

- ✓ miento psicológico, en vez de una identidad, orientación o expresión de género específica.
- ✓ Incluir una evaluación comprensiva y centrarse en el desarrollo de la identidad y en la exploración, facilitando la libertad del auto-descubrimiento dentro de un contexto de aceptación y apoyo.
- ✓ Identificar las fuentes de malestar y estrés que sufren los niños, adolescentes y sus familias.

✓ Incluir el trabajo con padres y tutores, ya que los comportamientos y actitudes de los padres tienen un efecto significativo en la salud mental y el bienestar de los niños y adolescentes LGTBQ.

✓ Incluir, en la medida de lo posible, intervenciones en el contexto escolar y comunitario.

Según se establece en el documento, la eliminación de la práctica de la terapia de conversión sexual en menores

LGBTQ “*constituye un avance importante, pero no reducirá el amplio abanico de factores de estrés que experimentan como resultado de las concepciones erróneas interpersonales, institucionales y sociales y la discriminación en contra del colectivo de LGBTQ*”.

Se puede acceder al documento en el siguiente enlace:

<http://store.samhsa.gov/shin/content//SMA15-4928/SMA15-4928.pdf>

LA CONFIANZA DEL EMPLEADO EN SU LÍDER, FUNDAMENTAL PARA QUE LA EMPRESA SEA CONSIDERADA UN BUEN LUGAR DE TRABAJO

Cristina Castilla y Susana Villamarín

Cada año, la empresa de recursos humanos *Great Place to Work* crea un ranking con las mejores empresas para trabajar de España (Best Workplaces 2016), confeccionado partiendo de la percepción de los empleados (2/3 de la evaluación total) y de la valoración de las prácticas y políticas de Recursos Humanos (1/3 de la valoración).

Este año se han analizado 325 empresas de tamaños y sectores diversos, encontrando que lo que diferencia a las mejores compañías para trabajar del resto son características tales como que crean empleo, poseen áreas de descanso para sus trabajadores, cuentan con un horario flexible y se puede teletrabajar. En cuanto a los salarios, casi todas disponen de retribución variable para todos sus empleados, dispone de algún método para asegurar la equidad salarial entre hombres y mujeres, y

ofrecen un seguro médico privado. Asimismo, la mitad de las empresas evaluadas ofrecen tratamientos de cuidados alternativos como masajes o sesiones de meditación. Gracias a estas condiciones laborales, el promedio de rotación en estas empresas es apenas de 1,6%.

Great Place to Work lleva 25 años analizando las opiniones de los empleados, y ha venido encontrando resultados universales y consistentes año tras año. Los empleados consideran que un excelente lugar para trabajar es aquel donde pueden confiar en las personas para las que trabajan (confianza que se genera a través de la *credibilidad* de los jefes, el *respeto* con el que los empleados sienten que son tratados, y la *justicia* con la que esperan ser tratados), sienten orgullo por lo que hacen y por la organización, y disfrutan de las personas con las que trabajan, exis-

tiendo altos niveles de conexión y camaradería.

Desde el punto de vista de los líderes, éstos deberían tratar de construir ambientes de confianza que, según los datos de *Great Place to Work*, se consiguen inspirando, comunicando y escuchando. Además, si quieren conseguir que los empleados den lo mejor de sí mismos, un líder debería agradecerles, ayudarles a desarrollarse y cuidarles.

El hecho de que los empleados consideren sus empresas como un buen lugar de trabajo se ve traducido en beneficios económicos: son empresas más exitosas, tienen mayores beneficios, la tasa de rotación voluntaria es mucho menor (ahorrando así dinero en contratación y formación), y consiguen que sus trabajadores se impliquen tanto en los malos como en los buenos momentos.

Más información en: <http://www.greatplacetowork.es/home>