

# PRESS RELEASE



## COVID-19: El arma de doble filo que constituyen un mayor aislamiento y una mayor flexibilidad laboral requiere la acción urgente de los usuarios (nuevo informe de Economist Intelligence Unit, respaldado por Allianz Partners)

– Los apoyos y políticas actualizados y transparentes que reflejan la "nueva normalidad" pueden mejorar el bienestar y la productividad –

**8 DE OCTUBRE DE 2020:** La pandemia de la COVID-19 ha proporcionado a muchos empleados opciones nuevas y más flexibles sobre dónde, cuándo y cómo trabajan, imponiéndose el trabajo desde casa por directiva del gobierno en muchos casos. Sin embargo, también ha resultado un desafío para su estado físico y mental, productividad y capacidad para comunicarse eficazmente en el trabajo. Esto según la nueva investigación publicada hoy por Economist Intelligence Unit, respaldada por Allianz Partners.

La investigación, incluida en *'The Future of Work and Digital Wellbeing – protecting employees in a COVID-19-shaped world'* (El futuro del bienestar digital y laboral: protegiendo a los empleados en un mundo de COVID-19) realizó una encuesta a 1000 empleados a tiempo completo que trabajan desde casa procedentes de Reino Unido, Canadá, Francia, Singapur y Emiratos Árabes Unidos debido a las restricciones gubernamentales impuestas durante la COVID-19.

Un total del **75% de los participantes dijeron que deseaban seguir trabajando desde casa después de la pandemia**, con el 69% queriendo **trabajar desde casa durante la mayor parte de la semana laboral** (al menos tres días). Sin embargo, con la investigación también se descubrió lo siguiente:

- El **61%** de todos los participantes **no han tenido una conversación en condiciones** con su jefe sobre **salud mental** durante el confinamiento
- El **36%** estaban **preocupados por los efectos a largo plazo** en su **salud mental**
- El **46%** **se sintieron aislados** trabajando desde casa durante la COVID-19
- **Más del 50%** notificaron **nuevas molestias y dolores** desde el confinamiento
- El **77%** de los participantes **dijeron que las empresas deberían proporcionar orientación y reglas en cuanto al trabajo desde casa.**
- **Solo el 58%** de los participantes de **Francia** que trabajan desde casa durante la COVID-19 **se sintieron suficientemente apoyados por su empresa en relación con su salud mental**, en comparación con las más de tres cuartas partes de los **EAU (77%)**.
- Más de dos terceras partes (**67%**) de los participantes sienten que son **igual de productivos trabajando desde casa**

- El **58%** sintieron que les había **costado** hacer al menos **parte de su trabajo remotamente**

Estos resultados representan una clara llamada a la acción para que las empresas entiendan, apoyen y se amolden a las necesidades de sus empleados desde una perspectiva de bienestar físico y mental. El informe **recomienda** a las empresas que consideren la posibilidad de realizar **cambios en todos los niveles de su organización** para maximizar las ventajas y minimizar los riesgos de las transformaciones digitales:

- Antes que nada, el **liderazgo** es esencial. Los ejecutivos necesitan dar ejemplo de los comportamientos que tratan de infundir; independientemente de que se vuelva a la oficina o se trabaje desde casa, se esté abierto al acceso a apoyo a la salud mental o se establezcan límites entre la vida profesional y personal.
- En segundo lugar, la tecnología ofrece a las empresas la flexibilidad necesaria para crear nuevos sistemas de trabajo y las políticas empresariales deben reflejar esta oportunidad, en lugar de restringirla. Por ejemplo, en lugar de imponer reglas descendentes sobre problemas como las horas de trabajo, las políticas deben ordenar que, a nivel de equipo, tendría que haber unas instrucciones establecidas definidas por ese grupo. Este enfoque se asegura de que las personas sepan lo que se espera de ellas, pero también permite a los empleados decidir por ellos mismos qué funciona.
- Por último, es necesario que se conceda **acceso de forma remota** a todos los procesos de apoyo existentes en torno al **bienestar mental y físico** para garantizar que las personas puedan recibir la ayuda que necesiten desde casa. Y debería comprobarse si se puede mejorar algo en el tipo de apoyo que se precisa.

