
UNA APROXIMACIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LAS ORGANIZACIONES SALVADOREÑAS

AN APPROACH TO THE PSYCHOSOCIAL RISKS OF WORKERS IN SALVADORAN ORGANIZATIONS

Adán Vaquerano Amaya,¹ Yanina Rosales,² Fernando Polío Maravilla,³ Carlos Echeverría Mayorga,⁴ Marta Flores Polanco,⁵ Jorge G. García de Ridruejo⁶ y Francesc Galván París⁷

RESUMEN

Los riesgos psicosociales tienen alta probabilidad de causar daño a la salud de las personas trabajadoras si no se gestionan adecuadamente, porque se traducen en enfermedades o patologías derivadas del trabajo. El propósito de la investigación es evaluar los factores de riesgo psicosocial que enfrenta la fuerza laboral salvadoreña, haciendo uso de los instrumentos Healthy Talent Model© y HTMetrics PCAS Tool©, que fue aplicado a una muestra de 224 colaboradores contratados formalmente en los sectores público y privado de El Salvador, y que laboran en la empresa de manera física, desde casa o en formato híbrido. El análisis se realizó a partir de los malestares relacional, operativo y ecológico a los que están expuestos en sus lugares de trabajo. Los hallazgos preliminares mostraron que, en el malestar relacional, se percibe la existencia de factores de riesgo en un 24%, denotando una diferencia de percepción entre hombres y mujeres; en los malestares operativo y ecológico, se percibe un factor de riesgo del 36% respectivamente. El siguiente paso determinará el tipo de intervención a partir de los factores de riesgo identificados, para así evitar que se convierta en un riesgo psicosocial y ocasionar daño en la salud de las personas trabajadoras.

¹Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales, docente e investigador de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador.

²Maestra en Gestión del Talento Humano, docente e investigadora de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador.

³Maestro en Diseño Estratégico e Innovación, docente e Investigador. Egresado de la Maestría en Diseño Estratégico e Innovación de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, México.

⁴Maestro en Estadística Aplicada en la Investigación, director de investigación en la Universidad Politécnica de El Salvador.

⁵Maestra en Métodos de Investigación para Ciencias Sociales, investigadora en la Universidad Politécnica de El Salvador.

⁶Psicológico del Trabajo y de las Organizaciones y diplomado en Relaciones Laborales. Técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales en la especialidad de Ergonomía y Psicosociología. CEO & Founder del Talentfullness Institute.

⁷Especialista en Recursos Humanos e Internacionalización, miembro directivo de la Asociación Mundial de Directores de Felicidad Organizacional.

PALABRAS CLAVE: factores de riesgo psicosocial, malestar relacional, operativo y ecológico, organizaciones públicas y privadas, colaboradores

ABSTRACT:

Psychosocial risks have a high probability of causing damage to the health of workers if they are not managed properly, because they translate into work-related diseases or pathologies. The purpose of the research is to evaluate the psychosocial risk factors faced by the Salvadoran workforce, using the Healthy Talent Model© and HTMetrics PCAS Tool© instrument, which was applied to a sample of 224 employees formally hired in the public and private sectors. from El Salvador and, who work in the company physically, from home or in a hybrid format. The analysis was carried out based on the relational, operational and ecological discomforts to which they are exposed in their jobs. Preliminary findings show that in relational discomfort the existence of risk factors is perceived in 24%, denoting a difference in perception between men and women; in operational and ecological discomfort, a risk factor of 36%, respectively, is perceived. The next step will determine the type of intervention based on the identified risk factors, in order to prevent it from becoming a psychosocial risk and causing damage to the health of employees.

KEYWORDS: psychosocial risk factors, relational, operational and ecological malaise, public and private organizations, collaborators

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional se puede comprender como aquel conjunto de hábitos, intencionales o no, que denota una personalidad que se ajusta a la intención estratégica del negocio. En este sentido, Hofstede y coautores son pioneros en dicho tópico y definen cultura como la programación colectiva de la mente que identifica a un grupo o colectivo de personas de otro (Hofstede et al., 1999 en González-Santa-Cruz, A., & Toro-Cifuentes, J. P., 2021).

La cultura puede ser un resultado, pero también un proceso. Si se ve como un proceso, cada empresa establece las estrategias organizacionales que busquen el cumplimiento de la razón social de su existencia y es a partir de allí que la cultura organizacional encamina al recurso humano a dar coherencia a cada una de dichas estrategias establecidas en el papel (Céspedes Aranguren, A. M., 2016).

El concepto de cultura organizacional en sí mismo, se puede perder en la cotidianidad de los procesos que se llevan a cabo en la organización, olvidándose así de que el crecimiento de las corporaciones está ligado directamente con el estado integral de los individuos que

la componen y frecuentemente se minimiza su influencia en la potenciación del personal y en el crecimiento sostenible de la empresa (Céspedes Aranguren, A. M., 2016).

Es en este ambiente que la Psicopsicología Aplicada y la Psicología Organizacional Positiva abordan el estudio e intervención de las condiciones de trabajo psicosociales u organizativas, también llamados factores psicosociales y, que pueden afectar tanto a la salud de la población trabajadora como al desarrollo de la propia organización (Fernández, 2007).

La relevancia de estos factores psicosociales va en aumento, debido a que las tareas a realizar en el trabajo tienen una mayor carga mental y exigencia psicológica, tanto cognitiva como afectiva, acompañada de una menor carga física; lo anterior conlleva a inevitables consecuencias sobre las condiciones de trabajo, las tareas, las actitudes, los comportamientos, las decisiones, los riesgos para la salud y el bienestar o la calidad de vida de las personas trabajadoras (García-Izquierdo, 2018).

La literatura científica en el ámbito de la psicopsicología aplicada ha utilizado tres nociones para referirse a los aspectos psicosociales en el trabajo: factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales. No obstante, a nivel de la literatura, se utilizan sin hacer una diferencia entre ellos, aunque sí tienen connotaciones y matices diferentes (Moreno, 2011).

En esta investigación, se retoma la arquitectura conceptual de Healthy Talent Model© que se diferencia y se estructura con base en cuatro pilares conceptuales básicos. En primer lugar, los factores psicosociales, siendo todo aquello que es necesario gestionar preventivamente desde una perspectiva psicosocial y que incluye todas aquellas variables que conforman las condiciones psicosociales de trabajo, como filosofía y políticas, cultura organizacional, relaciones laborales, condiciones de trabajo, diseño del puesto y calidad en el trabajo; que pueden transformarse en factores de riesgo psicosocial si no se gestionan adecuadamente desde el punto de vista preventivo.

