

La guía del responsable de RR. HH. para ayudar a los colaboradores que se reincorporan al lugar de trabajo



Gympass

En el mundo pospandemia, el lugar de trabajo tendrá un aspecto muy diferente, especialmente en lo que se refiere a cómo las empresas harán partícipes a los colaboradores en tiempos de cambio.

No cabe duda de que los toques de queda, las restricciones y los confinamientos han afectado duramente a tu plantilla durante 2020 y 2021, a medida que aumentaban los contagios de COVID-19. Sin embargo, conforme Estados Unidos empieza a reabrir y la normativa se suaviza, las empresas buscan ahora volver a la sensación de normalidad de la que disfrutaban antes de la pandemia.

Esto crea una magnífica oportunidad para que tú, como responsable de RR. HH., prestes apoyo a tus colaboradores cuando empiecen a reincorporarse al lugar de trabajo, ya sea a tiempo completo o en el marco de un modelo de trabajo híbrido.

A modo de recordatorio o para aquellos que no estén familiarizados con este término, los modelos de trabajo híbridos permiten que algunos colaboradores trabajen a distancia mientras otros trabajan «in situ». Algunas empresas están adoptando acuerdos laborales flexibles para permitir que la plantilla trabaje algunos días en casa y otros en la oficina.

Estos modelos ofrecen una serie de ventajas si se implantan correctamente. Entre ellas, la posibilidad de contratar a los mejores profesionales de todo el mundo, a la vez que se reducen los gastos generales, se ofrecen opciones que se adaptan a las preferencias de cada persona y se reducen los riesgos para la salud. Además, lo que es más importante, los colaboradores prefieren este modelo: el **52 % de los trabajadores** prefieren un modelo de trabajo más flexible tras la pandemia.

Conforme los colaboradores empiecen a volver a la oficina, necesitarás un plan para que se sientan seguros y para mostrarles cómo contribuirás a su bienestar general para que sigan estando felices y sanos y siendo productivos para la empresa.

“**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, disponer de la oficina como lugar para colaborar y entablar relaciones».**

—Nikki Salenetri, vicepresidenta de recursos humanos de Gympass



Cómo ayudar a los colaboradores que se reincorporan al lugar de trabajo



Como responsable de RR. HH., deberías empezar a pensar en cómo tú y tu equipo podéis ser proactivos a la hora de ayudar al personal en cada paso de la transición de la vuelta a la oficina. Es importante considerar su perspectiva a medida que se adaptan a la nueva normalidad.

Tal y como están las cosas, los colaboradores de hoy en día tienen **muchas preocupaciones** en lo que se refiere a la vuelta al trabajo presencial, entre ellas:

45 % Que empeore su equilibrio entre vida y trabajo

42 % Que disminuya la atención al bienestar de los colaboradores

44 % Que aumenten las posibilidades de caer enfermo

39 % Que tengan peor flexibilidad en su trabajo diario

Para que tus colaboradores vuelvan a la oficina sin problemas (ya sea a tiempo completo o de forma híbrida), toma nota de estos consejos prácticos.

Cumple la normativa gubernamental más reciente.

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**.

Explica claramente al personal cómo mantienes su lugar de trabajo seguro y limpio. Ofréceles detalles sobre cómo estás aplicando medidas preventivas, como facilitar desinfectante para las manos, escalonar los días de trabajo de cada equipo para mantener el distanciamiento social, contratar empresas de limpieza para desinfectar con frecuencia y proporcionar mascarillas en la oficina.

En cualquier caso, consulta con la asesoría laboral para conocer todas las medidas necesarias para lograr un entorno de trabajo seguro. Esto puede transmitirles tranquilidad a los colaboradores y demostrarles que te tomas en serio su salud.

Crea canales de comunicación abiertos.

Desarrolla un plan de comunicación que describa todas las expectativas de los colaboradores y fomenta la transparencia y la comunicación abierta en todos los ámbitos. Te interesa que tus colaboradores se sientan cómodos al expresar sus preocupaciones, y para ello debes tener contacto directo con alguien que pueda atenderlas.

