



Epidemia de COVID-19:

Contribuyendo al bienestar de los empleados

Marzo de 2020

Introducción

Las estrategias adoptadas por los gobiernos en todo el mundo siguen evolucionando al tiempo que intentan abordar la amenaza que supone la epidemia de COVID-19. Desde la perspectiva laboral, un número creciente de empresas de toda la región EMEA están pidiendo a sus empleados que trabajen desde casa como parte fundamental de una estrategia de «contención» más amplia¹.

Muchos empleados estarán acostumbrados a trabajar desde casa y se sentirán cómodos con ello, aunque la idea del teletrabajo durante un periodo muy amplio podría resultar complicada. Es probable que otros muchos empleados estén familiarizados con el concepto de flexibilidad laboral, pero la situación de teletrabajo podría ser menos conocida para ellos.

El teletrabajo puede tener muchas ventajas: por ejemplo, otorga al empleado más control y flexibilidad sobre su jornada laboral, posiblemente menos distracciones, menos tiempo de desplazamiento y la capacidad de desarrollar hábitos saludables en relación con el día de trabajo.

Sin embargo, también puede presentar desventajas que podrían verse exacerbadas si el periodo de teletrabajo es demasiado largo. Por ejemplo, existe el riesgo de que algunos empleados se sientan aislados en su nuevo entorno laboral. Podrían sentir ansiedad en un momento de incertidumbre, estarse esforzando por separar la vida laboral de la vida familiar o estar luchando por ser productivos en una casa llena de gente.

Los empleadores tienen un importante papel que desempeñar para ayudar a sus empleados a dar lo mejor de sí en este nuevo entorno laboral, aunque sea temporal. El objetivo de este documento consiste en ofrecer sugerencias importantes que creemos que las empresas deberían tener en cuenta para brindar apoyo a sus empleados en estos momentos tan complicados.

Atentamente,



Matthew Lawrence
*Chief Broking Officer,
EMEA*
+44 (0)7971 543 229
matthew.lawrence@aon.com



Andrew F Cunningham
*Chief Commercial Officer,
EMEA*
+44 (0)7976 194 527
andrew.cunningham@aon.com



Debbie Falvey
*Head of Financial Wellbeing,
EMEA*
+44 (0)7803 878 860
debbie.falvey@aon.com

¹ <https://www.gov.uk/government/news/coronavirus-action-plan-launched>

Bienestar y COVID-19



Contribuyendo al bienestar de los empleados



La Organización Mundial de la Salud recomienda que los adultos realicen al menos 150 minutos de actividad física aeróbica de intensidad moderada a la semana¹.

La actividad física tiene muchos efectos positivos, entre otros, reduce los riesgos relacionados con las enfermedades no contagiosas, por ejemplo, enfermedades cardiovasculares, diabetes de tipo 2 y cánceres evitables. Además, la práctica regular de ejercicio físico es importante para tener un peso saludable y mantenerse emocionalmente sano.

Durante este periodo en que es probable que las rutinas de trabajo cambien, es importante que los empleadores les recuerden a sus empleados que deben practicar ejercicio de manera regular.

Incluso si alguien está confinado en su casa, por ejemplo, durante la cuarentena, sigue habiendo opciones disponibles. Por ejemplo, el acceso a soluciones de fitness digitales o el uso de la tecnología para mantener la interacción social mediante desafíos corporativos son formas eficaces de promover el bienestar físico, mantener el contacto con los compañeros e introducir alguna diversión en el contexto laboral.

3 sugerencias

- Entrenamientos en línea a disposición de los empleados para que puedan practicar actividad física.
- El uso de una aplicación de salud corporativa para plantear desafíos en la empresa y hacer que los empleados practiquen actividad física y mantengan el contacto con los compañeros, como Well One.
- Plataforma online gamificada desde la que se lancen retos a todos los empleados para que compitan de una forma colaborativa. Todas las acciones de bienestar en un único canal de comunicación, como Inspiring Benefits.

¹https://www.who.int/news-room/facts-in-focus/detail/es/44399917/032419/0079-0-ny-pf19-04-q-1

Contribuyendo al bienestar de los empleados



En su estudio sobre la incidencia y los factores determinantes de la soledad en Europa, el EU Science Hub descubrió que las personas que están solas tienen más probabilidades de tener mala salud, peor rendimiento cognitivo, problemas de salud emocional y opiniones pesimistas¹.