En segundo lugar, los factores de riesgo psicosocial; es decir, todo aquello que puede ir mal desde una perspectiva psicosocial y que incluye aquellos factores psicosociales que pueden transformarse en riesgos psicosociales si no se gestionan adecuadamente desde el punto de vista preventivo; estos factores se asocian a tres niveles de análisis psicosocial: 1) factor de riesgo psicosocial asociado a las personas, llamado también malestar relacional, que pueden ser agresividad, culpa, dignidad y usos del tiempo; 2) factor de riesgo psicosocial asociado con el puesto de trabajo, llamado también malestar operativo, que pueden ser demandas, emociones, apoyo social y tecnología; y 3) factor

de riesgo psicosocial asociado con la organización, llamado malestar ecológico, como clima laboral, conciliación, precariedad y promoción.

En tercer lugar, los riesgos psicosociales, es decir, todo aquello que va mal desde una perspectiva psicosocial y que incluye aquellas situaciones que tienen una alta probabilidad de causar daño en la salud psicosocial de las personas en las organizaciones, si no se gestionan adecuadamente desde el punto de vista preventivo.

En cada nivel se manifiestan los siguientes riesgos psicosociales: 1) malestar relacional: violencia personal, comportamientos abusivos de baja intensidad, acoso psicológico, acoso sexual, acosos discriminatorio y adicción al trabajo; 2) malestar operativo: estrés laboral, síndrome boreout, trabajo emocional, síndrome burnout, síndrome Wilson y tecnoestrés; y 3) malestar ecológico: violencia institucional, conciliación, fatiga horaria, inseguridad laboral, pobreza activa y trepismo.

Y, en cuarto y último lugar, los daños sobre la salud psicosocial de las personas en las organizaciones, es decir, las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo y que, por categorías diagnósticas, suelen sustanciarse “En trastornos mentales y del comportamiento por abuso de sustancias, trastornos de ansiedad, depresión y estrés” (Gamero & González, 2013, p.41).

Estos cuatro conceptos se adecuan conformando un modelo concéntrico de la salud psicosocial en las organizaciones que, presentando tres derivadas lógicas, ayudan a comprender, describir, clasificar, explicar y predecir por qué se producen daños psicosociales. Estas derivadas lógicas son las siguientes: (1) Todos los factores de riesgo psicosocial son factores psicosociales que conforman las condiciones psicosociales de trabajo, pero no todos los factores psicosociales se acaban transformando en factores de riesgo psicosocial; (2) Todos los riesgos psicosociales se originan en algún factor de riesgo psicosocial que forma parte de las condiciones psicosociales de trabajo, pero no todos los factores de riesgo psicosocial se acaban transformando en riesgos psicosociales; y (3) Todos los daños sobre la salud psicosocial están causados por riesgos psicosociales, pero no todos los riesgos psicosociales impactan negativamente sobre la salud psicosocial del mismo modo, si bien tienen una alta probabilidad de hacerlo.

Ya que para el ser humano trabajar es una necesidad, la Organización Internacional del Trabajo, desde 1999, promueve el trabajo decente, en cuanto a que existan condiciones seguras y saludables dentro de las organizaciones, por ello se ha vuelto importante la gestión del bienestar profesional a través de la prevención de los factores de riesgo latentes en las condiciones de trabajo (OIT, 2022).

En este sentido, existen leyes y normas referentes, a nivel regional y de país como la NOM035 en México o la Ley 31/1995 en España que identifican, analizan y previenen los factores de riesgos psicosociales para evitar ambientes de trabajo que perturben la salud física, psíquica y/o social de la persona trabajadora.

Lo anterior cobra relevancia ya que, ¿quién no se ha sentido alguna vez abrumado con las obligaciones de su trabajo, sean estas del ámbito personal, del mismo puesto de trabajo y la dimensión corporativa? No cabe duda que se trata de una situación común en la generalidad de la fuerza laboral mundial, especialmente en momentos de crisis, como el provocado por la pandemia por COVID-19, a escala mundial.

Está demostrado científicamente que el vivir en una situación de estrés constante, provocada por jornadas laborales excesivas, así como por un ritmo de vida agitado y la intromisión de manera descomunal de las TIC en la vida diaria, lleva a las personas trabajadoras a sufrir de un agotamiento con potenciales consecuencias físicas y psicológicas (Hajek & König, 2019).

Son esas exigencias, cada vez mayores, generadas por la voluntad propia de quienes trabajan o por determinación del empleador o una combinación de ambas, las responsables de generar una presión que se constituye en un verdadero detonador de riesgos físicos y psicológicos, o sea, riesgos psicosociales. Los signos típicos de estos se traducen en un incremento del padecimiento de enfermedades cardiovasculares, así como las bajas por depresión (Gamero & González, 2013).

En consecuencia, la prevención de los riesgos psicosociales a los que se ven expuestas las personas trabajadoras salvadoreñas es un tema al que se le debe prestar mucha atención, dado que se trata de un ámbito de gestión preventiva con niveles de dificultad de intervención.

Vistos de esta forma, los riesgos psicosociales a los que se enfrenta la fuerza laboral salvadoreña representan problemas preventivos que plantean dificultades de intervención significativas.

Entre las dificultades para gestionar los riesgos psicosociales, en comparación con otros riesgos laborales, tales como los de seguridad, higiénicos y/o los relacionados con la ergonomía, está la falta de sensibilización y conciencia acerca de los mismos en los diferentes niveles jerárquicos de las organizaciones, así como la escasez de especialistas experimentados en esta disciplina preventiva y la renuencia para abordar abiertamente las problemáticas vinculadas a la salud física y mental de quienes laboran.

En definitiva, se trata de un problema real que, al igual que la depresión y/o la ansiedad, se han vuelto auténticas epidemias invisibles, silenciosas y silenciadas del siglo XXI.

El desarrollo de esta investigación se vuelve una necesidad, ya que proporciona un diagnóstico de los riesgos psicosociales a los que están expuestos las y los empleados de las empresas salvadoreñas, así como también permite conocer cuáles son las posibles implicaciones personales y laborales para la mujer y el hombre que laboran.

Se trata por lo tanto, de una investigación cuyo propósito principal es orientar acciones preventivas y de atención de necesidades en varios ámbitos, dado que con los resultados que se obtengan se espera contribuir a que: (a) Los responsables de la toma de decisiones en las organizaciones puedan atender las necesidades de sus colaboradores de forma oportuna en lo referente a los riesgos psicosociales, sin que se vean afectados negativamente sus niveles de productividad; (b) El Estado pueda implementar una legislación encaminada a normar la atención de riesgos psicosociales en las empresas salvadoreñas y (c) La sociedad, en general, sea más consciente de la doble y triple jornada que en su mayoría han vivido y están viviendo las mujeres, y posiblemente también los hombres, en el contexto de la nueva normalidad, para compartir las responsabilidades extralaborales.

MATERIAL Y MÉTODOS

La investigación obedece a un enfoque cuantitativo, mediante un nivel descriptivo exploratorio, debido a que en el contexto salvadoreño no se cuenta con registros de estudios relacionados con diagnósticos sobre los riesgos psicosociales en el contexto de la entrada a la nueva normalidad (Hernández & Baptista, 2016).

