Gabriela Mogollón: «Las personas son la base esencial de las empresas»

¿En qué radica la importancia del bienestar laboral?

Para una empresa es importante que la persona se sienta bien en lo físico y en lo mental, para que pueda trabajar óptimamente.

No hay que olvidar que las personas son la base esencial de las empresas. Además, los temas y acciones de bienestar laboral contribuyen directamente en el clima de la organización, porque ayuda a que los colaboradores confíen en la gente para quienes trabajan.

Por consiguiente, esa confianza se refleja en la compañía, pues sienten orgullo por lo que hacen y disfrutan con sus compañeros a través de las diferentes acciones que buscan la integración y la camaradería.

¿Qué ventajas brinda a las compañías?

Contar con programas o planes de bienestar laboral le permite a la empresa tener colaboradores motivados, comprometidos y que trabajen con un mismo propósito y objetivo.

Es importante, sobre todo, que trabajemos por un propósito, ser conscientes de ello nos motiva a despertarnos e ir a trabajar, además de entender cómo con nuestro trabajo

contribuimos a tener una mejor sociedad.

En este contexto de pandemia y reactivación económica, ¿las empresas atienden adecuadamente este tema?

Desde mi punto de vista las empresas están tratando de hacer lo mejor que pueden y con los recursos que tienen.

En los foros en los que he participado he observado que las compañías están interesadas en conocer mejores prácticas de bienestar social, para poder adaptarlas e implementarlas en sus empresas, especialmente porque no todas cuentan con los mismos recursos.

Es ahí cuando la creatividad y la adaptación se vuelven importantes.

Incluso las empresas que han sido afectadas económicamente y que han tenido que reducir sus equipos continúan realizando prácticas, o emplean herramientas para enfrentar estos escenarios difíciles, a fin de realizar las acciones para seguir cuidando a su personal en la medida de lo posible.

En ese sentido, ¿qué estrategias se deben emplear?

Un punto clave es comunicar y escuchar a tu personal. Aquí el rol de los líderes es esencial, dado que todo el personal debe estar conectado a través de una comunicación fluida en ambos sentidos, la misma que debe ser clara, precisa, ágil y cercana.

Es importante comunicar para que todos (jefes y colaboradores) estén informados de las acciones de la empresa, desde el punto de vista del negocio (resultado, metas, avances), ası´como de las gestiones en relacioń a la pandemia. Definir los canales de comunicacioń es clave.

Igualmente, es importante el saber escuchar sobre todo hoy, porque cada persona esta´viviendo esta pandemia de una manera diferente, unos solos, otros con hijos o con adultos mayores a su cargo, etc. Esto nos permite entender sus contextos y poder ser flexibles y mostrar apertura y empatıá.

¿Qué programas han disenãdo para los trabajadores en Liďer Grupo Constructor?

Con la llegada de la pandemia, implementamos un programa de bienestar denominado Estar bien, el cual se desarrolla sobre tres pilares: estar bien mentalmente, estar bien fıśicamente y estar bien compartiendo. Tratamos de abordar diferentes acciones, tanto para el colaborador como para su familia.

En cuanto al personal de obra, el trabajo se realiza por turnos, para evitar que un gran nuḿero de trabajadores estén en el mismo lugar. Ademaś, al iniciar la jornada laboral, se realizan ejercicios de estiramiento y relajacioń, respetando las medidas de distanciamiento.

Nos cuidamos como una familia y transmitimos la filosofıá de preocuparnos por nuestros companẽros.

¿Qué escenario pospandemia se espera para el área de Gestión Humana?

En Gestión Humana es importante tener bien claro que no podemos volver a la misma forma de trabajar antes de la pandemia. Es decir, tenemos que evaluar todo lo que hemos implementado. Por ello, es sustancial conocer si el trabajo remoto funciona y para qué posiciones.

La pandemia nos ha empujado a adaptarnos rápidamente desde el punto de vista emocional y mental, forzándonos a crear acciones y herramientas que ayuden a nuestros colaboradores a transitar este momento de la mejor manera.

Igualmente, debemos mejorar y ampliar los temas de comunicación y conexión (laptops, internet, celulares, etc.), así como todo lo relacionado en temas de capacitación virtual.

En Líder hemos proyectado que este tipo de convivencia lo vamos a mantener hasta mediados del 2021, cuando posiblemente ya contemos con una vacuna que nos permita regresar a la oficina, así no sea al 100%.