

La guía del líder de recursos humanos para apoyar a los empleados que regresan 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 empleados en tiempos de cambio.

No cabe duda que los toques de queda, las restricciones y los diversos confinamientos han afectado duramente a tu fuerza laboral 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 líder de recursos humanos, prestes apoyo a tus empleados cuando empiecen a reincorporarse al lugar de trabajo, ya sea a tiempo completo o en el marco de un modelo de trabajo híbrido.

Como recordatorio o para aquellos que no estén familiarizados con este término, los modelos de trabajo híbridos permiten que algunos empleados trabajen a distancia mientras otros trabajan «in situ». Algunas empresas están adoptando acuerdos laborales flexibles para permitir que sus empleados trabajen 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. Y lo que es más importante, los empleados prefieren este modelo: el [52% de los trabajadores](#) prefieren un modelo de trabajo más flexible tras la pandemia.

Conforme los empleados empiecen a volver a la oficina, necesitarás un plan para que se sientan seguros y para mostrarles cómo apoyarás su bienestar general, de modo que, en última instancia, continúen siendo miembros felices, sanos y productivos de tu organización.

“**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



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



Como líder de recursos humanos, debes comenzar a pensar en cómo tú y tu equipo pueden ser proactivos para ayudar a tu personal en cada paso del camino a medida que regresan a la oficina. Es importante considerar su perspectiva a medida que se adaptan a la nueva normalidad.

Tal y como están las cosas, los empleados de hoy en día [tienen muchas preocupaciones](#) en lo que se refiere a la vuelta al trabajo presencial, entre ellas:

45%

Deterioro del equilibrio entre la vida personal y el trabajo

42%

Disminución de la atención al bienestar de los empleados

44%

Aumento de la probabilidad de enfermarse

39%

Menos flexibilidad en el trabajo diario

Para que tus empleados vuelvan al centro de trabajo sin problemas (ya sea a tiempo completo o de forma híbrida), toma nota de estos consejos prácticos.

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](#).

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 dar 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. 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, 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 la comunicación detallada sobre las políticas tienen aproximadamente **cinco veces más probabilidades** de reportar una mayor productividad.

Fija fechas concretas para que los empleados vuelvan a la oficina con bastante anticipación, 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 empleados. Si algunas personas se encuentran en categorías de alto riesgo y aún 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.

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 empleados 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 empleados (los que están en la oficina y los que trabajan desde casa) se sientan reconocidos y valorados.

Tu programa de reconocimiento de los empleados tiene que ser justo para todos los equipos. Por eso, cuando lles a cabo 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 enviar a tus empleados a distancia regalos de reconocimiento, por ejemplo, comida entregada por un restaurante local o una carta de agradecimiento con una tarjeta de regalo.

Además, dedica tiempo a los eventos culturales híbridos. 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». También puedes organizar horas felices en las que los empleados socialicen y participen en divertidas conversaciones de grupo.

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

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. Existe una fuerte evidencia que muestra cómo el **estrés puede debilitar el sistema inmunológico** y cómo los **estilos de vida sedentarios** contribuyen a una serie de problemas de salud.



El hecho de crear un programa de bienestar demuestra que se invierte en el bienestar de los empleados, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Nuestros empleados 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



Por eso resulta tan importante desarrollar un programa de bienestar para los empleados. No solo ayudarás a tus empleados 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 a nivel humano.

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

- 1** Comienza con evaluaciones de salud para medir los intereses de los empleados e identificar los riesgos habituales que puedes abordar con tipos de programas específicos (por ejemplo, un programa para dejar de fumar).
- 2** Establece metas claras con tu equipo de liderazgo (por ejemplo, reducir el ausentismo, aumentar la retención de empleados), luego configura un proceso de informes para dar seguimiento al progreso.
- 3** Consigue la plena implicación de tu equipo de liderazgo y hazlo saber a tus empleados para que vean el entusiasmo y el apoyo en todos los niveles de la organización.
- 4** Crea un comité de bienestar dirigido por empleados que fomente una filosofía del bienestar al promover tu programa y ayudar a su aplicación.
- 5** Determina un presupuesto que incluya los costos 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 salud física.
- 6** Finaliza los componentes del programa de bienestar, como las plataformas que utilizarán tus empleados 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 apoya a todos los empleados que regresan al lugar de trabajo

Afortunadamente, gracias a las soluciones de bienestar con múltiples opciones, como Gympass, puedes ofrecer variedad y flexibilidad a tus empleados, 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 empleados.

[Más información](#)

