

# ¿La cultura corporativa impacta en el retorno al trabajo presencial?

Durante los últimos dos años los colaboradores de todas las empresas, en todos los niveles, se vieron sumergidos en una serie de repentinas transformaciones que pusieron a prueba su capacidad de resiliencia y de adaptación a cambios como el trabajo a distancia en confinamiento.

Frente a este tipo de desafíos que una crisis sanitaria conlleva, aquellas empresas que previamente se enfocaron en la gestión de su cultura corporativa, fueron las que principalmente lograron sortear los obstáculos de una manera más eficiente.

Cuando en la cultura empresarial están correctamente establecidos factores como el trabajo y las bases de la interacción diaria entre los colaboradores, el resultado es que los empleados se identifiquen con los valores de la empresa, se comprometan más, sean más productivos; y los niveles de retención y fidelización del talento se mantengan o incluso aumenten, aún con distancia de por medio.

Pero, ahora, con el inicio de actividades presenciales, **Cegid**, en América Latina **Cegid Meta4**, la marca de soluciones cloud de Nómina y Talento, considera que las organizaciones enfrentan nuevos retos.

Entre estos retos figuran adaptar los espacios de trabajo, garantizar la seguridad física de sus colaboradores, mantener o en su caso mejorar la productividad, y dos muy importantes, procurar el bienestar emocional de los empleados, y disminuir la resistencia a volver a la oficina.

**El inicio del trabajo presencial requiere que tanto las empresas, como sus colaboradores, eleven sus niveles de empatía, ya que puede implicar reencontrarse con compañeros con cierta resistencia al cambio que implica dejar un trabajo remoto al 100% y pasar a la presencialidad, ya sea en esquemas híbridos o no.**

## **Recursos Humanos**

**Es precisamente en este momento en el que los departamentos de Recursos Humanos deben hacer uso de todos sus medios disponibles para fomentar acciones que generen un impacto positivo en su talento.**

Un buen inicio puede ser emprender una dinámica de Team Building para este regreso, en el que para muchas empresas será el inicio del esquema de trabajo híbrido, es decir, a distancia y presencial.

**Pero en el que ahora más que nunca dinámicas de integración de los empleados serán de gran ayuda para generar un buen ambiente de trabajo, mejorar la comunicación, la motivación y la productividad.**

A través de actividades alineadas con los valores y cultura corporativa, que generen empatía, confianza y comunicación, se pueden integrar equipos comprometidos y colaborativos, que ofrezcan grandes resultados para el negocio.

## **Retorno al trabajo presencial**

**Este retorno a la presencialidad puede ser el comienzo de un círculo virtuoso en el que las buenas condiciones de trabajo, una cultura corporativa arraigada y una bien posicionada marca empleadora, comprometa a ambas partes y contribuya a superar cualquier reto.**

Nuevamente, la **tecnología será un gran aliado** en esta nueva etapa para las empresas y los responsables de RR.HH. que busquen facilitar y agilizar la digitalización de procesos, así como cumplir con el objetivo de potenciar y desarrollar al talento y, por consiguiente, el negocio en general.