

4 estrategias de liderazgo efectivo para combatir la fatiga por el cambio y la incertidumbre en los empleados más senior

El entorno laboral volátil e incierto tiene un efecto negativo en la salud de los empleados, especialmente en los mayores de 45 años debido a las inseguridades ante el desempleo y la necesidad de adaptación a los cambios generacionales. Para Cigna Healthcare, la formación continua, una buena comunicación, los planes de desarrollo profesional y la flexibilidad son estrategias para conseguir un liderazgo efectivo que ayude a mejorar el bienestar de los empleados y permita retener el talento

La situación económica actual y la incertidumbre del mercado laboral, así como la globalización y la movilidad del empleo han generado un entorno laboral volátil que tiene un impacto directo en la salud de los empleados, provocando fatiga, cansancio y malestar general. Estos efectos secundarios son especialmente notables en los mayores de 45 años debido a los miedos al despido y las inseguridades frente a los cambios generacionales. Todo ello, sumado al gran reto demográfico en el que la esperanza de vida y el envejecimiento de la población están modificando el mercado laboral, plantea un panorama que busca dar respuesta a la retención de aquellos empleados mayores de 45 años en las empresas.

Y es que, en 2020, la edad media de la población española era de 44,3 años, frente a los 37,6 años de 2001, mostrando una tendencia alcista del envejecimiento poblacional, así como indican los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Además, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) estima que, para 2050, un tercio de los españoles tendrán más de 65 años. De esta forma, se pone de manifiesto la necesidad de las empresas de poner en valor los empleados mayores de 45 años, pues no contar con talento senior dificulta el traspaso de conocimiento y habilidades entre empleados nuevos y antiguos y convirtiéndose en uno de los mayores retos en la actualidad.

A este contexto hay que sumar que los trabajadores cada vez buscan más la mejor opción a nivel personal, priorizando estabilidad y bienestar frente a la fidelidad hacia las empresas. Esto, por consiguiente, tiene un efecto negativo en términos de absentismo, productividad y rendimiento, así como en el bienestar de los trabajadores. En este sentido, los líderes deben tener un papel proactivo y poner en marcha medidas para mejorar el bienestar y la salud de los empleados y ayudarles a sentirse cómodos para que busquen desarrollar su carrera profesional dentro de la compañía. Un buen salario (40,5%), horario flexible (32,6%) y estabilidad de la compañía (27,6%) son los elementos mejor valorados por los trabajadores en términos de retención del talento, según el estudio anual 'Cigna Well-Being 360'. Además, más del 23% de los empleados valora positivamente tener un entorno laboral amigable e inclusivo y casi el 20% considera importante recompensar el trabajo realizado por los resultados y no por las horas empleadas.

"El talento no entiende de género, edad, raza cultura o religión, y esta realidad puede utilizarse a favor de la empresa. Por ello es tan importante atraer perfiles nuevos y talento joven como cuidar de los empleados que llevan más tiempo en la compañía y que aportan un valor incalculable ya que son los

que se han enfrentado a situaciones difíciles y cambiantes y los que suelen mantener el vínculo emocional con la empresa. La retención de talento diverso dentro de las compañías es la clave del éxito, donde en términos de edad, la combinación de la experiencia de los seniors (Baby Boomers y Generación X) y los nuevos conocimientos, frescura y empuje de los Millenials hacen de las compañías un entorno competitivo y adaptado a la sociedad actual ofreciendo productos y servicios adaptados a la misma. Ofrecer un entorno emocionalmente seguro, priorizando a las personas de modo que incluso en los momentos de crisis los empleados se sientan respaldados les ayudará a afrontar los momentos difíciles con entereza. Un liderazgo que cuida estos aspectos promueve el sentimiento de pertenencia, la motivación, reduce el absentismo y mejora la productividad", así como indica Ana Sánchez de Miguel, directora de Recursos Humanos de Cigna España.

