

Cigna aporta las claves para reforzar la salud y bienestar en entornos de trabajo híbridos

El último estudio de Cigna, ‘COVID-19 Global Impact’, muestra que, a día de hoy, la mitad de los españoles (49%) tiene la posibilidad de teletrabajar y, de ellos, 3 de cada 4 lo hace de forma habitual

El nuevo escenario que se abre a corto plazo alumbra la consolidación de unas dinámicas de trabajo en las que, en muchos casos, el teletrabajo continuará teniendo un gran peso. Por este motivo, se hace especialmente relevante la adecuación de las políticas de salud y bienestar a los nuevos entornos de trabajo híbridos para seguir cuidando a todos los empleados, independientemente del lugar en el que desarrollen su actividad. Para conseguir este objetivo, es necesario tener en cuenta ciertos aspectos como son la implantación de sistemas de reconocimiento y desarrollo de carrera, el fomento de metodologías de trabajo ágiles, el impulso a los servicios de telemedicina o el desarrollo de programas virtuales Global Health, entre otros muchos aspectos.

En este sentido, es importante tener en cuenta el impulso que ha adquirido el trabajo en remoto en el tejido empresarial español. Según los datos extraídos del último estudio de Cigna, ‘COVID-19 Global Impact’, perteneciente a su informe anual ‘360º Well-Being Survey 2020 a día de hoy la mitad de los españoles (49%) tiene posibilidad de teletrabajar y, de ellos, el 73% lo hace de forma habitual. Una situación muy diferente a la reflejada por Eurostat¹ en 2019, donde solo el 8,3% de los ocupados españoles teletrabajaba y las políticas de salud y bienestar estaban más enfocadas al trabajo presencial.

“Adaptar las políticas de salud y bienestar es de vital importancia en los nuevos entornos de trabajo híbridos en los que cada vez más personas desarrollan su actividad. Es conveniente poner en marcha distintas medidas encaminadas a reforzar la salud física y el equilibrio emocional, ya que el principal valor de una organización son las personas que forman parte de ella, y por tanto, desde los departamentos de Recursos Humanos deben dar respuesta a las nuevas necesidades que surgen tanto en el trabajo presencial como remoto”, destaca Ana Romeo, directora de Recursos Humanos de Cigna España y embajadora Humans 4 Health by Cigna.

¿Cuáles son las claves para adaptar las políticas de salud y bienestar a los nuevos entornos de trabajo híbridos?

- Fomentar el trabajo enfocado a objetivos. Según el estudio de Cigna, casi la mitad de los profesionales (46%) afirma que el teletrabajo alarga su jornada laboral, lo que puede dar lugar a un aumento de los niveles de estrés, con su consecuente impacto negativo en la salud y bienestar. De ahí que resulte interesante poner en práctica ciertas pautas basadas en modelos de trabajo ágiles centradas en la consecución de objetivos, así como incentivar la adopción de técnicas de concentración y productividad que ayuden a una mejor gestión del tiempo.

- Implantar un sistema de reconocimiento y desarrollo de carrera. La falta de desarrollo de carrera o ausencia de expectativas profesionales puede influir en el bienestar de los empleados, especialmente tras una época de gran incertidumbre. Para combatirlo, es conveniente poner en marcha políticas de reconocimiento y sistemas de incentivos, así como programas de formación o desarrollo personalizado que ayuden a incrementar la implicación y orgullo de pertenencia.

- Apostar por la telemedicina. Poner a disposición de los empleados una plataforma de telemedicina que les permita cuidar de su salud estén donde estén es una medida muy adecuada en los nuevos entornos de trabajo híbridos, y especialmente relevante en el contexto actual. De esta manera, la organización toma parte activa para facilitar el acceso a atención sanitaria y a distintas herramientas que permiten una mejora de la calidad de vida a través de la adopción de hábitos saludables.

- Responder a los nuevos retos de manera transversal. Ante la multitud de modalidades de trabajo que se pueden dar a la vez entre los integrantes de un mismo equipo, es necesario desarrollar estrategias que permitan reforzar la cohesión entre los empleados. Para ello, se puede impulsar la creación de espacios virtuales en los que socializar y distenderse, facilitando la comunicación interpersonal, lo que repercutirá positivamente a la hora de crear un mejor ambiente laboral.

- Desarrollar programas virtuales Global Health. Preocuparse por la salud física y el bienestar de los empleados es ahora más importante que nunca. Por ello, es un buen momento para poner en marcha programas de wellbeing que aborden la salud de manera global, integrando el bienestar físico, emocional, social y familiar, con foco en aspectos como la gestión del estrés, el desarrollo de programas de conciliación o el impulso a los sistemas de retribución flexible.

- Impulsar medidas para gestionar mejor el cambio. Saber cómo enfrentarse a los nuevos retos que depara el futuro en un contexto de incertidumbre como el que se vive requiere de un entrenamiento en habilidades relacionadas con la resiliencia y asertividad. De ahí que sea fundamental impulsar actividades enfocadas a la gestión del cambio entre los empleados, lo que repercutirá en una transformación de la cultura corporativa.

En definitiva, el departamento de Recursos Humanos debe anticiparse a las nuevas necesidades en salud y bienestar de los empleados, teniendo en cuenta los retos particulares del trabajo presencial y remoto. Solo de este modo las políticas de bienestar serán efectivas, independientemente de dónde se encuentre físicamente el empleado.

Datos de contacto:

Autor

91 411 58 68

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Medicina Seguros](#) [Medicina alternativa](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>