



UNIVERSIDAD DE SEVILLA

**Inseguridad laboral y
comportamientos de silencio en
profesionales de la construcción.
Efecto mediador de la resiliencia y la
autoeficacia**

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y
RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

Autora:

Olga Rendón Fernández

Dirigido por:

Alicia Arenas Moreno

Curso académico 2020-2021

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN.....	3
2.MARCO TEÓRICO.....	6
3.OBJETIVO E HIPÓTESIS.....	15
4.METODOLOGÍA.....	16
4.1 Participantes	
4.2 Procedimientos	
4.3 Instrumento de medida	
5.RESULTADOS.....	19
6.DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	25
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	28

1.INTRODUCCIÓN

Según Estrategias de Inversión (2021) el sector de la construcción en España mueve el 5,2 % del Producto Interior Bruto. En estos datos podemos ver la importancia que tiene dicho sector en la economía del país. Así, la caída de este sector repercutirá negativamente en el mercado laboral.

Según Javier Mesones (2021). “El sector de la construcción en España perderá más de 50.000 millones de euros de producción hasta el año 2022 como consecuencia de la pandemia, lo que representa un descenso medio anual cercano al 13% con respecto a las proyecciones que había antes de que se desatara la crisis sanitaria. La COVID-19 ha dejado grandes secuelas en el mundo de la construcción. Al empezar la crisis sanitaria se paralizó toda actividad por un periodo de tiempo lo que llevó tanto a empresas como empleados vivir una situación totalmente nueva a la que debían enfrentarse, lo que supuso un aumento del estrés y la inseguridad laboral. Por un lado, los proyectos que estaban en curso se vieron perjudicados, ya que el retraso en el tiempo de alcanzar los objetivos planteados era indiscutible, además de deber adaptar todas las medidas sanitarias a la nueva situación actual, así también se vieron afectados los proyectos previstos para un futuro, ya que aumentaba cada vez más la incertidumbre sobre la situación a largo plazo. Todo esto llevó a las empresas a notar una disminución considerable de sus beneficios, por un lado, no contaban con clientes suficientes para poder realizar su actividad económica con normalidad, y, por otro lado, al establecerse un estado de alarma y con ello una reducción de la movilidad, las importaciones y exportaciones se vieron afectadas. Podemos encontrar numerosas alusiones a la caída de este sector en diferentes artículos, como el de Central European Time (2021, 19 de enero).

Si nos centramos en los trabajadores, la COVID-19 afectó de manera desigual a estos, dependiendo del nivel de cualificación y el puesto desempeñado. En el caso de los trabajadores de alta cualificación y puestos directivos, se optó por el teletrabajo de manera prioritaria, en estos casos vieron como su vida personal y laboral no estaban delimitadas a espacios diferentes si no que compartían un mismo espacio, teniendo como consecuencia quejas psicológicas al mezclarse ambos ámbitos. Por el contrario, los trabajadores con baja cualificación siguieron acudiendo a su lugar de trabajo (obras) por lo que aumentó el estrés ante el temor de enfermar y ser un foco de contagio para su familia.

Como hemos comentado la inseguridad laboral también ha aumentado considerablemente. Si anteriormente, ya existía esta inestabilidad en este sector, el nuevo contexto ha traído el cierre de muchos negocios y el despido de trabajadores.

Como consecuencia de esto los trabajadores se ven afectados, sufriendo quejas psicológicas. El miedo a ser despedidos hace que se aumenten los comportamientos de silencios, agravándose aún más esta situación. Así, los cuadros de ansiedad son, cada vez, más habituales. Encontrando numerosas referencias en el artículo de Moncada y Salas (2020, 7 de abril)

La evidencia científica ha demostrado que la resiliencia y la autoeficacia son dos herramientas muy eficaces para gestionar esta situación. Según Bandura (1997) y Locke y Latham (1990) cuando una persona percibe que es auto eficaz los posibles estresores del entorno tiene efectos menos negativos. Para Luthans, Youssef y Avolio, (2007) la autoeficacia está relacionada con estados psicológicos “positivos”. Asimismo, Bandura (1997, 2001) nos dice que las personas con mayor optimismo y resiliencia interpreta las demandas del ambiente como reto más que como amenazas.

En este estudio empezaremos con el marco teórico donde hablaremos de los conceptos que vamos a manejar, pasaremos después a presentar los objetivos e hipótesis. A continuación, en la metodología detallaremos, el número de participantes, los procedimientos utilizados y los instrumentos de medición. Posteriormente, analizaremos los resultados obtenidos y principales conclusiones del estudio.

