

ORIGINAL
Artículo de investigación

Factores de riesgo psicosocial y malestar ecológico de los trabajadores en organizaciones salvadoreñas*

Factores de riesgo psicosocial y malestar ecológico de las trabajadoras de organizaciones salvadoreñas

Recibido: Mayo 24 de 2024 - Evaluado: Agosto 26 de 2024 - Aceptado: Noviembre 28 de 2024

José Adán Vaquerano-Amaya**
<https://orcid.org/0000-0002-7795-5273>
Ana Lorena-Mártir***
<https://orcid.org/0009-0002-3757-6452>

Para citar este artículo / To cite this Article

Vaquerano-Amaya, J. A., & Lorena-Mártir, A. (2025). Factores de riesgo psicosocial y malestar ecológico de trabajadoras en organizaciones salvadoreñas. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, 10(19), 1-15.

Editor: Dr. Rolando Eslava-Zapata

Resumen

En la realidad laboral que envuelve las actividades productivas del día a día de las personas trabajadoras alrededor del mundo, se hace necesario investigar los riesgos psicosociales a nivel grupal y el malestar ecológico al que están expuestas. El objetivo de este trabajo es analizar los factores de riesgo psicosocial y malestar ecológico de los trabajadores en organizaciones salvadoreñas, con la finalidad de que los tomadores de decisiones de las empresas, las instituciones del Estado garantes de los derechos de las personas trabajadoras, y las mismas personas trabajadoras, conozcan sobre el padecimiento de estos riesgos psicosociales y malestares. Para el análisis de los resultados de los riesgos psicosociales y del malestar ecológico, se usa la herramienta diseñada por Healthy Talent Model© y HTMetrics PCAS Tool©, la cual permite indagar la prevalencia de dichos riesgos y malestares en los espacios de trabajo. Se recurre a un análisis de tipo cuantitativo, cualitativo, descriptivo y exploratorio, a través de tablas de frecuencia. Los resultados evidencian la prevalencia de estrés laboral, la presencia de los riesgos psicosociales a nivel grupal y el malestar ecológico. Al respecto, se plantean niveles de intervenciones a efectuar, con la finalidad de mitigar o erradicar la incidencia de dichos padecimientos en las personas trabajadoras salvadoreñas.

* Artículo inédito. Artículo de investigación e innovación. Artículo de investigación. Artículo de investigación vinculado a la Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas de El Salvador.

** Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Córdoba, España. Especialista en gestión del desarrollo local o territorial y Maestro en Teología Latinoamericana por la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador. Email: avaquerano@uca.edu.sv

*** Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador. Email: lorenmartir@gmail.com

Palabras Clave: Riesgos Psicosociales, Malestar Ecológico, Personas Trabajadoras, Organizaciones Públicas y Privadas, Desempeño Organizacional

Abstract

In the reality of labor that involves the day-to-day productive activities of workers worldwide, it is necessary to investigate the psychosocial risks at the group level and the ecological discomfort to which they are exposed. This work aims to analyze the psychosocial risk factors and environmental discomfort of workers in Salvadoran organizations so that the decision-makers of the companies, the institutions of the State guarantors of the rights of workers, and the workers themselves know about the suffering of these psychosocial risks and discomfort. The psychosocial risks and ecological discomfort are analyzed with the tool designed by Healthy Talent Model© and HTMetrics PCAS Tool©, making it possible to investigate the prevalence of these risks and discomforts in the workplace—a quantitative, qualitative, descriptive, and exploratory analysis using frequency tables. The results show the prevalence of work stress, psychosocial risks at the group level, and ecological discomfort. In this respect, levels of interventions to be carried out are proposed to mitigate or eradicate the incidence of these ailments in Salvadoran workers.

Keywords: Psychosocial Risks, Ecological Discomfort, Workers, Public and Private Organizations, Organizational Performance.

SUMARIO

INTRODUCCIÓN. – ESQUEMA DE RESOLUCIÓN. – I. Problema de investigación. – II. Metodología. – III. Plan de redacción. – 1. Flexibilidad laboral y su crítica en la gestión humana. – 2. El trabajo como categoría central en la transformación socioeconómica. – 3. La flexibilidad laboral como respuesta a la globalización. – 4. Flexibilización organizacional. – 5. Tipologías de flexibilidad. – 6. Gestión humana frente a la flexibilidad laboral. – 7. Nuevas perspectivas y críticas – IV. Resultados de investigación. – 1. Beneficios percibidos por la dirección. – 2. Desafíos y efectos negativos para los trabajadores. – 3. Discusión de hallazgos. – 4. Análisis integrador de los hallazgos. – CONCLUSIONES. – REFERENCIAS.

Introducción

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984), los riesgos psicosociales son la consecuencia de una deficiente detección y evaluación de los factores que afectan negativamente los ambientes laborales. Estos tienen que ver con las políticas, las normas, la cultura y el clima organizacional, así como con las necesidades y la satisfacción de las personas trabajadoras. En consecuencia, en el momento en que dichos factores se tornan en riesgos psicosociales, afectan negativamente el desempeño, la salud y la satisfacción de las personas trabajadoras, llevándolas a experimentar niveles considerables de estrés.

En tal sentido, de acuerdo con Dollard *et al.* (2017) hay que ser consciente de que los riesgos psicosociales mal gestionados, sobrellevan a deteriorar los valores y la identidad de la cultura organizacional. Esto compromete los lazos entre los equipos de trabajo, y debilita el compañerismo y la colaboración entre las personas trabajadoras. De igual forma, repercuten negativamente en la imagen interna y externa de la organización, así como en su reputación. Situación que, sin lugar a duda, afecta en la retención de talento humano y en las relaciones comerciales.

