

Cigna ofrece cinco señales para detectar cuándo los empleados necesitan mayor atención en salud y bienestar

Según el último estudio de Cigna, '360° Well-Being Survey', las empresas españolas obtienen un aprobado alto en el cuidado de sus plantillas. Para revertir esta situación, es preciso estar alerta y tomar el pulso del estado de salud y bienestar de los empleados. El absentismo, la falta de socialización o la desmotivación son algunos de los indicios que demuestran la necesidad de impulsar y reforzar los planes centrados en la salud

Gran parte de los empleados pasan aproximadamente un tercio de su día en la oficina, por lo que las condiciones de su entorno de trabajo son un factor clave para su bienestar. En este sentido, el feedback proporcionado por la plantilla es clave para un departamento de RRHH, ya que permite medir la efectividad de los planes desarrollados y establecer puntos de mejora.

No en vano, si bien las empresas españolas obtienen un aprobado alto por parte de los empleados en el cuidado de sus plantillas – un 6,7 sobre 10, según el estudio Cigna 360° Well-Being Survey, una valoración inferior a la de países como Alemania (7), Reino Unido (6,9) o Francia (6,8) -, todavía queda mucho recorrido a la hora de seguir impulsando una cultura corporativa centrada en la salud y bienestar.

"El contexto laboral no solo influye en el desarrollo profesional de una persona, también tiene una relación directa con el estado cognitivo, relaciones sociales, salud y sensación de seguridad. De ahí que las organizaciones deban estar pendientes de cuáles son las necesidades de sus empleados, procurando asegurar su bienestar mediante acciones y programas adaptados. No hay que olvidar que las personas son el principal valor de toda compañía", apunta Ana Romeo, directora de Recursos Humanos de Cigna y embajadora de Humans 4 Health by Cigna.

Sin embargo, en ciertas ocasiones puede resultar complicado tomar el pulso del estado de salud y bienestar de los empleados. Por ello, conviene prestar atención a ciertas señales de alerta, ya que suelen ser un buen indicativo de que algo no va bien. ¿Cuáles son estas cinco señales?

Se ausentan a menudo. El absentismo es uno de los grandes problemas a los que se enfrentan las organizaciones. Para revertirlo, una buena idea es tratar de crear un ambiente de trabajo que cuide la salud de la plantilla, impulsando una estrategia de salud que minimice el impacto de las enfermedades relacionadas con el trabajo y que fomente hábitos de vida saludable (cuadros de estrés y depresión, trastornos musculoesqueléticos, etc.).

Baja Socialización. La gran mayoría de los empleados infelices en su puesto de trabajo tienden a no alcanzar una buena socialización, ya que consideran que sus compañeros son una amenaza. En estos casos, las acciones foco deberán centrarse en fortalecer los vínculos afectivos entre trabajadores,

trabajo en equipo y confianza. Crear equipos deportivos de empresa, impulsar grupos de dieta u organizar rutas de senderismo son algunas iniciativas que pueden emprenderse en este sentido.

Trabajan lo mínimo y cometen más errores. Esta es otra de las señales más evidentes. La desmotivación, la falta de compromiso y no hacer nada más allá de lo mínimo exigible son sinónimos de que algo va mal. Por ello, será necesario ofrecer a los empleados un revulsivo que les anime a implicarse más. Las intervenciones para la mejora del bienestar transmitirán la idea de que la organización se preocupa por su salud y bienestar personales, lo que resultará en una mayor productividad y satisfacción en el trabajo.

No hay feedback. Si alguno de los miembros del equipo no da su opinión respecto a determinados proyectos o al trabajo que desarrolla, probablemente es porque siente que su aportación no será valorada. Una buena manera de comenzar a sentar las bases de comunicación abierta, frecuente y respetuosa es darle mayor importancia a actividades saludables en las que participen conjuntamente los empleados y la dirección.

Están buscando otro empleo. Aunque esta es una señal difícil de detectar, existen algunos indicadores, como el índice de rotación de la empresa o algunos tipos de encuestas de satisfacción del empleado, que nos pueden ofrecer una orientación si se analizan pormenorizadamente. En este contexto, los beneficios sociales son una excelente fórmula de retención: seguro médico, programas de alimentación saludable o ejercicio, actividades deportivas y de ocio, subvención de transporte, servicios de guardería, financiación de formación...

Datos de contacto:

Redacción
914115868

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

Categorías: [Nacional](#) [Medicina](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>