipos se unan para participar en juegos, como torneos de trivia, "qué prefieres", charadas, o "dos verdades y una mentira". Las empresas también pueden organizar horas felices para que los colaboradores socialicen y participen en conversaciones de grupo divertidas.

Quizás una de las formas más efectivas de hacer que los colaboradores se sientan valorados es desarrollar un programa de bienestar integral. El bienestar de los colaboradores se perfila cada vez más como una de las principales áreas de interés para los empresarios, especialmente tras la pandemia mundial. Existe evidencia sólida de cómo el estrés puede debilitar el sistema inmunológico y cómo los estilos de vida sedentarios contribuyen a una serie de problemas de salud.

Por eso es que es tan importante desarrollar un programa de bienestar para los colaboradores. No solo ayudará a los colaboradores a mantenerse sanos y felices, sino que también puede mejorar sus niveles de compromiso, productividad y satisfacción. Además, cuando los empleadores apoyan la salud de sus colaboradores, les transmiten un mensaje claro: se preocupan por ellos como seres humanos.



Cómo poner en marcha un programa de bienestar para colaboradores

3

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

Reducción del estrés

El 48% de los colaboradores indican que la capacitación patrocinada por la empresa es la que más les ha ayudado a manejar el estrés. (Udemy)

Aumento de la satisfacción laboral

El 70% de los colaboradores inscritos en programas de bienestar manifiestan estar más satisfechos con su trabajo que los que no están inscritos en un programa. (Aflac)

Reducción del absentismo laboral

El 56% de los colaboradores estuvo menos días de baja gracias a un programa de bienestar. (United Healthcare)

Aumento en la productividad

El 62% de los colaboradores afirma que los programas de bienestar les ayudan a mejorar su productividad. (United Healthcare)

Desarrollar un programa de bienestar para los colaboradores resulta fundamental para ayudarles con la transición de regreso al trabajo con un modelo híbrido. Sigue estos pasos para empezar.

Habla con tus colaboradores 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 colaboradores como personas y que valoras sus necesidades individuales".

—Nikki Salenetri, vicepresidenta de RR. HH. de Gympass

1. Determina lo que los colaboradores quieren y necesitan

Identifica exactamente con qué necesitan ayuda los equipos y qué les interesa a través de evaluaciones de salud y encuestas directas. Cuando se recojan los datos, quedará claro qué iniciativas de bienestar son prioritarias y cuál puede ser 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 solucionar el costo del 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 definir un proceso de generación de informes. Si el objetivo se centra en la satisfacción de los colaboradores, el KPI es la puntuación de satisfacción del cliente. Por lo tanto, realiza encuestas periódicamente para monitorear los cambios.

3. Demuestra el compromiso del equipo directivo

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

De hecho, el 73% de los colaboradores de organizaciones donde la alta gerencia demuestran su apoyo a través de la participación y el compromiso con las iniciativas de bienestar afirman que su organización ayuda a los colaboradores a desarrollar un estilo de vida saludable, en contraste con solo el 11% de los que trabajan 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 colaboradores, las empresas sabrán qué programas incorporar. Sin embargo, es importante destinar recursos para seguir fomentar este entusiasmo por el bienestar dentro de la cultura de la organización.

Con un comité de bienestar dirigido por colaboradores, las empresas podrán contar con un equipo de personas que pueden evaluar las necesidades, evaluar 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 presupuestar adecuadamente los gastos asociados a la planificación y la ejecución. De lo contrario, si un programa no está debidamente financiado, no será eficaz.

Considera todos los costos 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. Concreta todas las iniciativas y comienza a promoverlas

Con el presupuesto fijado, los equipos pueden empezar a planear los temas e iniciativas para el año. Por ejemplo, crear conciencia sobre el cáncer de mama en octubre con una campaña que promueva las pruebas gratuitas.

También es necesario contar con una lista final de todas las herramientas que se utilizarán para implementar el programa. Con el software y los recursos de bienestar adecuados a la mano, están mejor equipados para tener éxito.

Mientras se lleva un calendario de programas de bienestar, es necesario 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 líderes contarán con bases sólidas para apoyar a sus colaboradores en la adaptación a la nueva normalidad del modelo de trabajo híbrido pospandemia.

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

4

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

En este punto es donde resultan útiles las soluciones de bienestar multiopción. Son una opción “todo en uno” que permite que los equipos de RR. HH. administren un programa de bienestar eficaz sin quebrarse la cabeza.

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

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

Más información