En consecuencia, para tratar esos retos, es prioritario que las empresas identifiquen y mitiguen los factores de riesgos psicosociales a través de una gestión proactiva de los mismos; ello porque la promoción de una cultura de bienestar y apoyo, el equilibrar el trabajo

y la vida personal, la formación en la administración del estrés, y una comunicación abierta, son acciones básicas para robustecer la cultura organizacional, y mejorar la satisfacción y compromiso de las personas trabajadoras (Vaquerano *et al.*, 2023).

En conclusión, según García-Izquierdo (2018), la identificación y reconocimiento del potencial impacto de los riesgos psicosociales en la cultura organizacional es decisivo para promover el bienestar y desempeño de las personas trabajadoras, y el desarrollo sostenible de la organización. Efectivamente, las acciones preventivas de estos riesgos y el cuidado de la ergonomía alcanzan una significación progresiva en la salud laboral y el bienestar de las personas trabajadoras. Razón por la cual, la cultura organizacional y los riesgos psicosociales se vuelven elementos prioritarios de atención para transformar a las compañías en entidades saludables, productivas y competitivas en los ambientes laborales actuales. En este sentido, el objetivo de este trabajo fue analizar los factores de riesgo psicosocial y malestar ecológico de los trabajadores en organizaciones salvadoreñas.

Esquema de resolución

1. Problema de la investigación

¿Qué factores de riesgo psicosocial y malestar ecológico afectan a los trabajadores en organizaciones salvadoreñas?

2. Metodología

Para el desarrollo de la investigación, se planteó la revisión de información de tipo secundaria y la recopilación de información de tipo primaria, a través del uso de la herramienta HTMetrics PCAS Tool©, esto es una adaptación de la herramienta online de evaluación de riesgos psicosociales de Healthy Talent Model©. HTMetrics PCAS Tool© presenta la ventaja de ser amigable e intuitiva. Además, el equipo de investigación aportó ideas para modificar la herramienta e incluir una batería de preguntas que permitió medir los riesgos extralaborales. En efecto, con esta herramienta se puede ofrecer una radiografía psicosocial de personas, equipos y organizaciones, basada en el conocimiento científico de la psicología aplicada.

Se utilizó una solución tecnológica que incorpora una herramienta de medida que permite investigar, evaluar y prevenir la exposición de las personas trabajadoras a los principales riesgos psicosociales que existen en las empresas salvadoreñas en la actualidad; y que, basada en la metodología Healthy Talent Model©, está en constante revisión y actualización dentro del ámbito de la promoción de la salud psicosocial en el trabajo y el bienestar profesional.

En lo que corresponde a la delimitación del estudio, se debe indicar que se analizó desde la percepción de las personas trabajadoras de las empresas salvadoreñas, cómo los riesgos psicosociales y los malestares ecológicos afectan su salud psicosocial. En cuanto a la delimitación geográfica, la investigación se realizó a nivel nacional, con una muestra de doscientas veinticuatro (224) personas trabajadoras en las modalidades presencial, desde casa o en un formato híbrido; de las cuales sesenta y nueve (69) eran del sector público y ciento cincuenta y cinco (155) del sector privado. Los parámetros estadísticos empleados para el cálculo de la muestra fueron:

- 2,50% de Nivel de Confianza (Z).
- 95,00% de probabilidad de aceptación del atributo deseado en la población (p).
- 5,00% de probabilidad de rechazo en el atributo deseado en la población (q).
- 0,03 de error estimado para la investigación (e).

La recolección de los datos se realizó en el período comprendido entre marzo y mayo de 2022. Se empleó un cuestionario estructurado, integrado a la herramienta HTMetrics PCAS Tool© del Talentfullness Institute. El instrumento evaluó los 18 riesgos psicosociales clasificados en tres niveles de análisis, a saber:

- Nivel individual de actuación preventiva, donde se circunscriben los seis riesgos psicosociales: violencia personal, abuso emocional, *mobbing*, acoso discriminatorio, acoso sexual y adicción al trabajo.
- Nivel grupal de actuación preventiva, que abarca seis riesgos psicosociales: estrés laboral, síndrome *boreout*, trabajo emocional, síndrome burnout, síndrome Wilson y TICSaholism.
- Nivel corporativo de actuación preventiva, acomodando los seis riesgos psicosociales: violencia institucional; conciliación personal, familiar y laboral; karoshi y karoshi satsu; inseguridad laboral; trabajo indecente; y trepismo.

El cuestionario está conformado con preguntas con respuestas dicotómicas (Sí o No). Los datos obtenidos fueron procesados y analizados haciendo uso del software estadístico SPSS v.22. Se emplearon tablas de frecuencias para analizar las percepciones sobre los factores de riesgo psicosocial y malestar ecológico en el ámbito laboral.

El tipo de investigación es mixto (cuantitativo, cualitativo, descriptivo y exploratorio). Es cualitativo porque, de acuerdo con Barrantes (2013), este estudio cabe en el paradigma científico naturalista o naturalista-humanista-interpretativo, dado que ubica el análisis y la interpretación de los resultados desde las acciones humanas y de la vida en sociedad. Además, según Abarca (2013), también se debe ser consciente que, a pesar de sus divergencias, tanto los datos cualitativos como cuantitativos tienen un valor epistemológico equivalente, debido a que son recopilados por técnicas y métodos rigurosos.