En referencia a los resultados del informe, Ida Luka-Lognoné, presidenta de salud internacional y viaje en Allianz Partners, indicó lo siguiente: *“Nuestro objetivo era resaltar cómo la COVID-19 ha cambiado nuestra forma de trabajar, cuál ha sido el impacto en el bienestar de los empleados y dar a las empresas información práctica sobre qué pueden hacer para apoyar a sus trabajadores. No sólo durante este período de tanto desafío, sino más a largo plazo, ya que esta pandemia supondrá cambios a largo plazo en la forma y el lugar de trabajo de las personas. Mediante sondeos e información de expertos del ámbito académico, empresas y especialistas en bienestar, el informe proporciona datos, perspectivas y recomendaciones completos de prestación a todo aquel que esté interesado en el nuevo panorama relativo al lugar de trabajo que ha surgido en 2020”.*

Añadió: *“Los resultados opuestos entre los países, los grupos de edad y las circunstancias familiares muestran lo variados que han sido los impactos de la COVID-19 en los empleados y los lugares de trabajo. Solucionar esto de forma eficaz requiere soluciones a medida en lugar de un enfoque único para todos o una política uniforme. Y eso implica un compromiso continuo y significativo con diversas partes interesadas en todos los lugares de trabajo en torno a la cultura laboral, además del diseño, la implementación y la administración de nuevas prácticas”.*

Jonathan Birdwell, responsable de política pública y liderazgo intelectual de Europa, Oriente Medio y Asia en Economist Intelligence Unit, dijo: *“Desde que empezó la pandemia, los empleados, a nivel mundial, han tenido que empezar a trabajar de forma remota, de ser posible, aumentando su uso de las comunicaciones digitales y la colaboración virtual. Este cambio tiene potencial para cambiar las experiencias de los empleados a mejor (si los riesgos asociados también se mitigan). Las empresas deben gestionar de forma activa esta transición a una manera de trabajar más online o se arriesgan a sufrir una caída de su rendimiento. Al dar prioridad al bienestar mental y físico de los empleados en cada transformación digital, los empresarios pueden tener acceso a una serie de ventajas comerciales mientras mejoran la satisfacción del personal. En un mundo ya sin la COVID-19 o uno donde el virus forme parte de nuestras vidas, este enfoque centrado en el empleado será fundamental para ayudar a las empresas a atraer, mantener y sacar el máximo partido a sus trabajadores”.*

## FIN

**Nota:** El informe 'The Future of Work and Digital Wellbeing – protecting employees in a world with COVID-19' (El futuro del bienestar digital y laboral: protegiendo a los empleados en un mundo de COVID-19) se presentó en una conferencia de dos días, [Partners in Health](#) (Socios en salud), celebrada de forma virtual el 7 y 8 de octubre de 2020.

### Para consultas de los medios póngase en contacto con:

Orlaith FitzGerald  
FleishmanHillard  
+353 87 262 3726  
[orlaith.fitzgerald@fleishmaneuropa.com](mailto:orlaith.fitzgerald@fleishmaneuropa.com)

Carl Gibney  
FleishmanHillard  
+ 353 87 3623512  
[carl.gibney@fleishmaneuropa.com](mailto:carl.gibney@fleishmaneuropa.com)

## NOTAS PARA LOS EDITORES

### Otros resultados clave de la investigación incluyen lo siguiente:

- El **59%** de los participantes de **Francia** que trabajan desde casa durante la COVID-19 **se sintieron suficientemente apoyados por su empresa en relación con su salud física**, en comparación con las más de tres cuartas partes de los **EAU (76%)**.
- El **83%** sienten que se encuentran **más cómodos** haciendo al menos una parte de su trabajo online
- El **70%** de los participantes se sienten **más cómodos realizando tareas que implican otras online** que antes del confinamiento
- El **68%** estarían **más abiertos a contratar a un trabajador remoto** para su equipo
- El **48%** dijeron que les resultó **difícil coordinar el ingreso online de varias personas**
- El **13% de los que no son padres** sienten que las **responsabilidades del hogar** son su mayor desafío, en comparación con el **24% de los padres** y el **29% de las madres**.

### **Sobre Allianz Partners**

Dedicado a proveer asistencia y protección global, Allianz Partners es el líder B2B2C en asistencia y seguros en áreas de experiencia como: asistencia global, salud y vida internacional, seguros globales en automoción y viajes. Estas soluciones, una combinación única de seguros, servicio y tecnología, están disponibles para socios o a través de canales directos y digitales bajo tres marcas reconocidas: Allianz Assistance, Allianz Care y Allianz Automotive.

Esta familia global emplea a más de 21.500 trabajadores presentes en 76 países, habla 70 idiomas y gestiona 65 millones de casos al año, protegiendo a sus clientes y trabajadores en todos los continentes. Para más información, por favor visite: [www.allianz-assistance.es](http://www.allianz-assistance.es)