El diseño muestral se realizó mediante el cálculo de una muestra ponderada tomando como referencia el Anuario de Estadísticas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y la representatividad presente en los sectores laborales público y privado, hasta octubre de 2021 (ISSS, 2021).

Asimismo, la muestra se encuentra representada por 69 personas del sector público y 155 del sector privado, para un total de 224 que laboran en la empresa de manera física, desde casa o en formato híbrido. Para el cálculo de la muestra antes indicada se utilizaron los siguientes parámetros estadísticos: 95% nivel de confianza y 3% de error de estimación. Así pues, para la recolección de la información se utilizó un cuestionario estructurado a través del uso de la herramienta HTMetrics PCAS Tool®, el cual fue enviado mediante correo electrónico y autoadministrado por cada uno de los participantes en este estudio. La herramienta antes mencionada es un cuestionario que incluye 18 riesgos psicosociales, los cuales se clasifican en tres niveles de análisis: (1) Malestar relacional, este primer

nivel individual de actuación preventiva engloba seis riesgos psicosociales: (a) Violencia personal, en relación con la agresividad, (b) Abuso emocional, en relación con la culpa, (c) Mobbing, también en relación con la culpa, (d) Acoso discriminatorio, en relación con la dignidad, (e) Acoso sexual, también en relación con la dignidad y (f) Adicción al trabajo, en relación con el tiempo; (2) Malestar operativo, este segundo nivel grupal de actuación preventiva incluye seis riesgos psicosociales, los cuales son: (a) Estrés laboral, en relación con las demandas, (b) Síndrome boreout, también en relación con las demandas, (c) Trabajo emocional, en relación con las emociones, (d) Síndrome burnout, también en relación con las emociones, (e) Síndrome Wilson, en relación con las relaciones y (f) TICSAholism, en relación con la tecnología; (3) Malestar ecológico, en este tercer nivel corporativo de actuación preventiva, existen 6 riesgos psicosociales: (a) Violencia institucional, en relación con el clima laboral, (b) Conciliación personal, familiar y laboral, en relación con la triple presencia, (c) Karoshi y Karoshi Satsu, también en relación con la triple presencia, (d) Inseguridad laboral, en relación con la precariedad, (e) Trabajo indecente, también en relación con la precariedad y (f) Trepismo, relacionado con la promoción.

El cuestionario está compuesto por afirmaciones cuyas respuestas son dicotómicas entre el “Sí” o “No”. El análisis y procesamiento de los datos se realizó a través del programa estadístico SPSS v.22, mediante tablas de frecuencias en las que, en primer lugar, se construyó un perfil sociodemográfico de las personas participantes en el estudio, seguido de las percepciones acerca de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral.

RESULTADOS

Los resultados de los datos obtenidos evidencian el siguiente perfil sociodemográfico de los encuestados, en primer lugar, podemos mencionar que en cuanto al sexo los datos están representados por 44.6% (100) hombres y 55.4% (124) mujeres. En segundo lugar, el sector de trabajo en el cual laboran es industria 10.7% (24), comercio 11.2% (25), gobierno o instituciones de estado 30.8% (69) y servicio 47.3% (106). En tercer lugar, el tamaño de la empresa: micro y pequeña empresa 18.8% (42), mediana empresa 22.8% (51) y gran empresa 58.5% (131). En cuarto lugar, el cargo desempeñado en la empresa en la que laboran las personas encuestada; estas pueden ser: gerentes, directores y alta dirección 14.3% (32), supervisor, coordinador y jefes 31.7% (71) y operativos y administrativo 54.0% (121). En quinto lugar, la situación laboral actual: desde casa o híbrido 29.9% (67) y trabajo en la empresa 70.1% (157).

La existencia y exposición de las personas trabajadoras a factores de riesgo psicosociales organizacionales o laborales genera una serie de malestares que impactan negativamente y de manera directa en el desempeño y productividad del colaborador, por lo que se presentan los resultados de los 3 niveles de malestar: relacional, operativo y ecológico a los que están expuestos quienes laboran dentro de las empresas salvadoreñas.

MALESTAR RELACIONAL

En cuanto a los resultados del malestar relacional, tal como se presentan en la Tabla 1, se evidencia que prevalecen valores arriba del 25%, que deberían de activar la alarma en lo que respecta a atender debidamente dichos malestares, ya que podría no alcanzarse los niveles óptimos de desempeño y productividad, tanto a nivel individual como de empresa.

Tabla 1. Resultados de las afirmaciones con respecto al malestar relacional

Preguntas del malestar relacional	Respuesta	Recuento	Porcentaje
He conocido episodios de comunicación agresiva que han causado daños y/o molestias de forma deliberada	Sí	89	39.7%
	No	135	60.3%
He conocido episodios de violencia efectiva (física y/o psicológica) o en forma de amenaza.	Sí	54	24.1%
	No	170	75.9%
He conocido comportamientos recurrentes de desobediencia de las normas de trabajo y/o de maltrato del material de trabajo	Sí	64	28.6%
	No	160	71.4%
He conocido episodios de falta de respeto y/o cortesía debida	Sí	118	52.7% *
	No	106	47.3%
He conocido relaciones que ponen en riesgo o deterioran la calidad de las relaciones sociales	Sí	117	52.2% *
	No	107	47.8%
He conocido episodios de declaraciones o actitudes hostiles con la intención manifiesta de hacer daño	Sí	76	33.9%
	No	148	66.1%
He conocido episodios de comportamientos o acciones agresivas que atenten contra la integridad moral y la dignidad	Sí	60	26.8%
	No	164	73.2%
He conocido comportamientos repetitivos y prolongados de violencia psicológica	Sí	66	29.5%
	No	158	70.5%
He tenido sentimientos de denigración o presionado para que renuncie a mi empleo	Sí	40	17.9%
	No	184	82.1%
Me he sentido excluido del equipo de trabajo	Sí	60	26.8%
	No	164	73.2%
Me he sentido culpable o avergonzado, ya sea en público y/o en privado	Sí	52	23.2%
	No	172	76.8%
He conocido comportamientos ofensivos de naturaleza sexual	Sí	25	11.2%
	No	199	88.8%
He conocido comportamientos discriminatorios por razón de origen racial/étnico, religión y/o discapacidad	Sí	24	10.7%
	No	200	89.3%
He trabajado más horas de las que me obliga mi contrato de trabajo	Sí	140	62.5% *
	No	84	37.5%
Mi trabajo me permite desconectarme, al final de la jornada laboral	Sí	117	52.2%
	No	107	47.8%
Mi dedicación al trabajo ha afectado negativamente a mi vida personal, familiar y/o social	Sí	74	33.0%
	No	150	67.0%
He trabajado más de 44 (ESA) horas a la semana, sin compensación extra	Sí	123	54.9% *
	No	101	45.1%

***Resultado influyente:** es decir, aquél que tiene influencia significativa sobre el factor y demanda alguna atención inmediata de parte de la organización.