Por lo tanto, en línea con Hernández (2014), se trata de una investigación cuantitativa y cualitativa, porque plantea la presentación de hallazgos generalizables a todo el universo. Es descriptivo porque se centra en especificar las particularidades de la población investigada. Y es exploratorio porque se trata de un problema que, en la realidad laboral salvadoreña no ha sido ampliamente abordado; con lo cual, los resultados aquí presentados no deben ser vistos como plenamente concluyentes. Cabe destacar que este estudio deja abierta la posibilidad para que se realicen otras investigaciones, siempre enfocadas en conocer los riesgos psicosociales y el malestar ecológico que afectan la salud psicosocial de las personas trabajadoras a nivel general, de empresa, sectores, etcétera.

3. Plan de redacción

3.1 Factores psicosociales

De acuerdo con Roozeboom *et al.* (2008) los factores psicosociales pueden ser incluidos en dos grandes categorías: los factores psicosociales, con un impacto corporativo; y los factores psicosociales, con un impacto individual y/o grupal. Dentro de los factores psicosociales corporativos o colectivos, están la filosofía y las políticas, que incluyen la estrategia corporativa, la gestión del talento humano, la relación trabajo-familia, las normas de seguridad e higiene, la salud laboral y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE); se incluye además la cultura organizacional, la cual está compuesta por las políticas de relaciones laborales, la justicia organizacional, la información organizacional, la comunicación organizacional y el liderazgo; y, finalmente, se encuentra las relaciones laborales integradas por el clima laboral, la representación sindical y los convenios colectivos. Al tratarse de condiciones de trabajo colectivas, el Healthy Talent Model© los tipifica como factores psicosociales con un impacto potencial exponencial o geométrico, siempre y cuando terminen impactando en todas las personas trabajadoras de la empresa.

En lo que concierne a los factores psicosociales individuales y/o grupales, aquí se agrupan las condiciones de trabajo; es decir, el tipo de contrato, el salario y el diseño de carreras; el diseño de puestos de trabajo, o sea, la rotación de puestos de trabajo y el trabajo grupal; y la calidad en el trabajo que incluye el uso de habilidades personales, las demandas laborales, la autonomía/capacidad de control, la seguridad física, el apoyo social, las horas de trabajo y el teletrabajo. Debido a que conforman las condiciones de trabajo de personas trabajadoras específicas y/o los equipos de trabajo, para el Healthy Talent Model© se tratan de factores psicosociales con un impacto potencial aritmético, en aquellas situaciones que no terminan perturbando a todas las personas trabajadoras de la organización, dado que presentan un impacto rigurosamente individual y/o grupal.

Los factores de riesgo psicosocial comprenden una extensa cantidad de variables perceptibles e imperceptibles, que conviven en los medioambientes laborales, y son capaces de incidir en el desarrollo de las actividades productivas y en la salud psicosocial de las personas trabajadoras. Entre estos factores están el diseño y la organización del trabajo, el contenido de las tareas, la ejecución de las actividades, las relaciones interpersonales, y el medioambiente social y organizativo (Vaquerano *et. al.*, 2023). De acuerdo con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2007), si estas condiciones de trabajo son inconvenientes, generan conductas y actitudes negativas en la ejecución de las actividades, lo cual configura un potencial malestar profesional para las personas trabajadoras, así como a un mayor nivel de estrés, afectando negativamente el desempeño en el puesto de trabajo. Situación que, según Lahera & Góngora (2002), sin duda, repercute negativamente en el rendimiento individual y de los equipos de trabajo en toda la estructura organizativa de la empresa. En consecuencia, se vuelve necesario y urgente tratar estos factores de riesgo psicosocial para construir entornos laborales sanos, y optimizar el bienestar y el desempeño de las personas trabajadoras. Entre las peculiaridades primordiales que se visualizan en los diferentes factores de riesgo psicosocial, se pueden indicar:

- Que se trata de hechos, acontecimientos, situaciones o estados generados por una mala gestión de un factor psicosocial. Ello porque, cuando los factores psicosociales poseen una significativa probabilidad de inducir respuestas de inadaptación y tensión,

concernientes por ejemplo con el estrés, se conciben como factores psicosociales de riesgo, ya que funcionan como factores generadores del malestar, con lo cual pueden ser concebidos como estresores (García-Izquierdo, 2017).

- Que se manifiestan como disfunciones, o sea que siempre presentan una valencia negativa de causar daño psicosocial, generalmente de manera diferencial, a las personas trabajadoras; y, por lo tanto, una influencia perjudicial en el desempeño, productividad y competitividad empresarial (Cox & Griffiths, 1996).
- Que las personas trabajadoras, por lo general, reaccionan ante ellos con estrés laboral; con lo cual, su presencia evidencia su existencia.
- Que mientras los factores psicosociales consiguen impactar positiva o negativamente en la salud psicosocial, los factores de riesgo psicosocial únicamente lo hacen de manera negativa, no necesariamente de igual forma para todas las personas trabajadoras, pues se manifiestan con variabilidad inter e intrasujeto.
- Que no existe una regulación legal específica para los factores de riesgo psicosocial.

