

El 98% de los trabajadores considera importante disponer de tiempo para cuidar y disfrutar de su familia a la hora de prevenir situaciones de estrés

Según Cigna, dedicar más tiempo, y de mejor calidad, con la familia y a uno mismo disminuye la desmotivación, problemas de salud como el estrés y la falta de productividad debido al agotamiento en el trabajo. El bienestar familiar y mental son dos de los aspectos más valorados por los empleados en los planes de salud corporativos. Establecer medidas para la desconexión digital o conseguir una mayor conciliación familiar son algunas de las grandes demandas de los empleados

Los planes de salud de las empresas han ido evolucionando en función de las necesidades de sus plantillas y, hoy en día, dos de los aspectos que más valoran los empleados son los planes que ofrecen coberturas especializadas en la salud familiar y en la salud mental. A medida que el contexto laboral cambia y se adapta a los nuevos tiempos en los que el bienestar individual ha adquirido un papel significativo, preocuparse por el bienestar físico y emocional de los empleados es más importante que nunca y las empresas deben tenerlo en cuenta. Tanto es así que el estudio Cigna 360 Wellbeing muestra que el 98% de los trabajadores considera importante disponer de tiempo para cuidar y disfrutar de su familia y prevenir así situaciones de estrés que puedan afectar a su salud mental.

Uno de los motivos por los que los empleados sufren niveles de estrés más altos es porque la vida laboral y personal ya no están separadas y tienen que lidiar con ambos mundos a la vez. A consecuencia de ello, sus prioridades han cambiado y mientras antes les bastaba con una cobertura básica ahora buscan planes de salud que les ayuden a mejorar su bienestar familiar, mental y emocional para volver a encontrar ese equilibrio. Las empresas son conscientes de ello y muchas ya se han propuesto cambiar sus planes de salud para facilitar la vida de sus empleados, y esto implica darles apoyo y ayudarles en los problemas de índole familiar. Para conseguirlo, es importante ofrecer a los empleados el apoyo y las herramientas necesarias para hacer frente a las demandas de los nuevos tiempos, entre las que destaca la conciliación entre la vida laboral y familiar generando así, un mayor compromiso con la empresa y una retención del talento.

Para Ana Sánchez, HR Manager de Cigna "el cuidado del mayor activo que tienen las compañías, que son las personas que trabajan en ellas, debe realizarse de forma integral. Atrás quedaron los programas que valoraban la salud basándose únicamente en los reconocimientos médicos de empresa, hoy en día es preciso poner en marcha un plan de bienestar bien estructurado y ejecutado en línea con las necesidades concretas de los trabajadores a todos los niveles, dando paso e importancia a la salud mental. Estos planes deben contar con una estrategia clara e integradora que ofrezca beneficios para captar la atención de los equipos, mejorar su bienestar y que proporcionen una mejora de la salud, así como una reducción del estrés entre otras posibles patologías".

Bajo esta premisa, desde Cigna proponen una serie de claves para ayudar a adaptar los planes de

salud de las empresas, potenciar la salud familiar y mental desde la organización y asegurar así el bienestar de los empleados:

-Dejar salir el lado más humano. Para adaptar los planes de salud de manera correcta a cada persona, es fundamental generar una relación cercana con los empleados, así como una buena comunicación. El proceso de empatía es especialmente importante con los equipos que trabajan a distancia, para poder saber de manera constante cómo están o qué necesitan y alcanzar un buen ambiente laboral y, por ende, una mayor productividad, eficiencia y sentimiento de pertenencia a la compañía.

-Buscar el origen para alcanzar soluciones. Según la Organización Mundial de la Salud la depresión y la ansiedad cada vez son más frecuentes en los ambientes laborales y tienen un coste estimado de hasta un 1 billón de dólares anuales por su impacto en la productividad. Desde la llegada de la pandemia, la psicología es uno de los servicios que más demandan los empleados dentro de las empresas y por ello es importante y beneficioso promover planes y programas de protección y acompañamiento psicológico que ayuden a prevenir los riesgos psicosociales derivados de esta situación y promuevan una mejora de la productividad y la motivación de las plantillas.

-A mayor autonomía, mayor productividad. Debido a los nuevos modelos de trabajo híbridos que dan a las personas la posibilidad de combinar el trabajo en la oficina y en casa, la necesidad de viajar se está reduciendo de manera considerable y como consecuencia el número de expatriados también. Para paliar esta situación y poder atraer más talento a las empresas, es importante fomentar y adaptar los modelos de trabajo híbridos, creando situaciones flexibles y fáciles para los trabajadores. Por ejemplo, en el caso de los expatriados se les puede ofrecer teletrabajar desde su lugar de origen y acudir a su destino una semana al mes, minimizando de esta manera los costes y evitando al empleado la necesidad de mudarse y el estrés y frustración que ello puede llegar a generar.

-La familia y el entorno más cercano es lo primero. Para poder ayudar a fortalecer la salud mental de los trabajadores, muchas empresas están poniendo ya en marcha un servicio de asesoramiento disponible las 24 horas del día para poder ayudar a los empleados y a sus familiares en cualquier momento. El objetivo de estos programas es conseguir crear un entorno seguro en el que puedan expresar cómo se sienten y lo que les preocupa, desde aspectos laborales hasta aspectos de su vida cotidiana, de forma transparente y honesta.

-Amortiguar el efecto "always on". El aumento de la carga de trabajo y la interrupción del tiempo de descanso, debilitan la salud mental de muchos trabajadores, generando altos niveles de estrés y baja productividad. Además, puede llegar a un punto en el que los límites entre la vida personal y la laboral desaparecen afectando de manera directa y negativa tanto al bienestar como a las relaciones sociales y familiares. Para evitar esta situación y favorecer la desconexión digital es importante contar con un plan de salud empresarial de wellbeing que se centre en promover hábitos saludables como las pausas para la desconexión, que informe de la importancia del descanso y del dormir las horas necesarias y que motive y anime a los empleados a buscar tiempo para sus rutinas, hobbies, familiares y amigos.

Datos de contacto:

Redacción

683 660 013

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

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Recursos humanos](#) [Psicología](#) [Bienestar](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>