2 MARCO TEÓRICO

Inseguridad laboral

La inseguridad laboral, según Greenhalgh y Rosenblatt (1984) es la percepción de inestabilidad de perdurar con la continuidad laboral ante una situación de amenaza en el puesto de trabajo.

La crisis económica que ha dejado esta pandemia ha hecho que aumente la inseguridad laboral afectando a una gran parte de los empleados considerándose así, como uno de los principales problemas de estrés laboral. Así, es fundamental reforzar las medidas para prevenir las consecuencias negativas de los cambios producido en el entorno laboral como: descenso de la plantilla por incapacidad laboral, aumentos de producción en algunas actividades, incertidumbre...etc (Moreno, Díaz, Acuña , Pérez, Garasa , García y Extramiana, 2020)

The European Agency for Safety and Health at Work (2007) expone así que la inseguridad laboral es una fuente de estrés que ocupa el tercer mayor riesgo psicosocial en el entorno laboral después de “los contratos precarios en el contexto de un mercado de trabajo inestable” y “el aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores en el contexto de la globalización”. Sin embargo, en el sector de objeto de estudio de esta investigación, es decir el sector de la construcción, los datos tras la pandemia son esperanzadores, así lo podemos encontrar en diversas fuentes, como en el artículo publicado por Europapress (2021, 22 de julio)

Según los datos “España, junto con otros países del sur de Europa presenta unos de los niveles más elevados y preocupantes. En el 2012 se alcanzó una tasa de desempleo del 25.4% y un 23.6% de temporalidad en los contratos de trabajo” (Eurostat, 2013).

Según exponen Sora, Caballer y Peiró (2014) cuando un individuo percibe inseguridad laboral en su entorno anticipa una serie de consecuencias negativas como puede ser la pérdida de trabajo, afectando así a su salud mental. Por su parte, Lazarus y Folkman (1984) han puntualizado que la confusión sobre la ocurrencia de un suceso, como es el caso de la posible pérdida del empleo, puede resultar más estresante que la propia pérdida.

Los antecedentes se pueden clasificar en tres grupos (Mauno y Kinnunen, 2002; Sora, Pérez, Estreder y Caballer, 2006):

1. Las condiciones medioambientales y de la organización (por ejemplo, comunicación y participación; Vander, Baillien, Cuyper y De Witte, 2010)
2. Las características de los individuos y su posición dentro de la organización (por ejemplo, género, edad, antigüedad y raza; Dachapalli y Parumasur, 2012)
3. Las características de personalidad de los trabajadores (por ejemplo, autoestima; Mauno y Kinnunen, 2002)

A raíz de la actual pandemia vivida, la inseguridad laboral en el sector de la construcción ha jugado un papel muy importante. Los puestos de trabajos se han visto reducido a raíz de la crisis económica que se ha de dicha situación, por lo que, ante la posible amenaza de perderlo, muchos trabajadores han experimentado estrés laboral. La inseguridad laboral se relaciona de manera positiva con la intención de abandono de la organización por parte de los trabajadores, y de manera negativa con la satisfacción laboral y la salud psicológica. Por lo que podemos deducir, que la COVID-19 ha dejado una gran huella en el mundo de la construcción, produciendo un aumento del estrés en los trabajadores ya que mucho han visto en peligro su puesto de trabajo,

incrementándose así la inseguridad laboral en ellos, planteándose en ocasiones el abandono de este.

La inseguridad laboral producida en el mercado de trabajo hace que en muchas ocasiones el trabajador opte por comportamientos de silencio, generando este silencio una gran frustración para el trabajador.

Comportamientos de Silencio

Según Morrison y Milliken (2000) y Pinder y Harlos (2001) el silencio organizativo se produce cuando un empleado oculta su opinión sobre asuntos relativos a la organización

Noëlle-Neumann (1995) plantea que los empleados evalúan el entorno buscando la opinión dominante y expresan su opinión si se asemeja a ésta.

El silencio en el trabajo puede generar sentimientos de humillación, ira y resentimiento” (Perlow y Williams, 2003). Además, según Cortés Pardo (2017) “Los efectos que el silencio organizativo trae a las empresas van desde la insatisfacción laboral, la baja productividad, la no detección de errores, hasta la destrucción de la creatividad” (p. 15).