Al respecto, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSST, s.f.) plantea que hoy en día conviven enfoques taxonómicos que facilitan el poder clasificar los factores de riesgo psicosocial homogéneamente, producto de un consentimiento técnico y científico extenso y razonable, fundamentado en modelos teóricos con certidumbre empírica. Es en ese sentido que el Healthy Talent Model© plantea una sistematización de los factores de riesgo psicosocial, tomando como base el tipo de malestar profesional generado. Se trata de tres tipos de malestares diferentes que se tipifican o materializan de la manera siguiente:

- El malestar relacional, que hace referencia a la insatisfacción laboral percibida por la persona trabajadora, en correspondencia con la cantidad y calidad de las relaciones interpersonales que instaura y conserva con sus *stakeholders*, en función del nivel de desempeño de las actividades que incluye el perfil de su puesto de trabajo y que, en consecuencia, se presentan en una dimensión individual. En efecto, se puede decir que este tipo de malestar relacional es el producto de la pérdida de salud psicosocial, materializada en una insatisfacción laboral imputable a con quién se trabaja. Contiene factores concernientes a las relaciones interpersonales que se instituyen en el ambiente laboral interno; es decir, con compañeros, superiores o subordinados, así como en el externo: clientes, proveedores, acreedores, entre otros.
- El malestar operativo, el cual se materializa también por la insatisfacción laboral percibida por la persona trabajadora. Actualmente, se debe al contenido y los métodos de trabajo que debe de emplear el trabajador para ejecutar las actividades especificadas en el perfil del puesto que posee; en consecuencia, normalmente se sitúa en una esfera grupal. Este malestar profesional de carácter operativo se deriva de la pérdida de salud psicosocial a consecuencia de la insatisfacción laboral, imputable a lo que se hace en el trabajo y cómo se tiene que hacer. Por tal razón, se afirma que el malestar operativo está causado por una deficiente administración preventiva de los factores de riesgo psicosocial de demandas, emociones, apoyo social y tecnología.
- El malestar ecológico y/o corporativo hace referencia a la insatisfacción laboral sufrida por la persona trabajadora, en correspondencia con el contexto cultural que le ofrece la organización y en el que, individual y grupalmente, debe desempeñar las funciones especificadas en el perfil de su puesto de trabajo. Razón por la cual se le ubica en el nivel corporativo, o sea, en el conjunto de la organización. En tal sentido,

el malestar profesional de carácter ecológico es el efecto de la pérdida de salud psicosocial, por la insatisfacción laboral, aplicable al lugar donde se trabaja. Efectivamente, el malestar ecológico tiene su origen en una desatinada gestión preventiva de los factores de riesgo psicosocial, relacionados con el entorno cultural de trabajo; es decir, el clima laboral, la conciliación, la precariedad y la promoción.

Para vislumbrar de una mejor manera las causas de los malestares señalados anteriormente, a continuación se especifica cada una de ellas:

- Causas del malestar relacional: estas son generadas por una deficiente administración preventiva de los factores de riesgo psicosocial de la agresividad, la culpa, la dignidad y el uso del tiempo. En efecto, desde una perspectiva individual, una persona trabajadora experimenta malestar profesional porque en la esfera de las relaciones interpersonales, que sostiene cuando desempeña las actividades productivas de su perfil de puesto de trabajo, vislumbra que es tratado con agresividad; y/o se concibe culpable de situaciones laborales no esperadas y que no le son exigibles; y/o se actúa con deterioro a su dignidad personal y/o profesional; y/o no es competente de encargarse apropiadamente del uso de su tiempo de trabajo.
- Causas del malestar operativo: estas, por lo general, tienen que ver con la percepción de una inestabilidad o perturbación negativa entre las demandas, exigencias y requerimientos del puesto de trabajo, con los recursos tanto tangibles como intangibles de los que se dispone para desarrollarlos; y/o al sentimiento de desgaste emocional, recurrente y sostenido en el tiempo, originado por las exigencias emocionales, asociadas a la naturaleza de la posición; y/o al aislamiento social en el desempeño usual del puesto de trabajo; y/o al estado psicológico negativo concerniente con el uso presente o futuro de la tecnología en las actividades tradicionales del puesto de trabajo.
- Causas del malestar ecológico: estas son generadas a consecuencia de ciertos aspectos de la relación laboral —fundamentalmente de carácter decisionales—, que repercuten en violencia institucional e institucionalizada; y/o a los problemas para alcanzar un equilibrio prudente entre vida personal, familiar y laboral; y/o a las condiciones propias de trabajo que se ubican por debajo de los estándares laborales del contexto de referencia; y/o a la idea de que en los procesos y procedimientos organizacionales, predestinados a administrar la promoción profesional de las personas trabajadoras, no mandan los juicios de meritocracia y transparencia exigibles.

Por otra parte, se debe tener claro que los factores de riesgos psicosociales, a su vez son responsables del surgimiento de los diferentes riesgos psicosociales asociados a cada uno de los tres malestares, a saber:

- Los seis riesgos psicosociales que se producen a consecuencia de los cuatro factores de riesgo psicosocial agrupados al malestar relacional, son: la violencia personal, los Comportamientos Abusivos de Baja Intensidad (CABI), el acoso psicológico, el acoso sexual, el acoso discriminatorio y/o adicción al trabajo.
- Los seis riesgos psicosociales que se generan a partir de estos cuatro factores de riesgo psicosocial del malestar operativo, son: el estrés laboral, el síndrome *boreout*, el trabajo emocional, el síndrome *burnout*, el síndrome Wilson y/o tecnoestrés.

- Los seis riesgos psicosociales que se desarrollan a consecuencia de los cuatro factores de riesgo psicosocial del malestar ecológico, son: la violencia institucional, la conciliación, la fatiga horaria, la inseguridad laboral, la pobreza activa y/o trepismo.

3.2 Las personas trabajadoras contratadas formalmente en El Salvador

La calidad de vida de las personas trabajadoras mejora significativamente a partir del momento en que logran colocarse formalmente en el mercado laboral. El contar con un puesto de trabajo formal, sin duda alguna, impacta positivamente en las condiciones sociales, económicas, culturales, etcétera, de una persona trabajadora. En consecuencia, dichas condiciones son un indicador a tomar muy en cuenta para determinar la calidad y cantidad de los puestos de trabajo en la economía de un país. En efecto, esa es la única manera como las personas trabajadoras y sus familiares pueden hacer realidad sus aspiraciones personales y laborales.