Lo anterior evidencia que un poco más de una tercera parte, de la fuerza laboral salvadoreña contratada de manera formal manifiesta estar expuesta a factores de malestar relacional que les afectan negativamente (ver tabla 2).

Tabla 2. Resultados globales del malestar relacional

Factor	Respuesta	Recuento	Porcentaje
Malestar relacional	Negativo	1299	34.0 %
	Positivo	2509	66.0 %
Total		3808	100.0 %

Así también se logran evidenciar cuatro afirmaciones influyentes, es decir que sobrepasan el 50% de prevalencia, marcadas con un asterisco, los cuales, en su conjunto, alcanzan un nivel de influencia del 56%, lo que significa que más de la mitad de las personas trabajadoras que respondieron el instrumento utilizado y que representan a la totalidad de la fuerza laboral formal del país manifiestan estar expuestos a estos factores de manera significativa.

Por otra parte, si el análisis de estas cuatro afirmaciones influyentes se hace según el género de las personas encuestadas, tal como se presenta en la Tabla 4, los resultados obtenidos indican que tanto hombres como mujeres perciben niveles de malestar relacional negativos bastante semejantes; a excepción de la pregunta: He conocido episodios de falta de respeto y/o cortesía debida; donde las mujeres manifiestan un malestar relacional aproximadamente del 28% superior al de los hombres [35.60% (42) hombres y 64.40% (76) mujeres].

Tabla 3. Factores de malestar individual a los que se enfrentan las y los empleados según género

Preguntas del malestar relacional	Respuesta	Hombre		Mujer	
		Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
He conocido episodios de falta de respeto y/o cortesía debida	Sí *	42	42.0%	76	61.3%
	No	58	58.0%	48	38.7%
He conocido relaciones que ponen en riesgo o deterioran la calidad de las relaciones sociales	Sí *	49	49.0%	68	54.8%
	No	51	51.0%	56	45.2%
He trabajado más horas de las que me obliga mi contrato de trabajo	Sí*	64	64.0%	76	61.3%
	No	36	36.0%	48	38.7%
He trabajado más de 44 (ESA) horas a la semana, sin compensación extra	Sí*	55	55.0%	68	54.8%
	No	45	45.0%	56	45.2%

*Resultado influyente diferenciado por sexo

Al realizar el análisis tomando como punto de referencia la generación o edad de los participantes de la investigación, tanto la generación Y como la Z, o sea los menores de 40 años; la generación X, es decir, los de 40 a 54 años y, la generación Baby Boomers, de 55 años a más de edad, señalan estar ante la presencia de factores de malestar relacional semejantes, en las cuatro afirmaciones influyentes, pero al contrastar las generaciones entre sí, se observa una tendencia mayoritaria en las generaciones Y y Z (Ver Tabla 5).

Tabla 4. Factores de malestar relacional a los que se enfrentan las y los empleados según edad

Preguntas del malestar relacional	Respuesta	Generación Y y Z (menos de 40 años)	Generación X (40 a 54 años)	Generación Baby Boomers (55 años a más)
		Recuento	Recuento	Recuento
He conocido episodios de falta de respeto y/o cortesía debida	Sí	69	36	13
	No	59	37	10
He conocido relaciones que ponen en riesgo o deterioran la calidad de las relaciones sociales	Sí	71	34	12
	No	57	39	11
He trabajado más horas de las que me obliga mi contrato de trabajo	Sí	79	44	17
	No	49	29	6
He trabajado más de 44 (ESA) horas a la semana, sin compensación extra	Sí	68	44	11
	No	60	29	12

Al analizar los datos de acuerdo al sector productivo para el cual laboran las personas trabajadoras, los sectores servicio y gobierno tienen el mayor recuento, así como la mayoría desempeñan un cargo operativo, trabajan para la gran empresa y laboran de forma presencial (ver Tabla 6).

Es importante evidenciar que las cuatro afirmaciones influyentes engloban 2 factores de riesgo, desagregados de la siguiente manera: (1) Culpa: han conocido episodios de falta de respeto y/o cortesía debida y que han conocido relaciones que ponen en riesgo o deterioran la calidad de las relaciones sociales y (2) Usos del Tiempo: han trabajado más horas de las que les obliga el contrato de trabajo y han trabajado más de 44 horas a la semana, sin compensación extra. Si no se interviene preventivamente, los primeros pueden convertirse en un riesgo psicosocial de comportamientos abusivos de baja intensidad y los segundos en un riesgo psicosocial de adicción al trabajo.

Tabla 5. Resultados de las afirmaciones en el ámbito laboral de los colaboradores participantes de la investigación

Preguntas del malestar individual	Respuesta	Sector económico				Puestos de trabajo			Tamaño empresa			Tipología del trabajo	
		Comercio	Industria	Servicio	Gobierno o instituciones de estado	Operativos y administrativo	Supervisor, coordinador y jefes	Gerentes, directores y alta dirección	Micro y Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Trabajo en la empresa	Trabajo desde casa o Híbrido
		Recuento											
He conocido episodios de falta de respeto y/o cortesía debida	Sí *	11	14	53	40	58	45	15	21	28	69	94	24
	No	14	10	53	29	63	26	17	21	23	62	63	43
He conocido relaciones que ponen en riesgo o deterioran la calidad de las relaciones sociales	Sí *	11	10	58	38	60	37	20	23	30	64	91	26
	No	14	14	48	31	61	34	12	19	21	67	66	41
He trabajado más horas de las que me obliga mi contrato de trabajo	Sí *	19	14	64	43	73	46	21	27	30	83	100	40
	No	6	10	42	26	48	25	11	15	21	48	57	27
He trabajado más de 44 (ESA) horas a la semana, sin compensación extra	Sí *	17	12	50	44	63	39	21	21	26	76	87	36
	No	8	12	56	25	58	32	11	21	25	55	70	31

Al analizar los resultados del malestar operativo, se debe prestar atención a las afirmaciones que generan alerta por el alto porcentaje de observación de situaciones que se pueden catalogar como riesgos en los lugares de trabajo (arriba del 25%). El detalle de las 16 afirmaciones realizadas para identificar los riesgos psicosociales se presenta en la Tabla 6.

En términos generales, los hallazgos de la investigación presentan que el 36% de las personas entrevistadas experimentan malestar operativo. Resultados que se muestran en la Tabla 7.

Como resultados influyentes se han designado a aquellos que presentan un porcentaje de frecuencia arriba del 50% en situaciones negativas para las personas trabajadoras (ver Tabla 8), las cuales en su conjunto representan un nivel de influencia del 72%.

