



Labor científica y bienestar

Nueve normas para un entorno de trabajo más saludable en ciencia

La competencia, la presión por publicar en revistas de prestigio, las largas jornadas laborales y la incertidumbre que generan los contratos temporales y la movilidad geográfica hacen de la ciencia un trabajo estresante. No es sorprendente, pues, que muchos investigadores muestren frustración o describan su trabajo como tóxico; ni tampoco lo es la elevada prevalencia de la ansiedad y la depresión entre los doctorandos. A pesar de que cada vez hay una mayor preocupación por crear entornos de trabajo más saludables en ciencia, no hay muchos ejemplos sobre cómo hacerlo. El pasado abril publiqué en *PLOS Computational Biology* unos principios básicos que sigo como investigador principal para conseguirlo, y los resumo a continuación.

Las personas primero. Cuando somos felices, trabajamos con mayor eficacia y somos más creativos. Por ello, el bienestar de los miembros de mi grupo es prioritario. No tengo una varita mágica para solucionar todos sus problemas, pero procuro ponerme en la piel del otro, prohibir todo tipo de acoso y discriminación, ser sensible a las distintas situaciones personales o de salud y, sobre todo, escucharles en todo lo que tiene que ver con su trabajo.

Permitir que cada uno tenga su horario. Nunca controlo los horarios de mis colaboradores. Algunos vienen pronto para poder disfrutar de las tardes libres; otros hacen lo contrario; o prefieren trabajar en casa para analizar los datos, escribir, o para conciliar trabajo y obligaciones familiares. Como científicos, debemos ser evaluados por nuestros resultados, no por el número de horas que pasemos en el despacho o el laboratorio.

Es de bien nacidos ser agradecidos. A menudo expreso gratitud por el trabajo que realizan todos los miembros de mi grupo. La cultura de la gratitud tiene efectos positivos en el bienestar de cada uno y ayuda a construir la confianza mutua.

Los miembros de mi grupo trabajan conmigo, no para mí. Es bastante común encontrar laboratorios con claras jerar-

quías. Ello provoca relaciones tóxicas y limita la capacidad de pensar de forma crítica. Si bien los investigadores principales debemos determinar prioridades y tomar decisiones acerca de la labor del grupo, es un error considerar a nuestros colaboradores meros ejecutores de instrucciones.

Colaborando se trabaja mejor. La colaboración es una piedra angular de la ciencia moderna y los investigadores principales debemos fomentarla. Ello puede conseguirse mediante proyectos conjuntos en los que intervengan todos o parte de los miembros, o facilitando que doctorandos y posdoctorandos establezcan su propia red de contactos y participen en la supervisión de estudiantes.



Cada persona es única. Nunca debemos comparar a nuestros colaboradores entre sí o con nosotros cuando estábamos en su situación. El rendimiento de cada uno depende en buena medida de sus circunstancias personales y metas profesionales. Mi trabajo es contribuir a que todos desarrollen su máximo potencial y lleguen tan lejos como puedan o quieran.

Respetar los tiempos de descanso. En numerosas ocasiones he dado prioridad a mi trabajo sobre mi vida personal en aras del éxito y la productividad. Pero, a lo largo de los años, me he dado cuenta de que tener una vida más equilibrada y disfrutar del tiempo libre no ha disminuido mi productividad, sino que la ha aumentado.

Muchos doctorandos y posdocs priorizan su trabajo para poder dedicarse a la ciencia y, aunque respeto esa conducta, les advierto de las consecuencias negativas para su salud y bienestar a largo plazo. Todos tenemos momentos puntuales en los que debemos trabajar duro, pero estos deben ser una excepción y no la norma.

Al César lo que es del César. A menudo, los investigadores principales han determinado la autoría de las publicaciones o han participado por defecto en todas ellas, independientemente de su aportación. Esta práctica limita la productividad y la creatividad y genera tensiones y frustración. Los investigadores principales debemos discutir abiertamente las autorías de los artículos; permitir que firmen todos los que han contribuido de forma importante, incluidos los técnicos; dejar la última posición a los posdocs cuando ellos han tenido la idea de la investigación pero no la han liderado; no firmar cuando no hemos tenido un papel relevante; y dejar clara en conferencias y conversaciones con colegas la autoría intelectual de las publicaciones e ideas que salen del grupo.

El rechazo es la norma en ciencia. Los investigadores vemos rechazados constantemente nuestros artículos, proyectos y solicitudes de trabajo. Aunque ello siempre duele, debemos asimilarlo como una parte fundamental de nuestro trabajo. Algunas iniciativas para normalizarlo consisten en elaborar de un CV de fracasos, compartir los rechazos en las redes sociales y discutir abiertamente con nuestro grupo los motivos de estos.

La aplicación de estas reglas contribuiría sin duda a mejorar las condiciones de trabajo de miles de científicos en todo el mundo. No hay que olvidar que la ciencia es como una maratón: si corres demasiado rápido durante los primeros kilómetros puedes verte obligado a abandonar antes de llegar a la meta. Así que ayudemos a nuestros compañeros a disfrutar (y a finalizar) esta apasionante carrera promoviendo un ambiente de trabajo más saludable. ■