

POR UNOS LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES CON EMPLEADOS FELICES Y EFICACES – NUEVA GUÍA DEL NICE

Aída de Vicente y Susana Villamarín

El Instituto Nacional de Excelencia para la Salud y los Cuidados (*National Institute for Health and Care Excellence, NICE*) ha publicado una guía sobre salud en el trabajo (*Workplace health: policy and management practices – NG13*).

La nueva guía establece recomendaciones para mejorar la salud y el bienestar de los empleados, centrando su atención en el contexto y cultura organizacional y en el papel de los mandos intermedios.

La finalidad de esta guía es promover estrategias de liderazgo que favorezcan la salud y el bienestar de los empleados, ayudar a la creación de mandos intermedios que puedan encargarse de esta función, explorar los efectos positivos y negativos de la cultura organizacional puede tener en el bienestar y la salud de las personas y proporcionar un marco de trabajo y un modelaje económico que fortalezca el papel de estas figuras intermedias.

La guía está dirigida a empleadores, directores senior y de otro tipo (incluyendo mandos intermedios) y empleados. También puede resultar de interés para todos aquellos que trabajan en el ámbito de los recursos humanos, formación y gestión de equipos, entrenadores profesionales y educadores, etc.

Los puntos clave que, según la guía del NICE, deben considerarse para asegurar ambientes de trabajo que promuevan la salud y el bienestar psicológico de los trabajadores, incluyen aspectos como:

1. El establecimiento de un compromiso organizacional hacia la salud y el bienestar de los trabajadores.

2. La adecuación del ambiente físico laboral.
3. La creación de un ambiente de apoyo que permita a los empleados ser proactivos en la mejora de su propia salud y bienestar.
4. El establecimiento de un trato justo y equitativo para todos los trabajadores.
5. Asegurar que todos los trabajadores se sienten valorados y que la organización confía en ellos (por ej., mediante la ayuda en la capacitación, en la promoción del trabajo en equipo y del sentido de comunidad, permitiendo su participación en la toma de decisiones, etc.).
6. Proporcionar un liderazgo robusto y coherente que adopte activamente un enfoque de cuidado de la salud y el bienestar de los trabajadores.
7. Apoyar la labor de los mandos intermedios como canales de comunicación y de motivación de los empleados.
8. Asegurar que los mandos intermedios adoptan un estilo de liderazgo positivo, de tal manera que fomenten la creatividad, las nuevas ideas y la nuevas formas de hacer las cosas, ofrezcan ayuda y ánimo a cada trabajador y sean capaces de construir una relación de apoyo (actuando como mentores o entrenadores), sean abiertos y accesibles para que los empleados se sientan libres de compartir sus ideas, sean capaces de reconocer la contribución de cada trabajador, actúen como modelos de conducta, ganándose así la confianza y el respeto de los trabajado-

res, proporcionen un sentido de significado y desafío en las tareas y faciliten el espíritu de trabajo en equipo y el compromiso hacia la empresa, etc.

9. Asegurar la capacitación a dichos mandos intermedios (por ej., en liderazgo eficaz, en la importancia del cuidado de la salud y el bienestar de los empleados, en los efectos del cambio organizacional, en habilidades de comunicación y manejo de situaciones difíciles, en la resolución de conflictos, en el establecimiento de objetivos ajustados y realistas con cada trabajador, etc.).
10. Permitir a los empleados participar en el diseño de su función dentro de la empresa y ser flexibles y conseguir un equilibrio entre la carga de trabajo y las necesidades de los trabajadores, fomentando la conciliación entre la vida laboral y familiar.
11. Realizar controles y evaluaciones periódicas del efecto de las actividades y políticas organizacionales y de las recomendaciones sobre la salud y el bienestar de los empleados.

Tal y como señala el NICE, existen abundantes pruebas de que la salud, especialmente la salud mental y el bienestar general de los trabajadores, depende en gran medida de las relaciones en el trabajo. De ahí la importancia de adoptar medidas que promuevan nuevas formas de participación más saludables en los entornos laborales.

La guía puede descargarse en el siguiente enlace:
<http://www.nice.org.uk/guidance/ng13>