Aunque sean cuatro afirmaciones las que enciendan las alarmas, no se descarta que los porcentajes que presentan otros factores también requieran de atención por su incidencia en la afectación de la salud de las personas trabajadoras.

También en este malestar se realizó el análisis por género y se denota que las mujeres experimentan mayor sobrecarga y exposición a la tecnología, por ende más cansancio y padecimientos (ver Tabla 9). Si bien se comprende que los puestos de trabajo pueden experimentar una carga de trabajo adicional en temporadas o periodos puntuales, las

Tabla 6. Resultados globales respecto al malestar relacionado al puesto de trabajo

Preguntas del malestar relacionado al puesto de trabajo	Respuesta	Recuento	Porcentaje
Mis competencias profesionales están acordes con las exigencias de mi puesto de trabajo	Sí	207	92,4%
	No	17	7,6%
He tenido sobrecarga de trabajo	Sí	163	72,8% *
	No	61	27,2%
He sentido puntualmente cansancio físico y/o psicológico	Sí	181	80,8% *
	No	43	19,2%
He padecido episodios de ansiedad, en el puesto de trabajo	Sí	103	46,0%
	No	121	54,0%
He padecido algún episodio de dolor de cabeza frecuente, insomnio, tensión muscular y/o cuello/mandíbula rígidos	Sí	165	73,7% *
	No	59	26,3%
Tengo demasiado tiempo libre en mi puesto de trabajo, que me lleva a padecer episodios de aburrimiento	Sí	22	9,8%
	No	202	90,2%
Me he sentido obligado a mostrar emociones que realmente no haya sentido	Sí	68	30,4%
	No	156	69,6%
He sentido que 'ya no puedo más', con mi trabajo	Sí	71	31,7%
	No	153	68,3%
Mantengo el acercamiento afectivo necesario en mis relaciones profesionales; me he implicado en el entorno laboral	Sí	175	78,1%
	No	49	21,9%
He tenido un exceso de relaciones virtuales, en mi puesto de trabajo	Sí	55	24,6%
	No	169	75,4%
Me he sentido satisfecho con las relaciones sociales que he mantenido, en el trabajo	Sí	186	83,0%
	No	38	17,0%
Me he sentido solo, o aislado; ya sea en teletrabajando o trabajando presencialmente	Sí	34	15,2%
	No	190	84,8%
He trabajado con Tecnología de Información y Comunicación (TIC's) menos del 80% de mi jornada de trabajo	Sí	88	39,3%
	No	136	60,7% *
Me siento capacitado para trabajar con las TIC	Sí	195	87,1%
	No	29	12,9%
Me he sentido mentalmente cansado por el uso constante de las TIC	Sí	95	42,4%
	No	129	57,6%
He hecho algún comentario impertinente acerca del poco valor de mi trabajo	Sí	51	22,8%
	No	173	77,2%

*Resultado influyente

Tabla 7. Resultados globales del malestar operativo

Factor	Respuesta	Recuento	Porcentaje
Malestar operativo	Positivo	2307	64.00%
	Negativo	1277	36.00%
Total		3584	100.00%

organizaciones deben estar atentas a identificar si ello no se ha vuelto crónico, derivando en estrés laboral y por ende experimentar una baja en la productividad de quienes laboran.

Tabla 8. Factores del malestar operativo a los que se enfrentan las y los empleados

Preguntas del malestar operativo	Respuesta	Recuento	Porcentaje
He tenido sobrecarga de trabajo	Sí	163	72,8% *
	No	61	27,2%
He sentido puntualmente cansancio físico y/o psicológico	Sí	181	80,8% *
	No	43	19,2%
He padecido algún episodio de dolor de cabeza frecuente, insomnio, tensión muscular y/o cuello/mandíbula rígidos	Sí	165	73,7% *
	No	59	26,3%
He trabajado con tecnología de información y comunicación (TIC) menos del 80% de mi jornada de trabajo	Sí	88	39,3%
	No	136	60,7% *

*Resultado influyente

Tabla 9. Factores del malestar operativo a los que se enfrentan las y los empleados según género

Preguntas del malestar operativo	Respuesta	Hombre		Mujer	
		Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
He tenido sobrecarga de trabajo	Sí	71	71.0%	92	74.2%
	No	29	29.0%	32	25.8%
He sentido puntualmente cansancio físico y/o psicológico	Sí	76	76.0%	105	84.7%
	No	24	24.0%	19	15.3%
He padecido algún episodio de dolor de cabeza frecuente, insomnio, tensión muscular y/o cuello/mandíbula rígidos	Sí	61	61.0%	104	83.9%
	No	39	39.0%	20	16.1%
He trabajado con tecnología de información y comunicación (TIC) menos del 80% de mi jornada de trabajo	Sí	45	45.0%	43	34.7%
	No	55	55.0%	81	65.3%

*Resultado influyente

En el malestar operativo, al igual que el malestar relacional, tienen la misma tendencia, ya que los resultados indican que tanto la generación Y como la Z; esto es, los menores de 40 años tienen mayor prevalencia de las cuatro afirmaciones en estudio, al igual que los sectores servicio y gobierno, o instituciones del Estado, desempeñan un cargo operativo en su mayoría y laboran en la gran empresa en formato presencial.

Dentro del malestar operativo, las personas encuestadas evidencian 2 tipos de factores de riesgo psicosocial: (1) Demandas laborales y (2) Tecnología. El primer factor engloba las respuestas afirmativas de (1) sobrecarga de trabajo; (2) cansancio físico y/o psicológico y (3) episodios de dolor de cabeza frecuente, insomnio, tensión muscular y/o cuello/mandíbula rígidos; todo lo anterior si no se atiende de manera preventiva puede ocasionar el riesgo psicosocial del estrés laboral. Luego, respecto a la tecnología engloba la respuesta

Tabla 10. Resultados globales del malestar ecológico

Preguntas del malestar ecológico	Respuesta	Recuento	Porcentaje
Los procedimientos organizacionales y las políticas corporativas se aplican de forma adecuada y no arbitraria	Sí	153	68.3%
	No	71	31.7%
Se ha ejercido un control excesivo sobre el desempeño de mis tareas y funciones	Sí	71	31.7%
	No	153	68.3%
Han existido medidas organizativas que han menoscabado mi bienestar profesional	Sí	65	29.0%
	No	159	71.0%
Los valores de nuestra cultura organizacional son adecuados	Sí	166	74.1%
	No	58	25.9%
El estilo de liderazgo de mi superior jerárquico es satisfactorio	Sí	149	66.5%
	No	75	33.5%
Dispongo de suficiente flexibilidad laboral para conciliar	Sí	168	75.0%
	No	56	25.0%
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%
Mi vida está equilibrada en términos de conciliación laboral, personal y familiar	Sí	152	67.9%
	No	72	32.1%
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%
Me preocupa la continuidad en mi puesto de trabajo	Sí	112	50.0% *
	No	112	50.0%
Las condiciones de mi trabajo son precarias (por ejemplo, recursos materiales o temporalidad)	Sí	50	22.3%
	No	174	77.7%
Mi salario me ha permitido llegar a final de mes	Sí	153	68.3%
	No	71	31.7%
Tengo miedo a que me despidan de la organización	Sí	79	35.3%
	No	145	64.7%
Los ascensos en mi organización se dan de forma transparente	Sí	118	52.7%
	No	106	47.3%
He conocido algún episodio de competencia desleal entre compañeros/as para poder promocionarse	Sí	91	40.6%
	No	133	59.4%
He conocido algún caso de cuello blanco, nepotismo, 'conecte' para acceder a la organización en la que laboro	Sí	89	39.7%
	No	135	60.3%
Solo se ha ascendido a quien lo ha merecido de forma objetiva	Sí	103	46.0%
	No	121	54.0% *

