

SECCIÓN ESPECIAL: Psicología de la salud ocupacional positiva

Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva

Arnold B. Bakker¹ y Alfredo Rodríguez-Muñoz²

¹ Erasmus University Rotterdam y ² Universidad Complutense de Madrid

El presente artículo introduce la sección monográfica sobre Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP), presentando ocho trabajos teóricos y empíricos sobre diversos temas. Tradicionalmente, la investigación en salud ocupacional ha estado centrada principalmente en las causas de las enfermedades, así como en identificar y prevenir los factores laborales relacionados con el deterioro de la salud de los trabajadores. Sin embargo, esta aproximación sesgada no puede proporcionar una comprensión completa de los mecanismos que conducen al bienestar y rendimiento óptimo de los empleados. En este trabajo se discuten las diferencias de la PSOP con constructos similares, y se repasan las razones por las que es importante desarrollar esta área. En general, los estudios incluidos en esta sección monográfica demuestran la utilidad de centrarse en constructos positivos, y plantean ideas y cuestiones que esperamos contribuyan a seguir avanzando en el ámbito de la PSOP.

Positive occupational health psychology: An introduction. This article introduces the monographic section on Positive Occupational Health Psychology (POHP), presenting eight theoretical and empirical papers about diverse topics. Traditionally, research on occupational health has mainly been focused on causes of diseases and on identifying and preventing work factors related to worker's impaired health. However, this biased view may not provide a complete understanding of the mechanisms that lead to employee well-being and performance. We discuss the differences of POHP with similar constructs, and review reasons for its importance in the development of this field. Overall, the studies included in the monographic section show the usefulness of focusing on positive constructs, and present ideas and questions that we hope may help to further our progress in the field of POHP.

Tradicionalmente, la investigación en salud ocupacional ha estado centrada principalmente en las causas de las enfermedades, así como en identificar y prevenir los factores laborales relacionados con el deterioro de la salud de los trabajadores (por ejemplo, Peiró y Tetrick, 2011). Sin embargo, esta aproximación sesgada no puede proporcionar una comprensión completa de los mecanismos que conducen al bienestar y rendimiento óptimo de los empleados. Por lo tanto, si los psicólogos quieren mejorar las condiciones de trabajo, no es suficiente con ayudar a aquellos que experimentan estrés. De hecho, la mayoría de los trabajadores necesitan ejemplos y consejos para alcanzar una existencia más rica y plena (Bakker y Schaufeli, 2008; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Por ejem-

plo, los camareros que sirven a clientes exigentes pueden aprender a ser optimistas mediante formación, y a ser más autoeficaces a través del uso de emociones positivas en la interacción con los clientes. Igualmente, los inversores en bolsa expuestos a un alto ritmo de trabajo y a altas responsabilidades sobre grandes sumas de dinero, pueden beneficiarse de los recursos del trabajo, como la autonomía, el coaching, la retroalimentación sobre el rendimiento y las oportunidades de desarrollo. En esta sección monográfica, abogamos por un enfoque más integrado con la atención puesta tanto en los aspectos positivos como negativos del trabajo y el bienestar. Esta sección monográfica está dedicada al campo emergente de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP), donde se presentan artículos dedicados al estudio del bienestar en el trabajo.

Durante la última década ha existido un creciente interés entre los investigadores en utilizar un enfoque positivo en las organizaciones (véase una revisión en esta sección monográfica, Bakker, Rodríguez-Muñoz y Derks, 2012). Sin embargo, a pesar de que han comenzado a aparecer numerosos libros (por ejemplo, Cooper

y Nelson, 2006), artículos (por ejemplo, Bakker y Schaufeli, 2008) y conferencias (por ejemplo, seminarios sobre la Psicología Positiva de la Salud Ocupacional) sobre psicología positiva en el trabajo, el área aún se caracteriza por un claro sesgo negativo. Por ejemplo, Macik-Frey, Quick y Nelson (2007) revisaron los artículos publicados en las tres principales revistas del área y encontraron que las temáticas positivas rara vez aparecen. Del mismo modo, Houdmont y Leka (2010) mostraron que más de un tercio de los artículos publicados en la revista *Journal of Occupational Health Psychology* se centraron en temas negativos, como la inseguridad en el trabajo, el estrés o el acoso. Estas revisiones muestran claramente que el área está dominada por los temas relacionados con el estrés, a pesar de los constantes llamamientos para avanzar hacia un enfoque más positivo (Macik-Frey et al., 2007).