Desde Cigna Healthcare, como expertos en salud y bienestar, detallan cuatro estrategias para mantener un liderazgo efectivo dentro de los equipos, con el fin de reducir la fatiga y aumentar el rendimiento, poniendo el foco en el cuidado de aquellos empleados mayores de 45 años:

Proporcionar formación continua ante una sociedad cada vez más digital. La necesidad de formación, especialmente en temas digitales, es un punto fundamental para que los empleados puedan desarrollar su empleo de la mejor forma posible, sin desarrollar efectos negativos en su salud, como estrés, ansiedad o agotamiento. Los líderes deben ser empáticos y comprensivos con las preocupaciones de sus empleados, y ofrecer apoyo y recursos para ayudarles a sobrellevar el cambio. En este sentido, los programas formativos online o presencial permiten a los empleados adquirir las capacidades necesarias; además, ayuda en la adquisición de competencias digitales y la adaptación a los nuevos avances tecnológicos. Este último punto es especialmente importante ya que la edad es la mayor brecha en competencia digital en España, así como muestra la Organización Nacional de Tecnologías y Sociedad (ONTSI). El efecto que tiene esta medida en los empleados es doble: por un lado, mejora la percepción que tienen de la empresa y, por otro, ayuda a combatir la frustración y desmotivación laboral.

Comprender antes de actuar: comunicación intergeneracional. Mantener a los trabajadores informados sobre los cambios que se avecinan y cómo pueden afectar a su trabajo es clave para reducir la ansiedad y la incertidumbre. Además, fomentar una buena comunicación intergeneracional entre los empleados ayuda a establecer mejores relaciones, crear un ambiente amigable y mejorar la motivación y el bienestar en general. Del mismo modo, es fundamental escuchar a través de encuestas y evaluaciones periódicas, ya que permite tener un feedback real sobre la situación de los empleados, lo que permite tomar mejores decisiones. Esta estrategia es, por tanto, un pilar fundamental dentro de cualquier compañía ya que permite abrir un espacio a las nuevas ideas, detectar los puntos de mejora y repartir cargas de trabajo en los casos de estrés y agotamiento, previniendo, de este modo, la aparición de fatiga u otros trastornos físicos y mentales derivados del trabajo.

Definir planes de futuro para desarrollar el presente. Los líderes deben tener una visión a largo plazo y mantener un enfoque en los objetivos de la empresa, así como de cada uno de los empleados, incluso en tiempos de cambio e incertidumbre. Para ello, es importante que establezcan, de manera individual, un plan de desarrollo y promoción de la carrera profesional. A través de revisiones y evaluaciones del desempeño los líderes podrán valorar el cumplimiento de los objetivos y recompensar o reforzar los puntos necesarios. Además, en este punto es fundamental que los líderes lleven a cabo una gestión de talento de forma que todos los empleados estén en el puesto adecuado en base a sus capacidades, favoreciendo la motivación y productividad y ayudando a combatir las incertidumbres e inseguridades de los empleados, mostrándoles apoyo y acompañamiento.

Trabajar el efecto positivo de la flexibilidad sobre la salud mental. Cerca del 67% de los trabajadores

españoles considera que un horario y lugar de trabajo flexibles favorece que un empleado quiera trabajar antes en una empresa que en otra, según el estudio anual 'Cigna Well-Being 360'. En este sentido, los líderes deben ser flexibles y adaptarse a las necesidades de sus trabajadores, ofreciendo opciones de trabajo remoto o ajustando horarios si es necesario. Esto tiene un efecto positivo en la salud mental de los empleados quienes pueden gestionar mejor su tiempo personal y profesional y, por consiguiente, sentirse más satisfechos y a gusto con su trabajo, reduciendo la sensación de estrés y ansiedad.

Datos de contacto:

Redacción
683660013

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

Categorías: [Nacional](#) [Seguros](#) [Recursos humanos](#) [Psicología](#) [Bienestar](#) [Actualidad](#) [Empresarial](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>