Un estudio sobre la soledad en el puesto de trabajo realizado por Cigna descubrió que las principales consecuencias relacionadas con la soledad laboral son una menor productividad, más bajas por enfermedad, más sustituciones y bajo rendimiento, entre otras².

Durante este amplio periodo de teletrabajo, los empleadores deben hacer un esfuerzo conjunto para asegurarse de que los empleados no se sientan aislados y que mantengan un sólido sentido de pertenencia. Entre las estrategias que podrían plantearse los empleadores para atajar este problema se incluyen las siguientes:

- Utilizar tecnología de video para las reuniones virtuales con el fin de intentar replicar las reuniones personales en la medida de lo posible, asegurándose de que todo el mundo pueda participar
- Alentar los momentos de relax virtual para desarrollar o mantener el contacto entre los compañeros. No todo tiene que ser trabajo.
- Fomentar la comunicación y el feedback verbales en lugar de utilizar demasiados correos electrónicos u otros métodos de mensajería electrónica

3 sugerencias

- Ofrecer servicios de ayuda para padres y cuidadores o Telemedicina a los empleados, como Open Health
- Proporcionar acceso a un entrenador personal virtual que preste apoyo con la salud física de personas de distintas edades, que ayude tanto a personas que estén en buenas condiciones físicas como a las discapacitadas
- Ofrecer acceso a servicios de apoyo en casos de duelo y programas de ayuda a empleados para brindar asesoramiento y terapia en circunstancias difíciles

¹ <https://www.eurosciencehub.com/en/insights/loneliness>

² <https://www.cigna.com/healthcare/employee-wellness/employee-wellness-articles/loneliness-at-work?cid=employee-wellness-articles-20200301>

Contribuyendo al bienestar de los empleados



Según el estudio Employee Mindset Study Ireland 2020 de Aon, el 69 % de los empleados esperan que su empresa fomente el equilibrio entre los compromisos laborales y personales y el 31 % de los empleados consideran que este es un aspecto diferenciador¹.

La flexibilidad laboral puede desempeñar un papel importante a la hora de ayudar a los empleados a conseguir un correcto equilibrio de la vida laboral y, en muchos aspectos, un periodo más amplio de teletrabajo puede considerarse positivo.

Sin embargo, las empresas deberían aprovechar esta oportunidad para concienciar a los empleados sobre cómo sacar el máximo provecho posible de la experiencia de teletrabajo, por ejemplo:

- Promover el ejercicio físico
- Tomarse descansos periódicos
- Comer de forma saludable e hidratarse
- Desconectar, no estar conectado las 24 horas al día toda la semana, disfrutar de los beneficios de no tener que desplazarse todos los días
- Crear el entorno de trabajo remoto adecuado para maximizar la productividad y mitigar el riesgo de posibles dolores de cuello, espalda o por movimientos repetitivos

3 sugerencias

- Utilizar un servicio de salud ocupacional para prestar ayuda en la valoración del riesgo ergonómico de los empleados que trabajan desde el hogar
- Ofrecer audio/videos de ejercicios para estiramientos, posturales y descanso, como por ejemplo The Holistic Concept
- Poner a disposición de los empleados servicios de suscripción a alimentos saludables con descuentos

¹ Aon Employee Mindset Study Ireland 2020

Contribuyendo al bienestar de los empleados



En Aon, describimos el bienestar económico como la capacidad de gestionar la vida económica con confianza en el momento presente, al mismo tiempo que nos preparamos para el futuro y ante cualquier cosa que pueda suceder.

Un bienestar económico deficiente tiene muchas desventajas, por ejemplo, puede tener consecuencias perjudiciales en la salud de una persona y, en última instancia, en sus posibilidades de jubilarse. Lo cual, a su vez, se convierte en un problema de la empresa.

Durante este período en que muchos empleados están adoptando distintas prácticas laborales, los empleadores podrían plantearse la posibilidad de aprovechar la oportunidad para poner en marcha algunos de los principales componentes de su estrategia de bienestar económico, entre otros:

- Alentar a los empleados a que aprovechen la oportunidad de disfrutar de un mejor equilibrio laboral gracias al teletrabajo para dedicar tiempo a entender su situación económica real, tanto si esto exige el control de su presupuesto doméstico, el establecimiento de objetivos económicos o la comprensión de su pensión
- Marcarse retos relacionados con el ahorro, en particular si los empleados tienen menos gastos diarios durante este período, y animarlos a que ahorren ese dinero
- Orientar a los empleados sobre los servicios de ayuda, y ofrecerles acceso a los beneficios de la protección económica pertinente e indicarles cómo acceder a ellos

3 sugerencias

- Proporcionar acceso a medios tecnológicos que puedan ayudar a los empleados a entender su bienestar económico, como Well One
- Organizar sesiones en línea de bienestar financiero /WebEx como parte del tiempo de interacción social
- Poner una plataforma de descuentos y ofertas a disposición de los empleados, como Inspiring Benefits

Contribuyendo al bienestar de los empleados



Según Mind, casi la mitad de los empleados han sufrido un problema de salud mental en su trabajo actual¹.