De forma general, se puede definir la PSOP como el estudio y la aplicación de las condiciones y procesos que contribuyen al funcionamiento óptimo en el lugar de trabajo. Promueve la salud en el trabajo y el desarrollo de los trabajadores, y examina cómo los fenómenos positivos (fortalezas, virtudes, recursos personales) pueden ser utilizados como protección frente a los riesgos laborales. Parece necesario señalar algunas diferencias de la PSOP con enfoques similares. La PSOP ha emergido del nuevo enfoque de la psicología positiva en general y del Comportamiento Organizacional Positivo (COP) en particular, el cual se define como «*el estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas, que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas eficazmente para mejorar el rendimiento en los contextos laborales actuales*» (Luthans, 2002, p. 59). Tradicionalmente, los estudios sobre el COP exploran las condiciones psicológicas positivas y fortalezas humanas que se relacionan con el bienestar de los trabajadores o con la mejora del rendimiento. La investigación puede centrarse, por ejemplo, en las capacidades cognitivas de la creatividad y las capacidades afectivas del engagement y el humor en el lugar de trabajo (véase en esta sección monográfica Van den Broeck, Van der Elst, Dikkers, De Lange y De Witte, 2012). Además, los investigadores de este campo están interesados en los picos de máximo rendimiento en las organizaciones (por ejemplo, el flow), y en las condiciones bajo las cuales los empleados prosperan.

Simultáneamente, algunos investigadores también se interesaron por el Conocimiento Organizacional Positivo (Positive Organizational Scholarship) facilitando un marco teórico para organizar e integrar la investigación sobre las organizaciones positivas (Cameron, Dutton y Quinn, 2003). Esta perspectiva se ha definido como «*el estudio de los aspectos organizacionales positivos que facilitan el desarrollo*» (Cameron y Caza, 2004, p. 731), cuyo énfasis radica principalmente en los factores positivos del contexto organizacional que influyen en la habilidad de los empleados para su crecimiento (Cameron, 2005). El énfasis del Conocimiento Organizacional Positivo se sitúa en el diseño del trabajo y la consecución de los objetivos laborales, mientras que el COP centra su atención en los estados psicológicos individuales y las fortalezas que influyen en el rendimiento del empleado (Luthans, 2002). La PSOP incluye ambos enfoques con un énfasis concreto. La salud en el trabajo y el bienestar son factores centrales para la PSOP, pero además, los investigadores y las organizaciones están igualmente interesados en las causas de la salud ocupacional (por ejemplo, el diseño del trabajo) y sus posibles consecuencias (por ejemplo, el rendimiento).

La PSOP está todavía en sus primeras etapas de desarrollo, y algunas personas cuestionan la importancia de desarrollar este cam-

po. Veamos algunas razones al respecto. En primer lugar, resulta evidente que el funcionamiento normal de las personas en el trabajo no puede ser explicado utilizando marcos de referencias negativos o centrados en los problemas. En segundo lugar, centrarse en cuestiones positivas también puede ayudar a prevenir o disminuir los daños y riesgos en el lugar de trabajo. Por ejemplo, la investigación sobre el modelo de Demandas-Recursos Laborales (Bakker y Demerouti, 2007) ha mostrado que los recursos laborales no solo promueven el bienestar, sino que también protegen la salud física y psicológica. Por ejemplo, Bakker, Demerouti y Euwema (2005) encontraron que los recursos laborales, tales como el apoyo social de los compañeros, una buena relación con el supervisor y una adecuada retroalimentación sobre el desempeño, amortiguaban el impacto de las demandas laborales sobre el burnout. El tercer motivo por el que deberíamos centrarnos en los aspectos positivos del trabajo reside en su eficacia por encima de las variables negativas. Diversas investigaciones han mostrado el valor añadido de los conceptos positivos en los resultados organizacionales. Por ejemplo, un estudio realizado en un restaurante de comida rápida griego encontró que las ganancias se relacionaban positivamente con el nivel de engagement de los empleados (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2009). En la misma línea, Luthans, Avolio, Walumbwa y Li (2005) mostraron que el capital psicológico, un concepto central en la PSOP, predice mejor el rendimiento que otras variables como los factores individuales o la satisfacción laboral.