*Resultado influyente

negativa de trabajar con tecnología de información y comunicación (TIC) menos del 80% de la jornada de trabajo, lo que evidencia un exceso de exposición a la tecnología; al no atender el problema adecuadamente, se puede tornar en el riesgo psicosocial del tecnoestrés.

MALESTAR ECOLÓGICO

Finalmente, al analizar el malestar ecológico se continúa la tendencia de estar por encima del 25%, situación que debe ser abordada de manera óptima para que no se conviertan en riesgos psicosociales. El detalle de las 16 afirmaciones del malestar se presenta en la Tabla 10.

La información de la Tabla 10 se resume en la Tabla 11, en la que se evidencia que el 36% de la fuerza laboral participante del estudio ha respondido negativamente a cada una de las afirmaciones del malestar relacional.

Tabla 11. Resultados globales del malestar ecológico

Factor	Respuesta	Recuento	Porcentaje
Malestar ecológico	Positiva	2447	64.0 %
	Negativa	1361	36.0 %
Total		3808	100.0 %

Las respuestas de los participantes de la investigación que requieren mayor atención se resumen en la Tabla 12, ya que los resultados negativos implican la presencia de factores de riesgo psicosocial.

Tabla 12. Factores de malestar ecológico a los que se enfrentan las y los empleados

Preguntas del malestar ecológico	Respuesta	Recuento	Porcentaje
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%
Me preocupa la continuidad en mi puesto de trabajo	Sí	112	50.0% *
	No	112	50.0%
Solo se ha ascendido a quien lo ha merecido de forma objetiva	Sí	103	46.0%
	No	121	54.0% *

*Resultado influyente

Cuando se realiza el análisis por género, se observa la tendencia que ambos sexos perciben la presencia de los factores de riesgo, pero llama la atención la prevalencia de las mujeres que reportan más casos negativos frente a los hombres (ver Tabla 13).

Tabla 13. Factores de malestar ecológico a los que se enfrentan las y los empleados según género

Preguntas del malestar ecológico	Respuesta	HOMBRE		MUJER	
		Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Se valora más que esté presente, en mi puesto de trabajo, que el logro de los resultados organizacionales	Sí *	49	49.0%	67	54.0%
	No	51	51.0%	57	46.0%
Me preocupa la continuidad en mi puesto de trabajo	Sí *	47	47.0%	65	52.4%
	No	53	53.0%	59	47.6%
Solo se ha ascendido a quien lo ha merecido de forma objetiva	Sí	49	49.0%	54	43.5%
	No*	51	51.0%	70	56.5%

*Resultado influyente

Al analizar los datos por generación, se identifican los mismos comportamientos que el malestar relacional y operativo, de la siguiente manera: las generaciones Y y Z presentan mayor prevalencia de las afirmaciones influyentes en este malestar, así como los pertenecientes al sector servicio y gobierno o instituciones del Estado, desempeñando cargos operativos y que laboran en la gran empresa en formato presencial.

Las respuestas positivas de los participantes de la investigación ante la afirmación “Se valora más que esté presente en el puesto de trabajo que el logro de los resultados organizacionales” evidencia el factor de riesgo conciliación que si no se atiende adecuadamente puede producir el riesgo psicosocial fatiga horaria.

Por otro lado, la respuesta positiva sobre la preocupación de la continuidad en el puesto de trabajo evidencia el factor de riesgo precariedad, que si no se atiende adecuadamente se puede volver en riesgo psicosocial de Inseguridad Laboral; y cuando se consultó si han ascendido a quien lo ha merecido, de forma objetiva, la respuesta negativa evidencia el factor de riesgo promoción, que si no se atiende adecuadamente se puede tornar en el riesgo de trepismo.

DISCUSIÓN

El perfil predominante de los encuestados puede evidenciarse mediante ciertas características de la población objeto de estudio, primeramente, podemos mencionar que son mujeres, pertenecientes a las generaciones Y y Z, las cuales trabajan en el sector servicio y se desempeñan en cargos operativos en la gran empresa. Sin embargo, en contraste con datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) del año

2021, la mayoría de la población ocupada son hombres (58.3% frente a las mujeres que ascienden al 41.7%) (DIGESTYC, 2021).

Pero al realizar un desagregado por grupo ocupacional se evidencia que existe una prevalencia de mujeres sobre hombres de la siguiente manera: (a) trabajadores de los servicios y vendedores de los comercios y mercados [hombres (18.8%) y mujeres (46.5%)], (b) técnicos y profesionales de nivel medio [hombres (6.3%) y mujeres (7.3%)], (c) empleados de oficina [hombres (4.5%) y mujeres (5.8%)] y (d) profesionales, científicos e intelectuales [hombres (4.0%) y mujeres (4.6%)]. Asimismo, por rama de actividad económica en el sector servicio prevalecen las mujeres sobre los hombres (DIGESTYC, 2021).

Este contraste demuestra que los resultados poseen la misma tendencia que el mercado laboral salvadoreño y denota la falta de oportunidades que tienen las mujeres de ingresar al mercado laboral. Por tanto, quienes más padecen los factores de riesgo psicosocial son mujeres, las cuales además experimentan doble y triple jornadas al realizar las labores domésticas y de cuidado en el hogar; por ejemplo, los quehaceres domésticos, cuidado de niños y/o adultos mayores, la elaboración de los alimentos, etcétera (Mujeres ONU, 2020).

Por otro lado, los resultados del malestar relacional evidencian 2 factores de riesgo predominantes en el perfil mayoritario, los cuales son la culpa y usos del tiempo, así pues, estas mujeres han conocido episodios de falta de respeto y/o cortesía debida, relaciones que ponen en riesgo o deterioran las relaciones sociales y han trabajado más horas de las que obliga el contrato de trabajo sin compensación extra.