Hay una amplia variedad de factores que pueden contribuir o causar problemas de salud mental, por ejemplo, las adicciones, tener responsabilidades de cuidar a alguien (tanto niños como ancianos), preocupaciones económicas, problemas de sueño o de seguridad laboral o la ruptura de una relación.

El COVID-19 podría exacerbar algunos de estos factores, así como producir ansiedad a los empleados por cómo podría afectarles personalmente a ellos o a otros miembros de su familia y cómo harían para cumplir con sus compromisos familiares.

Los periodos de teletrabajo amplios, que posiblemente producen aislamiento, podrían alimentar los sentimientos de ansiedad y soledad debido a un menor contacto con los compañeros o dificultar la desconexión de los empleados y el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Los empleadores deben asegurarse de que si los empleados necesitan ayuda durante este periodo saben exactamente qué beneficios y servicios están disponibles y cómo pueden acceder a la ayuda.

3 sugerencias

- Ofrecer acceso a medios tecnológicos que puedan resultar útiles a los empleados con su salud emocional, por ejemplo, The Holistic Concept
- Movilizar una red de primeros auxilios en salud mental para contribuir a su salud, bienestar y resiliencia
- Proporcionar acceso a servicios de terapia y ayuda en casos de duelo si los empleados necesitan un apoyo extra, como el apoyo psicológico en Open Health

¹ <https://www.mind.org.uk/news-campaigns/news/half-of-workers-have-experienced-poor-mental-health-in-current-job/>

Resumen

La epidemia de COVID-19 hace que los empleados estén afrontando ciertos desafíos importantes. Con razón, la preocupación inmediata ha sido prestar apoyo a los empleados y velar por su seguridad y bienestar. A medida que el virus se propaga, las políticas empresariales sobre los viajes de negocios, los protocolos laborales y los procedimientos de seguridad en el lugar de trabajo seguirán cambiando.

En este momento sin precedentes, las empresas deben dedicar más atención a respaldar el bienestar de sus empleados de formas prácticas, en particular teniendo en cuenta que consideramos que las prácticas de trabajo van a cambiar y el teletrabajo será la norma, al menos temporalmente.

En este documento hemos recogido algunas sugerencias que consideramos prácticas, que podrían complementar cualquier estrategia que ya se esté aplicando y ayudar a los empleados a velar por su bienestar. Aon ha negociado acuerdos con diversos proveedores que pueden ser de ayuda para poner en práctica las sugerencias presentadas en este documento. Por favor, póngase en contacto con nosotros para obtener más detalles.

– *Marzo 2020*

Cláusula de exención de responsabilidad

Este documento se proporciona como un recurso informativo para los clientes y socios comerciales de Aon. Su finalidad consiste en ofrecer directrices generales y no está pensando para proporcionar asesoramiento médico ni abordar preocupaciones médicas ni circunstancias de riesgo específicas de ninguna persona ni entidad. Nadie debe actuar basándose en esta información sin solicitar el asesoramiento profesional adecuado tras un análisis exhaustivo de la situación concreta. Debido a la naturaleza dinámica de las enfermedades infecciosas, las circunstancias pueden cambiar y Aon no puede considerarse responsable de las directrices proporcionadas. Animamos encarecidamente a las entidades a solicitar información epidemiológica, médica y de seguridad adicional de fuentes creíbles como los Centros de Control y Prevención de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud. Si bien este informe se ha elaborado de manera cuidadosa y la información utilizada se ha obtenido de fuentes que Aon considera fiables, Aon no declara ni garantiza la precisión, adecuación, exhaustividad o idoneidad para un fin concreto del informe ni de ninguna parte de este y no puede aceptar responsabilidad alguna por las pérdidas en que incurra cualquier persona que haya confiado en ella. Todos los destinatarios deben ser responsables del uso que hacen de este informe. Este informe se ha preparado utilizando la información disponible en el momento de su publicación.