El contenido de la sección monográfica

Los ocho artículos que aparecen en esta sección monográfica abordan una serie de cuestiones que pueden mejorar nuestra comprensión de la POSP. El monográfico comienza con dos revisiones teóricas. En el primer artículo, Bakker, Rodríguez-Muñoz y Derks (2012) analizan la emergencia de la PSOP. Los autores plantean que la PSOP es una perspectiva complementaria que tiene en cuenta tanto los aspectos positivos como negativos de la salud ocupacional, y desarrollan conceptos clave en el área como los recursos laborales y personales, el engagement, job crafting y las intervenciones organizacionales positivas. Para finalizar, los autores proponen y discuten futuras líneas de investigación en el ámbito de la PSOP.

En el segundo artículo teórico, Demerouti y Sanz-Vergel (2012) enumeran los estudios recientes sobre la recuperación diaria del estrés. Las autoras señalan el distanciamiento psicológico y la relajación como factores relevantes para el bienestar laboral, ya que proporcionan a los empleados la oportunidad de «*recargar las pilas*». Se presentan las teorías que pueden ayudar a comprender el proceso de recuperación, y se revisan las actividades que facilitan o dificultan la recuperación diaria.

Por su parte, Moreno-Jiménez, Garrosa, Corso, Boada y Rodríguez Carvajal (2012) examinan el papel de las variables personales en la predicción del engagement y el burnout. Analizan si los trabajadores con personalidad resistente y capital psicológico (por ejemplo, optimismo, autoeficacia) muestran mayor vigor y menor agotamiento. Utilizando dos muestras distintas, los resultados muestran que el control y el compromiso de los trabajadores moderan la relación entre estrés de rol y vigor y agotamiento.

Van den Broeck et al. (2012) también se centran en una cualidad positiva de las personas, en concreto en el sentido del humor. Su estudio investiga si dos formas de humor positivas (humor afi-

liativo y humor como afrontamiento) influyen en el bienestar y amortiguan el impacto de las demandas laborales. Los resultados sugieren que ambos tipos de humor pueden tener efectos favorables sobre el bienestar de los empleados, y que los individuos con más sentido del humor se ven menos afectados por la falta de recursos laborales.

La investigación de Binnewies y Gromer (2012) se focaliza en la importancia de la iniciativa personal, los requisitos creativos y los recursos laborales en la creatividad y la innovación de los empleados en sus puestos de trabajo. En este estudio longitudinal, se observó que los requisitos creativos y el control sobre el propio trabajo contribuían positivamente a la generación de ideas creativas. Del mismo modo, los resultados muestran que el apoyo por parte del supervisor y los compañeros, así como la iniciativa personal, son factores importantes en el proceso creativo.

Dos estudios de esta sección monográfica examinaron la PSOP a nivel de equipo. González-Romá y Gamero (2012), en un estudio longitudinal, examinan si el estado de ánimo positivo del equipo media la relación entre el clima del equipo y su rendimiento. Sus resultados indican claramente que el apoyo de la organización, evaluado en el tiempo 1, se relaciona positivamente con el estado de ánimo positivo del equipo en el tiempo 2, que a su vez se asocia con el rendimiento del equipo (facilitado por los miembros del equipo y por sus supervisores) medido en el tiempo 3. Por lo tanto, este artículo pone de manifiesto la importancia del estado afectivo de los equipos de trabajo para alcanzar un buen desempeño.

El trabajo de Torrente, Salanova, Llorens y Schaufeli (2012) se centra, a nivel de equipos de trabajo, en la relación entre los recursos sociales, el engagement y el rendimiento (informado por el supervisor). Su estudio muestra que los recursos sociales del equipo (i.e., clima de apoyo, coordinación, trabajo en equipo) se relacionan positivamente con el rendimiento del equipo (i.e., intra y extra-rol). El nivel de engagement del equipo también se asocia

positivamente con el rendimiento. Además, se observa que el efecto de los recursos sociales sobre el rendimiento está mediado por el engagement. En conjunto, estos resultados apoyan el proceso motivacional del modelo de Demandas-Recursos Laborales (Demerouti et al., 2001) a nivel de equipo.

