

## CLAVES PARA CREAR AMBIENTES DE TRABAJO SALUDABLES, INFORME DE LA BPS

Aída de Vicente y Susana Villamarín

Crear ambientes de trabajo saludables y preocuparse por el bienestar de los empleados son las claves de las empresas exitosas. Así lo establece un nuevo informe de la Asociación Británica de Psicología (British Psychological Society; BPS), titulado *Psicología en el trabajo: mejorando el bienestar y la productividad en el lugar de trabajo (Psychology at work: Improving wellbeing and productivity in the workplace)*.

El informe, que recoge la práctica, la evidencia y los principios teóricos para la aplicación de intervenciones psicológicas en contextos laborales, establece los siguientes puntos clave para crear “ambientes de trabajo psicológicamente saludables”:

### *La importancia de la identidad y el compromiso con la empresa*

Crear un sentido de identidad es esencial para la salud de las personas, así como diseñar espacios y lugares de trabajo que potencien la motivación de los trabajadores resulta altamente beneficioso para los responsables de las empresas y organizaciones. Los ambientes bien diseñados para fomentar esta identidad y compromiso cuentan con trabajadores con mayores niveles de energía y dedicación, que se sienten fuertemente involucrados con su tarea, que se sienten importantes dentro de la empresa y que perciben que el tiempo dedicado al trabajo pasa rápidamente. Por el contrario, las empresas que no cuidan el sentido de identidad y compromiso, eliminan el potencial de sus empleados.

### *La atención a los factores individuales y contextuales que contribuyen a la mejora del bienestar*

Determinados factores individuales, como el rendimiento cognitivo (concentración, falta de cansancio), la motivación (por ejemplo, nivel de participación y competencia), la conducta social (la relación con el resto de compañeros), la salud física (por ej., presencia de dolores de cabeza o de espalda) o el estado emocional contribuyen al bienestar psicológico de la persona dentro del ambiente laboral. Asimismo, otros factores relacionados con el entorno de trabajo, como las variaciones en los niveles de demanda de tareas, el establecimiento de *feedback*, el nivel de apoyo prestado u otros factores más generales como la igualdad y la posibilidad de promoción dentro de la empresa.

### *El problema de la percepción de inseguridad laboral y los cambios laborales*

Las estrategias competitivas, es decir, producir más con la misma fuerza de trabajo, lleva consigo la disminución del bienestar de los empleados y el aumento del riesgo de trastornos mentales, como ansiedad y depresión. La sensación de inseguridad respecto al puesto laboral y los problemas de conciliación entre la vida laboral y familiar son variables que afectan notablemente en este proceso.

### *El control y la indefensión aprendida*

El nivel de control que tiene el propio individuo sobre su trabajo es un factor

clave para un desarrollo psicológico saludable. Si el aumento del esfuerzo no tiene ninguna consecuencia positiva para el empleado, ni es recompensado por parte de la empresa, esto puede dar lugar al incremento de la sensación de indefensión y de inseguridad laboral, con el consiguiente impacto en el malestar psicológico del trabajador y en su compromiso y rendimiento laboral.

### *La gerencia y el liderazgo*

Los gerentes de las empresas y organizaciones son los primeros responsables de trasladar la mejor evidencia y los principios teóricos psicológicos al entorno laboral. Los estilos de liderazgo inadecuados multiplican por cuatro el estrés dentro de la plantilla, así como facilitan que los trabajadores no se comprometan activamente en su tarea.

El informe de la BPS, especialmente dirigido a los responsables de las empresas y organizaciones, proporciona recomendaciones para establecer líneas de actuación sobre estas variables que afectan directamente al bienestar dentro de la empresa. Tal y como se señala en el texto, la salud psicológica de los empleados, además de tener un efecto sobre la salud física y el absentismo laboral, tiene importantes repercusiones sobre el rendimiento y la economía, por lo que debería ser una línea de acción prioritaria para todos los gobiernos.

**Se puede acceder al informe en el siguiente enlace:**

[www.infocop.es/pdf/122017Psychologyatwork.pdf](http://www.infocop.es/pdf/122017Psychologyatwork.pdf)