Al respecto, al examinar el contexto del mercado laboral salvadoreño, a partir de la *Encuesta de Hogares para Propósitos Múltiples 2022*, se encuentra que son únicamente 3 por cada 10 personas ocupadas las que poseen un empleo formal según el Banco Central de Reserva (BCR, 2023). Efectivamente, el conglomerado empresarial privado y público son las columnas primordiales en la generación de empleos en el ámbito local, nacional e internacional. Al indagar en la realidad económica de El Salvador sobre el tema, es evidente que el número de puestos de trabajo formal que conservaban las organizaciones públicas y privadas para el año 2023 era de 962,575 personas trabajadoras (tabla 1).

Tabla 1. Cantidad de personas trabajadoras por sector con empleo formal para el año 2023

SECTOR	f	%
Sector privado	768,409	79,83
Sector público	194,166	20,17
Total	962,575	100,00

Fuente: Vaquerano (2020) e Informe de Coyuntura del ISSS (2023).

Además, es importante indicar que, en lo concerniente al mercado laboral salvadoreño, en lo que respecta a la creación de lugares de trabajo de calidad, y en un número suficiente, sigue siendo hoy en día una meta aplazada. Ello porque las empresas públicas, así como las privadas, todavía no son capaces de crear puestos laborales formales suficientes. Razón por lo cual, se dice que en El Salvador existe una gran precariedad de la calidad de vida de un número significativo de personas en edad de trabajar, primariamente para los jóvenes.

Las empresas salvadoreñas, independientemente de su tamaño, actividad productiva, sector al que pertenecen, etcétera, representan un rol primordial en promover el proceso de desarrollo económico del país, pues son las garantes de estimular las inversiones y la creación de empleo. El empleo se torna una herramienta fundamental para encauzar y optimizar el proceso de desarrollo humano en el país. Y es que se trata de un elemento clave de éxito que está, claramente, ligado a la capacidad de las empresas públicas y privadas de generar oportunidades laborales dignas para las personas, y así garantizar el bienestar de la población.

Los datos indicados en la Tabla 2 evidencian que son las empresas privadas, de las diversas actividades productivas de la economía salvadoreña, las responsables de la creación del mayor número de empleos formales a nivel nacional, al contar para 2023 con alrededor de 768,409 personas trabajadoras contratadas formalmente.

Tabla 2. Cantidad de personas trabajadoras por actividad económica con empleo formal para 2023

RUBRO	f	%
Comercio, restaurantes y hoteles, Transporte, almacenes, Actividad de alojamiento y servicios de comida	236,141	30,73
Industrias manufactureras, Explotación de minas y canteras y Otras actividades industriales	191,739	24,95
Actividades Profesionales, científicas, Técnicas y de servicios admón. de apoyo	156,324	20,34
Servicios	72,641	9,45
Otros	111,564	14,52
Sector público	194,166	
Total	962,575	100,00

Fuente: elaboración propia con datos del Informe de Coyuntura del ISSS (2023).

4. Resultados de la investigación

Los hallazgos fundamentales de este estudio se basan en el enfoque diseñado por el Healthy Talent Model© para analizar la prevalencia de riesgos psicosociales en las personas trabajadoras, a consecuencia del desarrollo de sus actividades laborales en sus puestos de trabajo. El modelo analiza los 18 riesgos psicosociales de los niveles de gestión e intervención preventiva de los malestares relacional, operativo y ecológico. Sin embargo, para esta investigación solamente se presentarán los resultados del malestar ecológico, correspondientes a los factores y riesgos psicosociales que se presentan en la tabla 3.

Tabla 3. Preguntas, factor y riesgo psicosocial del malestar relacional

Nº	PREGUNTAS	FACTOR	RIESGO
1	Los procedimientos organizacionales y las políticas corporativas se aplican de forma adecuada y no arbitraria	Clima Laboral	Violencia institucional
2	Se ha ejercido un control excesivo sobre el desempeño de mis tareas y funciones		
3	Han existido medidas organizativas que han menoscabado mi bienestar profesional		
4	Los valores de nuestra cultura organizacional son adecuados	Conciliación	Conciliación
5	El estilo de liderazgo de mi superior jerárquico es satisfactorio		Inseguridad Laboral
6	Dispongo de suficiente flexibilidad laboral para conciliar		Conciliación
7	Se valora más que esté presente, en mi puesto de trabajo, que el logro de los resultados organizacionales		Pobreza Activa
8	Mi vida está equilibrada en términos de conciliación laboral, personal y familiar	Precariedad	Inseguridad Laboral
9	Mi trabajo me ha aportado la seguridad, social y económica, necesaria para llevar una vida personal y familiar		Pobreza Activa
10	Me preocupa la continuidad en mi puesto de trabajo		Pobreza Activa
11	Las condiciones de mi trabajo son precarias (por ejemplo, recursos materiales o temporalidad)		Inseguridad Laboral
12	Mi salario me ha permitido llegar a final de mes	Promoción	Trepismo
13	Tengo miedo a que me despidan de la organización		
14	Los ascensos en mi organización se dan de forma transparente		
15	He conocido algún episodio de competencia desleal entre compañeros/as para poder promocionarse		
16	He conocido algún caso de cuello blanco, nepotismo, “conecte” para acceder a la organización en la que laboro		
17	Solo se ha ascendido a quien lo ha merecido de forma objetiva		

Fuente: elaboración propia.