Por último, Ten Brummelhuis, Bakker, Hetland y Keulemans (2012), en un estudio de diario, examinan cómo las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT; Internet móvil, flexibilidad laboral) influyen en los niveles diarios de engagement y agotamiento. Sus hallazgos plantean que el diseño del trabajo mediante NFOT tiene un efecto positivo en el engagement y negativo sobre el agotamiento. Además, encuentran que estas relaciones están mediadas por la calidad de la comunicación. La comunicación eficaz y eficiente y la conectividad fomentan la relación entre las NFOT y el engagement. En cuanto al agotamiento, la comunicación puede actuar como un arma de doble filo. Por un lado, cuando los empleados utilizan NFOT experimentan menores niveles de agotamiento debido a la conectividad, pero al mismo tiempo el agotamiento parece aumentar como consecuencia de las interrupciones (por ejemplo, correos electrónicos y llamadas telefónicas). En general, este estudio demuestra los beneficios de las NFOT para los empleados.

Esperamos que el enfoque positivo de esta sección monográfica contribuya a estimular la investigación en el área de la psicología de la salud ocupacional. Igualmente albergamos la esperanza de que los temas recogidos en los artículos aporten nuevas ideas y preguntas para seguir avanzando en el emergente campo de la PSOP.

Nota

An English version of this paper is available from the authors upon request.

Referencias

- Bakker, A.B., Demerouti, E., y Euwema, M. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 170-180.
- Bakker, A.B., Rodríguez-Muñoz, A., y Derks, D. (2012). La emergencia de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva. *Psicothema, 24*(1), 66-72.
- Bakker, A.B., y Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 309-328.
- Bakker, A.B., y Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 147-154.
- Binnewies, C., y Gromer, M. (2012). Creativity and innovation at work: The role work characteristics and personal initiative. *Psicothema, 24*(1), 100-105.
- Cameron, K.S., Dutton, J.E., y Quinn, R.E. (Eds.) (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cameron, K.S., y Caza, A. (2004). Introduction: Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist, 47*, 1-9.
- Cooper, C.L., y Nelson, D.L. (Eds.) (2006). *Positive Organizational Behavior: Accentuating the positive at work*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Demerouti, E., y Sanz-Vergel, A.I. (2012). Recuperación diaria y bienestar: una visión general. *Psicothema, 24*(1), 73-78.
- González-Romá, V., y Gamero, N. (2012). Does positive team mood mediate the relationship between team climate and team performance? *Psicothema, 24*(1), 94-99.
- Houdmont, J., y Leka, S. (2010). An introduction to occupational health psychology. En S. Leka y J. Houdmont (Eds.), *Occupational Health Psychology: A key text* (pp. 194-224). Oxford: Wiley-Blackwell.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behaviour: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive, 16*, 57-72.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., y Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review, 1*, 247-269.
- Macik-Frey, M., Quick, J.E., y Nelson, D.L. (2007). Advances in occupational health: From a stressful beginning to a positive future. *Journal of Management, 33*, 809-840.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Corso, S., Boada, M., y Rodríguez-Carvajal, R. (2012). Personalidad resistente y capital psicológico: las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor. *Psicothema, 24*(1), 79-86.
- Peiró, J.M., y Tetrick, L. (2011). Occupational health psychology. En P. Martin, F. Cheung, M.C. Knowles, M. Kyrios, L. Littlefield, J. Overmier y J.M. Prieto. (Eds.), *IAAP Handbook of Applied Psychology* (pp. 292-315). Oxford: Wiley-Blackwell.
- Seligman, M., y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*, 5-14.

- ten Brummelhuis, L.L., Bakker, A.B., Hetland, J., y Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement? *Psicothema*, 24(1), 113-120.
- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., y Schaufeli, W.B. (2012). Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicothema*, 24(1), 106-112.
- Van den Broeck, A., Vander Elst, T., Dikkers, J., De Lange, A., y De Witte, H. (2012). This is funny: On the beneficial role of self-enhancing and affiliative humour in job design. *Psicothema*, 24(1), 87-93.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., y Schaufeli, W.B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200.