

Los programas de salud mental pueden alcanzar retornos de hasta 60 veces la inversión inicial, según Cigna

El informe realizado por Cigna International Markets explora el impacto de los programas de salud en el lugar de trabajo y realiza un análisis sobre cómo ofrecer iniciativas efectivas

Los programas de bienestar enfocados a la salud mental se han convertido en una de las estrategias de Recursos Humanos más efectivas. Esta es una de las principales conclusiones del último estudio realizado por Cigna International Markets, 'Salud y Bienestar en el entorno laboral: ¿Qué funciona? - Análisis del retorno de la inversión (ROI) de los programas de salud y bienestar'. Y es que, tal y como muestra este análisis, las acciones dirigidas a mejorar el bienestar emocional de la plantilla pueden llegar a alcanzar un retorno económico de hasta sesenta veces la inversión inicial.

En concreto, las iniciativas que mejor funcionan son las relativas a la gestión efectiva del estrés, centradas en proporcionar estrategias de control a través de consultas o sesiones de orientación con profesionales. También tienen un excelente impacto, aunque en menor medida, las sesiones de concienciación sobre la importancia de atender al bienestar emocional, los talleres de capacitación para lograr una correcta conciliación entre la vida laboral y personal o las clases de meditación.

“El concepto de bienestar en el lugar de trabajo ha ascendido de posición en la agenda corporativa y las organizaciones reconocen que la implantación de programas efectivos ayuda a la plantilla a gozar de mejor salud y a ser más productiva. El informe refleja que las iniciativas de salud mental producen un retorno económico muy importante; sin embargo, otro de los estudios que hemos realizado desde Cigna, 'COVID-19 Global Impact', muestra que solo el 26% de los empleados recibe beneficios de este tipo por parte de su compañía. Teniendo en cuenta que, en estos momentos, el 53% de la población reclama una mayor atención a su bienestar por parte de la empresa en la que trabaja, este informe es una valiosa herramienta para ayudar a las entidades y a los profesionales de recursos humanos a diseñar dichos programas”, indica Jason Sadler, presidente de Cigna International Markets.

Toda empresa que apueste por emprender planes de salud y bienestar en el entorno laboral sabe que, más que un gasto, son una gran inversión. Sin embargo, la dificultad de trasladar estas acciones y sus resultados a indicadores cuantificables impide realizar una estimación concreta del retorno positivo que se obtiene con su implantación. Para arrojar luz sobre esta problemática, Cigna International Markets, en colaboración con la consultora de investigación Asia Care Group, ha realizado este estudio en el que no solo valora el impacto económico real de apostar por la salud en la empresa, sino que también identifica aquellos programas de salud más efectivos y los factores que influyen en su éxito.

Mediante un análisis detallado de planes de bienestar, artículos académicos y estudios de investigación a escala mundial, este documento describe las mejores prácticas a la hora de

implementar planes de salud y bienestar en todo tipo de organizaciones. Para ello, se han analizado más de 100 fuentes de datos, con el objetivo de extraer información clave que ayude a crear en las empresas una estrategia enfocada al cuidado de la plantilla. Aunque la bibliografía consultada fue publicada antes de la irrupción de la COVID-19, cuando el teletrabajo y las medidas de distanciamiento social no eran algo común, las conclusiones extraídas pueden ayudar a las organizaciones a mantener un ambiente de trabajo saludable, ya sea en el hogar o en la oficina.

A parte de la enorme efectividad de las intervenciones en materia de salud mental, estas son algunas de las principales conclusiones obtenidas gracias a esta investigación:

- Cuando se diseñan e implementan adecuadamente, la mayoría de los programas de bienestar producen retornos positivos al reducir costes como el absentismo laboral y aumentar, al mismo tiempo, la productividad.
- El compromiso de los mandos intermedios es crucial para el éxito de cualquier iniciativa de este tipo, particularmente en planes relacionados con la salud mental.
- Los programas de bienestar con bajos niveles de inversión a menudo logran un excelente retorno económico si están bien planteados.

Los programas específicos son los que tienen el mayor impacto

Según la investigación de Cigna International Markets, los planes de salud y bienestar que mayor éxito tienen son aquellos enfocados a resolver un problema o necesidad específicos, tales como la reducción del absentismo, la gestión de determinadas enfermedades, el fomento de la práctica de ejercicio físico o el control del estrés.

Por ello, como primer paso importante antes de diseñar el programa, las empresas deben revisar los factores de riesgo organizacional y los perfiles de salud de los empleados para identificar las cuestiones determinantes específicas que pudiesen estar provocando un estado de salud más frágil o deficiente.

"Los programas de bienestar que se basan en una sólida comprensión de cómo se manifiestan los problemas de salud en el lugar de trabajo pueden generar retornos impresionantes. La pandemia ha cambiado la forma en la que trabajamos y los planes deben adaptarse a las necesidades cambiantes que estos experimentan. Por lo tanto, es crucial que las empresas desarrollen marcos de trabajo consistentes para asegurar que todas las intervenciones de bienestar tengan el impacto deseado", subraya Jason Sadler, presidente de Cigna International Markets.

Los directivos de nivel intermedio juegan un papel fundamental

Los programas analizados que contaban con el apoyo explícito de los mandos intermedios lograron un retorno medio de 10 veces la inversión inicial. Esto es debido a que estas figuras tienen un acceso directo a los equipos en la mayoría de las organizaciones. Por lo tanto, para ayudar a concienciar

sobre la importancia de la prevención y de cuidar de la salud y bienestar, estos perfiles deben estar en el centro del diseño e implementación del programa.

Tal y como indica la doctora Dawn Soo, Regional Medical Officer & Head of Wellness de Cigna en Asia Pacífico: “Las empresas deben esforzarse por identificar a los defensores y promotores del bienestar dentro de los perfiles directivos intermedios, ya que son las personas que poseen la pasión y la influencia adecuada para motivar a los empleados. Estos líderes ayudarán a asegurar el éxito de los planes mediante el establecimiento de conexiones con la plantilla y ayudando a capacitar a sus compañeros en relación con los programas que se ofrecen y sus beneficios”.

El éxito de un programa de bienestar es independiente a la inversión inicial
El estudio destaca que un plan de bienestar integral bien diseñado y debidamente respaldado puede desarrollarse con un reducido desembolso económico inicial y, aun así, lograr altos rendimientos. De los 90 planes analizados que facilitaron esta información, los programas de bajo presupuesto (<100 US\$/persona/año) registraron un ROI de 13,2, frente al 3,2 de los planes con inversiones moderadas (100-200 US\$/persona/año), y de 3 para aquellos con inversiones altas (>200 US\$/persona/año).

A la hora de calcular este desembolso, tal y como muestra el análisis de Cigna International Markets, además de la posibilidad de incluir incentivos monetarios, hay varios factores que se ha demostrado que influyen, pero que podrían llegar a reducirlo. Entre ellos, la infraestructura, la capacidad y los recursos internos.

Datos de contacto:

Pablo Gómez Salcedo
634955019

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

Categorías: [Medicina Seguros Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>