4.1 Factor 1: clima laboral

De acuerdo con Great Place to Work (2023), la vida cotidiana, al igual que el clima laboral, están vinculados a una decidida exploración en busca de encontrar la mejor versión personal de uno mismo. En tal sentido, las experiencias tanto buenas como malas son un recurso invaluable de aprendizajes para encontrar ese camino hacia volverse cada día mejores y superarnos como personas y profesionales. En efecto, el clima laboral tiene que ver con aquel grupo de actividades que se desarrollan día a día en el entorno productivo de una organización y están claramente unidas a la satisfacción de las personas trabajadoras.

De acuerdo con Telefónica (2023), un buen clima laboral es fundamental no únicamente para desempeñarse óptimamente, sino también para una salud psicosocial adecuada. Es por ello que los mejores lugares para trabajar están muy comprometidos con este aspecto. Efectivamente, cuando las personas trabajadoras se sienten satisfechas y contentas, su compromiso e identificación con la organización están garantizados, situación que repercute en un mayor desempeño, productividad y competitividad. Con lo cual, contar con un excelente entorno laboral es trascendental para el éxito organizacional, que se traduce en una reducción del ausentismo y las renunciadas, lo que conlleva a una disminución de los costos y, por ende, a mayores niveles de rentabilidad (tabla 4).

Según los datos presentados en la tabla 4, el nivel de percepción del clima laboral en promedio está por debajo de un tercio, pero por encima de un quinto, lo que significa que sí existe un riesgo psicosocial; en consecuencia, para atender su prevalencia, se debe planificar y ejecutar un programa de acompañamiento de tipo secundario, dada la presencia de una intensidad intermedia del factor de riesgo psicosocial y/o del riesgo psicosocial. Se trata por lo tanto de una intervención primaria de tipo reactiva ante los primeros síntomas sobre la población expuesta de personas trabajadoras.

Tabla 4. *El factor de clima laboral y el riesgo psicosocial de violencia institucional en las personas trabajadoras salvadoreñas*

FACTORES	RIESGOS	PREGUNTAS	RESPUESTA	f	%
Clima Laboral	Violencia institucional	Los procedimientos organizacionales y las políticas corporativas se aplican de forma adecuada y no arbitraria	Sí	153	68,30
			No	71	31,70
		Se ha ejercido un control excesivo sobre el desempeño de mis tareas y funciones	Sí	71	31,70
			No	153	68,30
		Han existido medidas organizativas que han menoscabado mi bienestar profesional	Sí	65	29,00
			No	159	71,00
		Los valores de nuestra cultura organizacional son adecuados	Sí	166	74,10
			No	58	25,90
		El estilo de liderazgo de mi superior jerárquico es satisfactorio	Sí	149	66,50
			No	75	33,50

Fuente: elaboración propia.

4.2 Factor 2: conciliación

La conciliación, en el ámbito laboral, es un proceso usual que busca lograr que la empresa y la persona trabajadora alcancen un acuerdo beneficioso para ambas partes; es decir, basados en el principio de ganar-ganar (Bizneo, s.f.).

El proceso de conciliación nace a partir de una situación que implica que se hayan violentado algunos derechos de la persona trabajadora o se juzga que se han quebrado normas, políticas o principios personales y organizacionales. Razón por la cual, la existencia

de este factor de riesgo psicosocial conlleva la experimentación de los riesgos psicosociales de conciliación y fatiga horaria; situación que, de una u otra manera, afecta negativamente a las personas trabajadoras.

El riesgo de conciliación presenta una prevalencia en promedio por debajo de un tercio en las respuestas obtenidas, lo que significa una ausencia o presencia de baja intensidad del factor de riesgo psicosocial y/o del riesgo psicosocial. Con lo cual, se sugiere una intervención primaria o proactiva sobre toda la población de personas trabajadoras (tabla 5).

En lo relacionado con el riesgo psicosocial de fatiga horaria, el promedio de los hallazgos supera el 50,00% de las respuestas; por lo tanto, la prevalencia de este factor en los entornos laborales salvadoreños amerita un tipo de intervención secundaria; o sea, dada su presencia de intensidad intermedia del factor de riesgo psicosocial y/o del riesgo psicosocial, la intervención sugerida es de tipo reactiva o secundaria ante los primeros síntomas sobre la población expuesta de personas trabajadoras.

Tabla 5. *El factor de conciliación y los riesgos psicosocial de conciliación y fatiga horaria en las personas trabajadoras salvadoreñas*

FACTORES	RIESGOS	PREGUNTAS	RESPUESTA	F	%
Conciliación	Conciliación	Dispongo de suficiente flexibilidad laboral para conciliar	Sí	168	75,0
			No	56	25,0
	Fatiga horaria	Se valora más que esté presente, en mi puesto de trabajo, que el logro de los resultados organizacionales	Sí	116	51,8
			No	108	48,2
	Conciliación	Mi vida está equilibrada en términos de conciliación laboral, personal y familiar	Sí	152	67,9
			No	72	32,1

Fuente: elaboración propia.

4.3 Factor 3: precariedad

El factor de riesgo psicosocial de la precariedad está ligado al detrimento de las condiciones laborales, a una situación de inseguridad laboral, y/o incertidumbre laboral, a una esfera donde la persona trabajadora se halla indefensa ante el crecimiento de las relaciones informales y donde la normativa laboral no protege sus derechos.