Dichos resultados siguen la misma línea de los encontrados por Nikolić y Višnjić (2020) y Grzesiuk et al. (2022) en los que las condiciones hostiles de trabajo se presentan como un factor predominante y algunas de las manifestaciones de mobbing experimentadas por los sujetos de estudio son declaraciones de amenazas, insultos, ridiculización por orientación sexual, abusos, entre otras.

Asimismo, los comportamientos abusivos de baja intensidad poseen la misma tendencia que los hallazgos encontrados por Hajek y König (2019) en los que se enfatiza la presencia de una asociación entre las condiciones adversas de trabajo de las mujeres como resultado del acoso, presión de tiempo, rendimiento de trabajo, etcétera. Esto quiere decir que existe evidencia de riesgos psicosociales de comportamientos abusivos de baja intensidad y adicción al trabajo, los cuales si no se intervienen de inmediato pueden convertirse en problemas relacionados con la salud, actitudes ante la empresa, tiempo de trabajo y costes económicos.

Desde el punto cultural, en el malestar relacional, pudimos ver que las mujeres manifiestan un malestar individual aproximadamente del 28% superior al de los hombres. Se puede inferir, a nivel descriptivo, que se observa una mayor prevalencia en mujeres a comprender la cultura de su trabajo más orientada a tareas. En este sentido, se reporta más estrés psicológico y vulnerabilidad laboral en ellas.

En cuanto al sentimiento de culpa y uso del tiempo, se puede interpretar que el control estricto sí manifiesta una dirección significativa en correlación con los factores psicosociales del entorno laboral. Esto se relaciona con la cultura organizacional orientada al éxito y cumplimiento de objetivos en el que las personas trabajadoras sienten una mayor exigencia, pero que se detona en un sentimiento de culpabilidad, por no llegar al estándar. En cuanto al malestar operativo se evidencian dos tipos de factores de riesgo psicosocial en las mujeres participantes en este estudio, los cuales son demandas laborales y tecnología. Por un lado, en demandas laborales se presenta la sobrecarga de trabajo, cansancio físico y/o psicológico, episodios de dolor de cabeza frecuente, insomnio, tensión muscular y/o cuello/mandíbula rígidos. Por otro lado, en tecnología existe un exceso de exposición a ella.

Estos resultados siguen la misma tendencia de los obtenidos por Hajek y König (2019) en los que se muestra que la sobrecarga de trabajo ha traído consigo múltiples efectos adversos como el comportamiento hostil, los síndromes de adicción al trabajo en conjunto con las conductas adictivas y burnout, afectaciones a la salud y los conflictos familiares-laborales, etcétera. De igual forma, los resultados obtenidos por Carranza et al. (2021) y Sánchez-Mangas et al. (2010) denotan la presencia de una mayor carga laboral, preocupaciones y malestar psicológico en mujeres que en hombres. Sin embargo, en la actualidad se puede encontrar un número cada vez mayor de personas que siguen esta práctica de sobrecarga laboral, situación que afecta el bienestar y la salud en la toma de decisiones.

Cuando se realizó el análisis por género, se denota que las mujeres experimentan mayor sobrecarga y exposición a la tecnología, por ende, más cansancio y padecimientos. González-Santa-Cruz, A. y Toro-Cifuentes, J. P. (2021) dirían que esto es consistente en percibir su lugar de trabajo como una cultura muy orientada a resultados y tareas, pero ambivalente en control; se asocia con mayores porcentajes de trabajadores que perciben factores psicosociales perjudiciales en su entorno laboral.

En cambio, al controlar el resto de los factores psicosociales, solamente se mantiene una asociación tanto en hombres como en mujeres entre percibir la cultura de su lugar de trabajo como muy orientada a resultados y tareas, pero ambivalente en control, con una

mayor percepción del desbalance entre los esfuerzos y las recompensas en el trabajo. Ellos afirman la existencia de una posible explicación cuando las personas perciben que en su lugar de trabajo el cumplimiento de tareas desplaza al bienestar de quienes laboran; el foco en los resultados relega a un segundo plano los procesos y la manera como se hacen las cosas, y en aquellas en las que existe un muy alto o muy bajo control, disciplina o predictibilidad (posicionándolo en los extremos) tienden a presentar mayor prevalencia de riesgos psicosociales en el entorno de trabajo.

Respecto al malestar ecológico, los resultados obtenidos muestran evidencias significativas acerca del factor de riesgo conciliación, debido a que en el ámbito laboral de desarrollo de las mujeres se valora más la presencia de la persona en el puesto de trabajo sin tomar en cuenta el logro de los objetivos y resultados en la organización, que si no se atiende adecuadamente se puede volver en riesgo psicosocial de fatiga horaria. Asimismo, existe la presencia del factor de riesgo precariedad en el puesto de trabajo, el cual es reflejo de preocupaciones de la continuidad laboral de las mujeres y ascensos de personas de manera no objetiva mediante el factor de riesgo promoción.

Estos resultados son iguales a los encontrados por Delgado-Fernández et al. (2021) y Martínez (2020), en los que los sujetos de estudio muestran preocupaciones concernientes a la inseguridad de continuidad en los puestos de trabajo, las cuales permiten generar las condiciones de cultivo de los factores de riesgo para la salud psicosocial y aún más cuando se incrementa el pertenecer a un grupo poblacional en condiciones de riesgo en el intervalo desfavorable en la sociedad.

Esto solo puede explicarse dentro de una cultura en la que se enfoca mucho más en procesos y resultados, que en los propios colaboradores. Por consiguiente, denota que no se fomentan la participación, la colaboración, la confianza entre los empleados, lo cual mina las sinergias.

El grupo expuesto a riesgos psicosociales, de esta índole, percibirá que características como la preocupación por los resultados y el trabajo, propios de la modernización de las organizaciones, no han venido aparejados de un empoderamiento de los trabajadores. De igual forma, percibirán una carencia de un control balanceado que permita promover la autonomía y relaciones flexibles a nivel jerárquico, pero sin descuidar la coherencia organizacional y la claridad de roles (González-Santa-Cruz, A., & Toro-Cifuentes, J. P., 2021).

En conclusión, los factores de riesgo psicosocial se derivan, entre otras cosas, de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión laboral, así como de un escaso

contexto social del trabajo siendo los responsables de causar resultados psicológicos, físicos y sociales negativos en las personas trabajadoras de las organizaciones, tales como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Asimismo, los resultados obtenidos en la investigación llevan a concluir que quienes laboran en las empresas salvadoreñas están expuestos a niveles altos de estrés, debido posiblemente al hecho de que perciben que los requerimientos de sus puestos de trabajo son superiores a sus capacidades. El estrés es el responsable de producir, en las personas que laboran, complicaciones en sus cuadros de salud, así como de desarrollar inconvenientes peligrosos de salud física, tales como padecimientos cardiovasculares o dificultades musculoesqueléticas; por lo anterior es evidente la necesidad de realizar un abordaje acerca de los riesgos psicosociales a fin de mitigarlos, ya que muchos de ellos se originan en el ambiente laboral (Gil-Monte, 2012).

