



Recomendaciones

Una vez que la organización haya analizado sus resultados, el siguiente paso clave es implementar planes de acción específicos y focalizados en las áreas con mayores oportunidades de mejora. Esto permitirá avanzar de forma sostenida hacia un entorno laboral más positivo y feliz para todos los colaboradores. A continuación, te compartimos algunas recomendaciones prácticas para fortalecer cada uno de los pilares del modelo Building Happiness:

Bienestar

1. Diagnosticar y co-crear espacios de trabajo saludables, tanto remotos como presenciales

Realiza un catastro colaborativo de necesidades materiales y ambientales (iluminación, sillas, elementos ergonómicos, herramientas digitales, etc.) mediante encuestas o focus group. Asegura una respuesta oportuna y transparente a esas solicitudes, considerando la voz de las personas como guía para la toma de decisiones.

 *Involucrar a los equipos en el diseño de sus espacios fomenta compromiso y bienestar real.*


2. Instalar un “Día de la Pausa” mensual para el cuidado colectivo

Cierra la agenda un viernes al mes y promueve actividades como yoga, cocina saludable, juegos, caminatas grupales o talleres de salud mental. Las actividades pueden ser sugeridas por los mismos equipos y coordinadas por un comité de bienestar.

 *Hazlo sostenible rotando los temas mensualmente y asignando facilitadores desde los mismos equipos.*

3. Facilitar espacios reales de escucha activa y contención emocional

Habilita instancias periódicas donde los líderes o referentes de bienestar puedan conversar de forma segura con los colaboradores sobre su estado emocional. Capacita a estos referentes y visibiliza canales de apoyo como plataformas de salud mental o líneas de asistencia.

 *La salud mental debe ser gestionada con la misma seriedad que cualquier indicador organizacional.*

4. Cuidar activamente el respeto por los tiempos personales

Revisen colectivamente el calendario de reuniones, priorizando agendas breves y evitando agendar reuniones dentro de la última hora laboral. Promueve una cultura donde terminar a la hora no sea mal visto, sino una muestra de respeto.

 *Reforzar esto desde el liderazgo como parte del ejemplo cotidiano.*

5. Cocrear actividades de bienestar desde los equipos, con espíritu de camaradería

Invita a los equipos a conformar “células de bienestar” o comités rotativos que organicen encuentros lúdicos, talleres de cocina, trivias o cualquier espacio que fomente el vínculo entre personas.

 *Dale visibilidad a estas actividades y reconoce públicamente a quienes las impulsan.*

6. Diseñar celebraciones con sentido emocional, no solo logístico

Propicia que los líderes creen experiencias significativas para hitos personales o grupales (cumpleaños, logros académicos, duelos, etc.), asignando un pequeño presupuesto. Más allá del regalo, lo valioso es el mensaje de cercanía, reconocimiento y pertenencia.

 *Inspira desde lo humano: una nota manuscrita puede valer más que un obsequio caro.*