Los hallazgos presentados en la tabla 6 evidencian una prevalencia del factor de riesgo psicosocial de precariedad que hace necesario planificar y ejecutar acciones preventivas por parte de los tomadores de decisiones de las empresas salvadoreñas, en el sentido de que se desarraiguen sentimientos no deseados por parte de las personas trabajadoras, en relación a la pobreza activa. Ello porque el nivel de percepción de la pobreza activa en promedio está por debajo de un tercio, pero por encima de un quinto, lo que implica que sí preexiste un riesgo psicosocial que debe de ser atendido para atenuar su prevalencia. En tal sentido, es necesario diseñar e implementar programas de atención de tipo secundario, dada la prevalencia de una intensidad intermedia del factor de riesgo psicosocial y/o del riesgo psicosocial. En consecuencia, se debe de ejecutar una intervención de tipo reactiva ante los primeros síntomas sobre la población expuesta de personas trabajadoras.

En lo referente al riesgo psicosocial de la inseguridad laboral, los resultados obtenidos indican un nivel de prevalencia por encima de un tercio, pero por debajo de un 60%. Esta situación debe conllevar, dada la presencia de una intensidad intermedia del factor de riesgo

psicosocial y/o del riesgo psicosocial, a desarrollar un tipo de intervención reactiva ante los primeros síntomas sobre la población expuesta de personas trabajadoras.

Tabla 6. *El factor de precariedad y los riesgos psicosocial de pobreza activa e inseguridad laboral en las personas trabajadoras salvadoreñas*

FACTORES	RIESGOS	PREGUNTAS	RESPUESTAS	f	%
Precariedad	Pobreza activa	Mi trabajo me ha aportado la seguridad, social y económica, necesaria para llevar una vida personal y familiar	Sí	166	74,1
			No	58	25,9
	Inseguridad laboral	Me preocupa la continuidad en mi puesto de trabajo	Sí	112	50,0
			No	112	50,0
	Pobreza activa	Las condiciones de mi trabajo son precarias (por ejemplo, recursos materiales o temporalidad)	Sí	50	22,3
			No	174	77,7
	Pobreza activa	Mi salario me ha permitido llegar a final de mes	Sí	153	68,3
			No	71	31,7
	Inseguridad laboral	Tengo miedo a que me despidan de la organización	Sí	79	35,3
			No	145	64,7

Fuente: elaboración propia.

4.4 Factor 4: promoción

En la realidad laboral de El Salvador, se ha tornado como algo normal la percepción por parte de las personas trabajadoras, de que en las organizaciones en las que se encuentran laborando, no visualizan oportunidades de crecer profesionalmente. Se trata, por lo tanto, de una realidad que definitivamente repercute en niveles perjudiciales de inconformidad laboral y de falta de motivación.

Las empresas a nivel mundial, actualmente, experimentan unos altos índices de rotación laboral, fenómeno que se ve aunado a unos procesos de selección de personal con perfiles más afines con la cultura de la organización. La situación es tal que el 91,40% de las compañías han comenzado procesos de investigación de nuevos prospectos. Además, en aproximadamente el 65.6% de las compañías hay puestos de trabajo disponibles. En la misma línea, el 55,00% de las organizaciones muestran problemas para identificar y seleccionar aspirantes con potencial. Se trata de una realidad que se manifiesta por igual para los que poseen una cualificación alta como para los que presentan competencias profesionales normales (Randstad Research, 2018).

Los resultados indicados en la tabla 7 revelan la existencia de una prevalencia del factor de riesgo psicosocial de promoción que amerita desarrollar acciones preventivas, dada la presencia de una intensidad intermedia del factor de riesgo psicosocial y/o del riesgo psicosocial. Se sugiere, por lo tanto, una intervención reactiva o secundaria ante los primeros síntomas sobre la población expuesta de personas trabajadoras.

Tabla 7. *El factor de promoción y el riesgo psicosocial de trepismo en las personas trabajadoras salvadoreñas*

FACTOR	RIESGO	PREGUNTAS	RESPUESTAS	f	%
Promoción	Trepismo	Los ascensos en mi organización se dan de forma transparente	Sí	118	52,70
			No	106	47,30
		He conocido algún episodio de competencia	Sí	91	40,60

desleal entre compañeros/as para poder promocionarse	No	133	59,40
He conocido algún caso de cuello blanco, nepotismo, 'conecte' para acceder a la organización en la que laboro	Sí	89	39,70
	No	135	60,30
Solo se ha ascendido a quien lo ha merecido de forma objetiva	Sí	103	46,00
	No	121	54,00

Fuente: elaboración propia.

Conclusiones

Los hallazgos obtenidos del análisis de las respuestas desde la percepción de las personas trabajadoras salvadoreñas, del malestar ecológico en el contexto laboral, evidencian sentimientos e inquietudes que varían de acuerdo a cada uno de los factores y riesgos psicosociales.

De manera general, se vislumbra una propensión orientada a una marcada intranquilidad y valoración de elementos propios del entorno laboral; tal es el caso del manejo de la transparencia en los procesos de promoción interna y el reconocimiento fundado en el mérito. A pesar de las discrepancias en relación a las variables analizadas, se denota una profunda motivación por construir y convivir en un ambiente laboral transparente, imparcial y encauzado a valorar el mérito.

En tal sentido, es razonable el hecho de que se denota una verdadera intranquilidad en relación a la continuidad laboral. Situación que, sin lugar a duda, es el reflejo de la volatilidad e incertidumbre que rodean al mercado laboral salvadoreño, así como de los retos que afrontan las personas trabajadoras.

Se trata, por lo tanto, de resultados que acentúan la importancia de atender y optimizar aquellos elementos relacionados con la optimización de los espacios laborales, para así responder adecuadamente a las perspectivas y motivaciones de las personas trabajadoras; de tal forma que estén orientadas por prácticas y políticas laborales justas y apegadas a derecho. Razón por la cual, debe de ser importante para los tomadores de decisiones de las empresas atender debidamente las inquietudes de las personas trabajadoras, así como diseñar e implementar programas enfocados en potenciar entornos laborales saludables para todos.