A consecuencia de los efectos negativos producidos por los factores de riesgo psicosocial, las empresas salvadoreñas en general pueden estar experimentando bajas más dilatadas en comparación con las originadas por otras causas, situación que, sin lugar a duda, incrementa los costos tanto para las organizaciones como para la sociedad en su conjunto. En tal sentido, al analizar y evaluar las exigencias de los puestos de trabajo, los tomadores de decisiones de las empresas deben de conocer los conceptos de las condiciones psicosociales de trabajo y los factores de riesgo psicosocial para poder identificarlos e intervenir antes de que se conviertan en riesgos psicosociales.

En efecto, un entorno psicosocial favorable, impacta positivamente en quienes trabajan para tener un desempeño y productividad excelentes, así como en su bienestar mental y físico.

En definitiva, las organizaciones salvadoreñas, tanto públicas como privadas, deben caer en la cuenta de los efectos negativos producidos por los factores de riesgo psicosocial para quienes trabajan, ya que dichos factores generan un mal desempeño y baja productividad de la empresa, debido al incremento del absentismo en el cual la persona trabajadora no se presenta a laborar, y el presentismo, es decir, aquella situación en la cual sí se presenta a trabajar estando enfermo, siendo incapaz de desempeñarse con eficacia e incrementando los índices de accidentes y lesiones laborales (Arévalo, 2022).

Para evitar que los factores de riesgo psicosocial se conviertan en riesgos psicosociales, las organizaciones pueden ofrecer espacios de formación que ayuden a quienes trabajan a manejar las preocupaciones producto del estrés; entre estas alternativas se encuentran promover el autocuidado, educación financiera, educación sexual, pausas activas, entre otros.

Galhatdi (2007) expone que las acciones que las empresas implementan en torno a los riesgos psicosociales permiten que las personas trabajadoras puedan desarrollarse y elevar su calidad de vida, podríamos agregar que ello favorece a la marca empleadora y por lo tanto atraerá al talento más competente.

Estratégicamente se debe repensar, en las empresas salvadoreñas, cómo debe concebirse la cultura: como un proceso o como un resultado. Si son vistos como un proceso, se podría decir que intencionalmente se verá a la cultura como aliada para disminuir los riesgos psicosociales, ya que se motivarán acciones para ello. Si se ve como un resultado, seguirán existiendo estudios que nos demuestren qué efectos tiene no orientar la cultura hacia los procesos y los efectos que tiene en los riesgos psicosociales.

Finalmente, los resultados mostraron la necesidad de futuras investigaciones que lleven a utilizar una baremación a fin de determinar la presencia o ausencia de los malestares, cuál es su intensidad y el tipo de intervención a realizar en las organizaciones, para que el factor de riesgo no se convierta en riesgo psicosocial. Aunado a esto, es evidente la necesidad de formar a los gestores de personal, con el objetivo de abordar de manera óptima la presencia de los factores de riesgo en función de su prevención.

REFERENCIAS

- Arévalo Alonso, G. (2022). Revisión Sistemática sobre salud digital en la gestión del absentismo y el retorno al trabajo. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(1), 34-60. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492022000100034
- Carranza Esteban, R., Mamani-Benito, O., Quinteros-Zúñiga, D., & Farfán-Solís, R. (2021). Concern about COVID-19 infection and workload as predictors of psychological distress during the health emergency in peruvian healthcare personnel. [Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico dura. *Revista Colombiana De Psiquiatría*. doi:10.1016/j.rcp.2021.06.005
- Céspedes Aranguren, A. M. (2016). Análisis de la afectación de la cultura organizacional como consecuencia de los riesgos psicosociales.
- Delgado-Fernández, Vicente, Rey-Merchán, María del Carmen, & Arquillos, Antonio López. (2021). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(1), 24-33. Epub 10 de mayo de 2021. Recuperado en 15 de noviembre de 2022, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000100024&lng=es&tlng=es.
- DIGESTYC. (2021). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. <http://www.digestyc.gob.sv/index.php/temas/des/ehpm/publicaciones-ehpm.html?download=820%3Apublicacion-ehpm-2021>
- Fernández Aguado, J. (2007). Gestión de lo Imperfecto. En *Cinco Días*, edición del 12 de mayo de 2007.
- Galhardi, R. (2007). Conciliación Entre la Vida Familiar y la Vida Laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* núm. 4, 77-93. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640259004.pdf>
- Gamero Burón, C. y González Álvarez, M.L. (Coords.) (2013). Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales. Balance de situación actual y propuestas metodológicas para avanzar en su medición o cálculo. Observatorio de Riesgos Psicosociales de la Unión General de Trabajadores.
- García-Izquierdo, A. L. (2018). Ergonomía y Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales. En *Psicothema*, vol. 30, 3, 351-352.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica* vol.29, n.2, 237-241. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
- González-Santa-Cruz, A., & Toro-Cifuentes, J. P. (2021). Culturas organizacionales y

- factores de riesgo psicosociales en organizaciones chilenas: Un análisis de clases latentes. *Psicoperspectivas*, 20(1), 151-168.
- Grzesiuk, L., Szymańska, A., Jastrzębska, J., & Rutkowska, M. (2022). The relationship between the manifestations of mobbing and reactions of mobbing victims. *Medycyna Pracy*, 73(1), 1-12. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01002>
- Hajek, A., & König, H. (2019). Are perceived bad working conditions and perceived workplace bullying associated with doctor visits? results of the nationally representative german general social survey. *BMC Health Services Research*, 19(1), 697-697. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4570-7>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Instituto Salvadoreño de Seguridad Social. (2021). Patronos y trabajadores reportados y cotizados al ISSS (numero y salarios medios mensuales a octubre 2021) <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/issss/documents/465223/download>
- Moreno Jiménez, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socioeconómico. En *ORP Journal*, Volumen 1, CERpIE Universitat Politècnica de Catalunya. Barcelona, Octubre 2014.
- Martínez, L. M. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de comunicación y salud*, 10(2), 301-321
- Mujeres O.N.U. (2020). Heroínas, las mujeres en el contexto de COVID-19: Trabajo de cuidados en tiempos de pandemia. ONU Mujeres | México. <https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/06/heroinas-covid19/h2-trabajo-de-cuidados-en-tiempos-de-pandemia>
- Nikolić, D., & Višnjić, A. (2020). Mobbing and violence at work as hidden stressors and work ability among emergency medical doctors in serbia. *Medicina* (Kaunas, Lithuania), 56(1), 31. <https://doi.org/10.3390/medicina56010031>
- OIT. (14 de noviembre de 2022). [www.ilo.org](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm). <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Sánchez-Mangas, R., Carnero, M. A., & Martinez, B. (2010). Mobbing and its determinants: The case of Spain. *Applied Economics*, 42(29), 3777-3787.