En pocas palabras, tu equipo quiere sentirse incluido en las comunicaciones de la empresa sobre el futuro de la organización después de la pandemia. De hecho, aquellos que se sienten incluidos gracias a una comunicación detallada sobre las políticas tienen aproximadamente [cinco veces más probabilidades](#) de mejorar su productividad.

Fija fechas concretas para que los colaboradores 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.

No te olvides de que también será importante ofrecer arreglos que se adapten a las necesidades individuales de tus colaboradores. 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 colaborador como al equipo.

Ten siempre presente la filosofía de empresa y el reconocimiento.

Fomentar y mantener una mentalidad positiva en el lugar de trabajo ya resulta bastante difícil en la oficina. Por eso, cuando los equipos se encuentran físicamente separados, esto puede convertirse en un reto aún mayor.

Sin embargo, la filosofía de una empresa debe considerarse como una prioridad absoluta. Si tus colaboradores se notan desconectados de los demás y de su equipo, se sentirán excluidos, lo que puede perjudicar la [productividad](#), el compromiso y la [retención](#). Encuentra 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.

Tu programa de reconocimiento de los colaboradores tiene que ser justo para todos los equipos. Por eso, cuando celebres reuniones de equipo con trabajadores en la oficina y a distancia, elogia a todos los actores 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 colaboradores 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. Un ejemplo son las videollamadas en las que los equipos se reúnen y participan en juegos divertidos, como el trivial, el «qué prefieres», adivinanzas y «dos verdades y una mentira». También puedes organizar horas felices en las que los colaboradores socialicen y participen en divertidas conversaciones de grupo.

Desarrolla un programa de bienestar integral para los colaboradores que sea accesible.

El bienestar de los colaboradores 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 colaboradores. No solo ayudará



El hecho de crear un programa de bienestar demuestra que se invierte en el bienestar de los colaboradores, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Nuestros colaboradores agradecieron contar con una solución de bienestar que les ofreciera una forma de cuidar su salud mental y física durante la difícil y estresante época de COVID».

—Nikki Salenetri, vicepresidenta de recursos humanos de Gympass



a tus colaboradores a mantenerse sanos y felices, sino que también puedes mejorar sus niveles de compromiso, productividad y satisfacción. Además, cuando les ayudas a mejorar su salud, les transmites un claro mensaje: te preocupas por ellos en el plano humano.

A continuación te ofrecemos algunos consejos para gestionar un programa eficaz de bienestar para los colaboradores:

- 1** Comienza con evaluaciones de salud para medir los intereses de los colaboradores e identificar los riesgos habituales que puedes atajar con tipos de programas específicos (por ejemplo, un programa para dejar de fumar).
- 2** Define objetivos claros con tu equipo directivo (por ejemplo, reducir el absentismo, aumentar la retención de los colaboradores), y luego establece un proceso de información para seguir el progreso.
- 3** Consigue la plena implicación de tu equipo directivo y házselo saber a tus colaboradores para que vean el entusiasmo y el apoyo en todos los niveles de la empresa.
- 4** Crea un comité de bienestar dirigido por colaboradores que fomente una filosofía del bienestar al promover tu programa y contribuir a su aplicación.
- 5** Determina un presupuesto que incluya los costes asociados a los elementos del programa de bienestar, como las herramientas y los recursos, los materiales promocionales, las tarifas de las revisiones y los monitores de estado físico.
- 6** Ultima los componentes del programa de bienestar, como las plataformas que utilizarán tus colaboradores y los tipos de pruebas y programas en los que quieren participar.
- 7** Promociona tu programa y ofrece recompensas e incentivos específicos para garantizar que los índices de uso sean elevados.

Gympass: la solución que ayuda a todos los colaboradores que se reincorporan al lugar de trabajo

Afortunadamente, gracias a las soluciones de bienestar con múltiples opciones, como Gympass, puedes ofrecer variedad y flexibilidad a los colaboradores, sin importar tu modelo de trabajo. Tanto si diriges equipos completamente a distancia, como equipos híbridos o presenciales, Gympass es tu solución para mejorar el bienestar.

Descubre cómo Gympass es la plataforma de bienestar corporativo más completa, con una estrategia orientada a los resultados y unos planes inclusivos que se adaptan a las necesidades de todos tus colaboradores.

[Más información](#)

