

Siete estrategias para conseguir que los empleados se sientan conectados con su trabajo

Según el estudio ‘Cigna 360 Well-being Survey’, en torno al 40% de los españoles reconoce tener estrés laboral. Sumado a otros factores, si el estado de agotamiento físico, emocional y mental se cronifica, puede tener consecuencias muy graves para la salud y la productividad de la compañía. Integrar nuevos valores como la sostenibilidad, definir una política de incentivos no económicos, sino más saludables, o innovar en los canales de comunicación ayudarán a prevenir el agotamiento laboral

Se pasa gran parte del día en el lugar de trabajo. El estrés de los plazos de entrega, las llamadas, los correos...todo ello puede llegar a impactar en la salud y en el bienestar si no se ponen medidas para evitarlo. No obstante, el verdadero problema aparece cuando pasa de ser algo puntual a convertirse en algo crónico que acabe afectando negativamente a nivel físico, mental y emocional. De hecho, uno de los mayores desafíos para la salud al que se están enfrentando las empresas en la actualidad es el burnout o "síndrome del trabajador quemado", que hace referencia a la cronificación de este agotamiento laboral. Muestra de ello son los resultados del Cigna 360 Well-being Survey’, en el que casi un 40% de los españoles reconoce tener estrés derivado del trabajo.

Según los resultados de este estudio, los veinteañeros de entre 18 y 24 años son los que más estrés tienen a causa del trabajo: casi un 65% reconoce sufrir estrés. En este sentido, el 52% también revela sentir incertidumbre sobre su futuro laboral. El síndrome de burnout se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a afectar la personalidad y autoestima. Cuando esta respuesta se intensifica y comienza a afectar a la salud física y mental del empleado, la prevención del estrés tiene que ser uno de los puntos centrales de la estrategia de promoción de la salud desarrollada desde Recursos Humanos. Es importante reconocer y tratar tempranamente el síndrome de desgaste.

“Esto demuestra que centrarse en la salud psicosocial dentro de la empresa es una gran oportunidad para innovar, ganar competitividad y garantizar la sostenibilidad de una organización. Es de vital importancia poner en marcha una estrategia de gestión del estrés que procure atender siempre las necesidades de las personas, motivándoles y aportándoles las herramientas necesarias para que puedan manejar ellas mismas su desarrollo”, indica Blanca Martín Elola, HR Business Partner de Cigna España.

Con motivo del Día Internacional del Trabajo (1 de mayo), y con el objetivo de ayudar a prevenir o mejorar cualquier variación en el bienestar mental de los empleados, la aseguradora de salud Cigna ha identificado siete estrategias para tratar de conseguir que los trabajadores se sientan más conectados con su trabajo:

Actualizar la cultura corporativa e integrar nuevos conceptos como la importancia de la sostenibilidad. La comunicación corporativa en una empresa requiere, más que nunca, de una visión y gestión 360º.

La cultura, formada por la misión, visión y el propósito de la empresa, es un factor de integración decisivo a la hora de incorporar y retener talento. Las empresas líderes del futuro deberán renovar y alinear sus valores con las necesidades de las nuevas generaciones. En concreto, acentuar el compromiso con la sociedad a través de la transparencia, la defensa de los derechos humanos y la puesta en valor de cuestiones medioambientales, igualdad y diversidad.

Innovar en los canales de comunicación entre empleados y empresarios. Diseñar estrategias de comunicación interna que puedan evaluar el grado de satisfacción es esencial para saber en qué estado se encuentra el equipo y poder detectar cualquier sentimiento de malestar o rechazo. Paralelamente, es necesario redefinir y adaptar la forma de trabajar en función a cuatro ejes: el modelo híbrido, la conectividad en las oficinas, los viajes y las reuniones con propósito. Todo ello avanzando hacia un clima laboral más favorable donde la sostenibilidad y el bienestar de los empleados sean los protagonistas.

Enfrentarse a nuevos retos. La rutina no es buena para nadie. El grado de productividad está directamente relacionado con la motivación por lo que, si el cerebro se acostumbra a realizar las mismas tareas durante un largo periodo de tiempo, lo más probable es que el hartazgo acabe apareciendo. Para ello, es aconsejable involucrarse en nuevos proyectos que aporten nuevos estímulos.

Adquirir responsabilidades que refuercen el nivel de compromiso. Aquellos trabajadores con un alto nivel de responsabilidad suelen tener un perfil de mayor compromiso y, por lo tanto, contribuyen con mayor voluntad a los resultados finales. Participar en la toma de decisiones convierte a las personas en más proactivas y, por lo tanto, más conectadas con los objetivos de la empresa.

No todo se basa en un sueldo atractivo. La filosofía del dinero hace años que quedó atrás. Los empleados necesitan incentivos no económicos que les haga quedarse. Los seguros de salud, las opciones de cuidado físico o mental o las ventajas relacionadas con actividades de ocio que favorecen la cohesión del equipo, son medidas cada vez más populares entre las empresas. Además, definir planes de salud que aporten servicios únicos y personalizados hará sentir a la plantilla que la empresa se preocupa por su bienestar.

Impulsar planes de crecimiento. La implementación de programas de formación que permitan a los trabajadores actualizar o ampliar sus conocimientos y habilidades, es una buena herramienta de retención del talento. Si además existe la posibilidad de promocionar a nivel interno, se desarrolla la visión de un futuro mejor dentro de la organización.

Ofrecer libertad y flexibilidad adaptada a las necesidades. Gracias a los nuevos estilos de trabajo (remoto, híbrido...) es posible conciliar la vida laboral y personal más que nunca. Además, la tendencia hacia un estilo por objetivos y no por horas, puede aumentar la eficiencia y favorecer la resiliencia de los empleados.

Datos de contacto:

Redacción

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

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

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>