De lo que se trata es de que los responsables de la gestión del talento humano planifiquen y ejecuten políticas más flexibles, centradas en la promoción de una cultura organizacional cimentada en la valoración de la calidad del trabajo, en el equilibrio de la vida laboral y personal, en acciones conciliatorias beneficiosas tanto para la persona trabajadora como para la organización; es decir, fundamentadas en el principio de ganar-ganar. Porque únicamente de esa forma se lograrán mejores resultados en el desempeño, la retención, la satisfacción, la productividad y la competitividad.

En definitiva, los hallazgos presentados muestran la presencia de grandes retos para los responsables de la gestión del talento humano en las empresas salvadoreñas; retos que están relacionados con la construcción de una cultura organizacional más comprometida, equitativa y justa, en aspectos relacionados con los factores de riesgos psicosociales; es decir, el clima laboral, la conciliación, la precariedad y la promoción, para así atender de manera proactiva y reactiva la prevalencia de dichos factores.

Agradecimientos

El conocimiento compartido en este texto no hubiera sido posible sin el esfuerzo de Yanina Rosales, Fernando Polío, Carlos Echeverría, Marta Flores, Jorge García-de-Ridruejo y Frances Galván; se trata de un equipo de investigadores comprometidos con la creación de conocimiento, que se embarcó en la ambiciosa tarea de desarrollar la investigación. Así pues, se les agradece y reconoce sus contribuciones y aportes.

Referencias

- Abarca, A., Alpízar, A., Sibaja, G., & Rojas, C. (2013). *Técnicas cualitativas de investigación* (1ra. ed.). Costa Rica: UCR.
- Barrantes, R. (2013). *Investigación: un camino al conocimiento Un enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto*. Costa Rica: EUNED.
- BCR. (2023). *Encuesta de hogares de propósitos múltiples 2022. El Salvador*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://ophi.org.uk/sites/default/files/2023-12/bcr_publicacion_ehpm_2022.pdf
- Bizneo. (s.f.). Cómo funciona un acto de conciliación laboral. <https://www.bizneo.com/blog/como-funciona-un-acto-de-conciliacion-laboral/#:~:text=Un%20acto%20de%20conciliaci%C3%B3n%20laboral%20es%20un%20procedimiento%20muy%20habitual,condiciones%20del%20despido%20del%20empleado>
- Cox, T., & Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*, (pp. 127-146). Chichester: Wiley & Sons
- Dollard, M. F., Bailey, T., & Kelloway, E. K. (2017). Occupational health psychology. In M. F. Dollard, T. Bailey, & E. K. Kelloway (Eds.), *Occupational health psychology* (2nd ed.), (pp. 119-135).
- EU-OSHA (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational health and safety (OSH)*. <https://osha.europa.eu/en/publications/report-expert-forecast-emerging-psychosocial-risks-related-occupational-safety-and-health-osh>
- Great Place to Work (2023). *¿Qué es el Clima Laboral?* <https://www.greatplacetowork.com.pe/recursos/blog/que-es-el-clima-laboral>
- García-Izquierdo, A. L. (2017). Introducción. En A. L. García-Izquierdo (ed.), *Ergonomía y psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales*, (pp. 29-34). España_ Cátedra Asturias Prevención. Ediciones de la Universidad de Oviedo.

- García-Izquierdo, A. L. (2018). Ergonomía y Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales. *Psicothema*, 30(3), 351-352. <https://www.psicothema.com/pdf/20R.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6º ed.). México: McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (s.f.). *¿Qué es un factor de riesgo psicosocial?* España: Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Instituto Salvadoreño del Seguro Social (2023) Informe de coyuntura del ISSS: año 2023. <https://transparencia.gob.sv/documentos/27-28>
- Lahera, M., & Góngora, J. J. (2002). *Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo*. Instituto Navarro de Salud Laboral. <https://w3.ual.es/GruposInv/Prevencion/evaluacion/procedimiento/F.%20Factores%20Psicosociales.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, Núm. 56. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- Randstad Research (2018). *Informe Déficit de Talento y Desajuste de Competencias*. <https://www.randstadresearch.es/informe-deficit-de-talento-y-desajuste-de-competencias/>
- Telefónica (2023, 11 de agosto). El clima laboral: qué es, cómo medirlo y mejorarlo. <https://www.telefonica.com/es/sala-comunicacion/blog/clima-laboral-que-es-como-medirlo-mejorarlo/>
- Vaquerano, J. A., Echeverría, C. A., & Flores, M. I. (2023). Los factores de riesgos psicosociales relacionales en las personas trabajadoras de las empresas salvadoreñas. *Interconectando Saberes*, 16, 151-163. <https://is.uv.mx/index.php/IS/article/view/2811>
- Vaquerano, A., Rosales, Y., Polío, J., Echeverría, C., Flores, M., García-de-Ridruejo, J. G., & Galván París, F., (2023). *Una aproximación a los Riesgos Psicosociales de las personas trabajadoras en las organizaciones salvadoreñas*. El salvador: Universidad Centroamericana José Simeón Cañas
- Vaquerano-Amaya, J.A., Flores-Polanco, M.I. y Morán-Valencia, M.A. (2020). *Una aproximación al clima organizacional en las empresas de El Salvador bajo el contexto de la pandemia COVID-19. Síntesis del informe*. El Salvador: Universidad Centroamericana José Simeón Cañas.