

Generación Z y salud laboral: claves de Cigna para impulsar su bienestar en la empresa

Según el último estudio de Cigna, ‘COVID-19 Global Impact’, los niveles de estrés de los jóvenes de entre 18 y 24 años se ha incrementado un 25% entre enero y junio de 2020. Algunos consejos para combatirlo: promover entornos colaborativos, impulsar programas de mentoría, incorporar elementos relacionados con la naturaleza en el espacio de trabajo o apostar por la motivación de formar parte de un proyecto social

La diversidad generacional es uno de los aspectos más relevantes a tener en cuenta dentro de los planes de salud y bienestar de las organizaciones. Así, es importante valorar las necesidades específicas de todos los empleados, incluyendo a los recién iniciados en el mercado de trabajo: la Generación Z, aquellos nacidos entre 1996 y 2002. Este colectivo, tal y como señala entidades como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es especialmente vulnerable ante el impacto del estrés, un factor de riesgo para la salud que, si no se maneja, puede ser la puerta de entrada de afecciones como la ansiedad o la depresión.

En este sentido, según el último estudio de la aseguradora de salud Cigna, ‘COVID-19 Global Impact’, perteneciente a su informe anual ‘360º Well-Being Survey 2020’, el estrés laboral de los empleados españoles de entre 18 y 24 años se ha incrementado un 25% de enero a junio de 2020. Esta situación pone de manifiesto la importancia de cuidar la salud laboral de este grupo generacional a través de iniciativas especialmente adaptadas a sus expectativas, tales como entornos colaborativos, programas de mentoría y autogestión o la incorporación de elementos relacionados con la naturaleza en el espacio de trabajo.

Y es que, a pesar de tratarse de una generación que goza de buena salud física, los estudios demuestran que la situación es muy diferente a nivel psicosocial. En ciertos casos, el deseo de encajar en el entorno laboral y de ser considerados competentes, unido a la falta de experiencia, puede llevar a asumir comportamientos de riesgo. De hecho, ciertos datos apuntan que los trabajadores de la Generación Z son más proclives a tener accidentes de trabajo graves. Concretamente, tienen un 40% más de probabilidades de sufrir una lesión relacionada con su trabajo que los profesionales de más edad.

“Cuidar de la salud y bienestar de los empleados desde la diversidad, teniendo en cuenta las diferentes necesidades de cada grupo generacional, es clave para que todos ellos se sientan parte de la organización. Por eso, es necesario potenciar el desarrollo de programas de salud y bienestar específicos para cada uno de los diferentes colectivos, y en el caso de aquellos que se inician en el mercado laboral, es fundamental que desde los departamentos de RRHH contribuyamos a construir una generación de trabajadores saludables”, destaca Ana Romeo, directora de Recursos Humanos de Cigna España y embajadora Humans 4 Health by Cigna.

Bajo esta premisa y con motivo del Día internacional de la Juventud, que se celebra el próximo 12 de agosto, la aseguradora de salud Cigna ofrece las siguientes claves para impulsar desde los

departamentos de RRHH el bienestar de la Generación Z:

Fomentar entornos colaborativos. Para conseguir que los jóvenes se sientan parte del equipo y aumente su motivación, es de vital importancia reforzar las relaciones interpersonales a través de proyectos colaborativos que impacten positivamente en su productividad. El objetivo es crear equipos de trabajo intergeneracionales que permitan a los nuevos trabajadores adquirir más conocimiento y experiencia de la mano de los empleados de más edad.

Potenciar el uso de nuevas herramientas tecnológicas. La generación de nativos digitales que acaba de incorporarse al mercado laboral está acostumbrada a utilizar tecnologías que les liberan de las limitaciones de tiempo y espacio. Es importante aplicar estos estándares en el día a día laboral para que su capacidad resolutive y efectividad no se vean afectadas. Optar por compartir notas en la pizarra virtual Scrumblr o usar Kanban para administrar tareas en tableros visuales, pueden ser un buen punto de partida.

Desarrollar programas de mentoría. Este tipo de programas son una herramienta muy adecuada para potenciar las fortalezas de estos empleados y que, a su vez, se sientan parte del equipo. Además de destacar cuáles son sus puntos fuertes, será más fácil guiar sus trayectorias profesionales y conseguir que su motivación se vea reflejada en cada proyecto que asuman, reduciendo su estrés y mejorando su gestión del tiempo.

Promover una cultura de cuidado de la salud y bienestar. Además de incentivar la adopción de un estilo de vida saludable con foco en la prevención, también es importante prestar atención a los riesgos específicos que este grupo de población puede hacer frente, especialmente en el ámbito psicosocial: exposición en redes sociales, gestión de la frustración, etc...En este sentido, podría ser interesante impulsar técnicas de gamificación para hacer calar estos mensajes.

Impulsar programas de desarrollo de carrera. Las nuevas generaciones son emprendedoras de su propio destino laboral. Ofrecerles planes de desarrollo de carreras individuales, en los que sean ellos mismos quienes identifiquen hasta donde quieren llegar y lo que quieren hacer para enriquecerse, es clave para su bienestar. Gracias a ello, no solo explotarán al máximo todo su potencial, también servirá para enriquecer su autoestima.

Apostar por los proyectos solidarios. El impacto positivo en la comunidad es uno de los aspectos que este colectivo más valora a la hora de involucrarse en un proyecto. Por eso, es muy interesante poner en marcha actividades sociales en las que participar: voluntariado corporativo, donaciones, actividades asociadas a alguna causa benéfica... No hay que olvidar que son una generación enormemente concienciada con la sostenibilidad, la justicia social y el cuidado al medioambiente.

Potenciar su formación. El aprendizaje continuo es uno de los beneficios más valorados por los jóvenes en cualquier trabajo. Gracias a los planes de formación pueden responder ágilmente a los cambios del entorno y ser más resolutivos incrementando su motivación y sensación de progreso. En este sentido, es importante tener en cuenta aquellos modelos formativos vinculados a la tecnología y al aprendizaje virtual, como los MOOC (Massive Online Open Courses), el e-learning o microlearning.

Promover la colaboración intergeneracional. Cada generación tiene su propia manera de pensar, actuar y desenvolverse en el entorno laboral, por lo que las empresas deben promover un ambiente de trabajo en el que todos los integrantes sientan que sus habilidades y opiniones son valoradas y en el que aprendan los unos de los otros. Conocer las fortalezas de cada uno de ellos y potenciarlas para alcanzar objetivos comunes es clave en este proceso.

Incorporar elementos relacionados con la naturaleza en el espacio de trabajo. Numerosos estudios relacionan el contacto con la naturaleza con un menor nivel de ansiedad o estrés. De ahí que colocar plantas, establecer acabados naturales como madera o piedra en las paredes, recurrir a tonalidades pastel o favorecer las vistas exteriores ayudan a que los trabajadores se sientan más a gusto en su entorno de trabajo.

Además, es muy importante implementar planes wellness. Los jóvenes están especialmente concienciados con el cuidado de su forma física, y fomentar el deporte en el entorno laboral les ayuda a liberar tensiones y combatir el estrés, pero también a mejorar su autoestima y evitar problemas de salud. Dentro de estos planes saludables es conveniente incluir talleres de nutrición y poner a su disposición profesionales a los que puedan acudir para gestionar sus emociones (psicólogos, coaches...).

Datos de contacto:

Redacción

Madrid

Nota de prensa publicada en: [Pozuelo de Alarcón](#)

Categorías: [Recursos humanos](#) [Oficinas](#) [Bienestar](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>