El silencio en la organización se puede iniciar por diferentes causas, algunas de ellas pueden ser: *Falta de confianza en la organización*, los empleados no se sienten lo suficientemente cómodos ni seguros en la empresa como para poder expresar de forma libre su opinión. *Falta o exceso de información*, los empleados no poseen todo el conocimiento suficiente, o bien, reciben una gran cantidad de información hasta al

punto de perder la finalidad concreta. *Inseguridad laboral*, los empleados sienten amenazas por perder su puesto de trabajo

Según Pinder y Harlos (2001) existen tres factores causantes del silencio organizativo:

“Cultura de injusticia”, consecuencias que tienen para los empleados trabajar en un clima laboral injusto

“Clima del silencio”, definido por Morrison y Milliken (2000) como las percepciones que comparten los empleados acerca de lo inútil y peligroso que resulta hablar

“Síndrome del oído sordo”, quien recibe una queja u observación por parte del afectado no hace nada al respecto o hace caso omiso a lo expresado

En un primer momento, Pinder y Harlos (2001) hallaron dos tipos de silencio:

-Silencio Interactivo, consiste en pausas durante las conversaciones, normalmente cargadas de afectos y juicios negativos.

-Silencio Cultural, se refieren a los silencios a nivel organizacional y altamente formalizados

Knoll y Van Dick (2011) añadieron otro tipo de silencio:

-Silencio Oportunista, propone que los empleados en ocasiones utilizan la retención de la información para el beneficio propio

Van Dyne, Ang y Botero (2003) por su parte plantearon tres tipos de silencio:

-Silencio Aquiescente, la retención de ideas, información y opiniones relevantes basada en la resignación debido al desacople emocional de la organización.

-Silencio Defensivo, retención de ideas o información en basada en el miedo de los empleados a las consecuencias

-Silencio Pro Social, se define como la retención de ideas o información con el fin de beneficiar a otras personas de la organización basándose en motivos como la cooperación

Los comportamientos de silencio están vinculados con el cansancio emocional. Así, Whiteside y Barclay (2013) hallaron que los empleados que padecían cansancio emocional realizaban un mayor trabajo psicológico y emocional para reservarse sus opiniones por miedo a consecuencias que podían tener. Conservar información y conocimiento por parte de los trabajadores puede derivar secuelas importantes para la organización

Aquellas organizaciones que tienen como objetivo principal la participación de toda la plantilla en la toma de decisiones de la empresa, escuchando a sus empleados de forma activa, tendrán una menor posibilidad de que sus trabajadores sufran comportamientos de silencios, ya que estos se sentirán cada vez más valorado por la empresa, se involucrarán más en los objetivos marcados, lo que conllevará también un mayor rendimiento. A su vez, llevará a la empresa a obtener mejores resultados, por un lado, obtienen mayores puntos de vista para poder resolver el problema presentado y, por otro lado, los trabajadores se sentirán más valorado por parte de la empresa lo que aumentará su rendimiento.

El hecho de que los trabajadores sufran comportamientos de silencio conlleva una disminución de la satisfacción y salud laboral por parte de estos, por lo que aumentará de manera significativa las quejas psicológicas

Quejas psicológicas

“La salud mental se puede definir como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (Porras Velásquez, 2017)

Millones de españoles pasan gran parte de su vida dedicada al trabajo, llegándole a afectar gravemente a su salud mental y derivando en un gran malestar psicológico.

Según (Delclós, 2003) La inestabilidad laboral corre el riesgo de afectar a la salud mental de la población, lo que se traduce en un aumento de las manifestaciones psicosomáticas, el estrés, la fatiga, los trastornos de la personalidad y la violencia.”

La salud en el trabajo constituye un determinante importante del estado general de salud de la población.

La crisis sanitaria sufrida ha dejado un ambiente de gran incertidumbre en el plano laboral, los trabajadores se sienten inseguros en sus puestos de trabajo, por lo que el estrés se hace cada vez mayor.

No todos los trabajadores se han visto afectados de la misma manera, existen algunos factores desencadenantes, como puede ser la personalidad del empleado, la edad, la formación que posee, las condiciones de trabajo, la relaciones con sus compañeros y superiores, el papel que posee en la empresa etc.

Cuando nos encontramos con trabajadores con poca salud laboral, atraerá graves consecuencias tanto para ellos como para la organización. Desde el punto de vista del trabajador, estos disminuirán su rendimiento en la empresa por lo que los objetivos marcados se verán afectados, y desde el punto de vista de la empresa, los costes

económicos de la organización aumentarán, necesitarán a más personal para cumplir con las metas propuestas, se incrementarán el número de bajas y jubilaciones anticipada, entre otras. Tras la huella que ha dejado la COVID-19, muchas de ellas a nivel psicológico, es fundamental que las empresas empiecen a darle un peso importante a la salud laboral de sus trabajadores, siendo esta una de las consecuencias que más se ha visto agravada.

Ante una situación de malestar psicológico, una de las herramientas que más nos puede ayudar es la resiliencia. La resiliencia nos permitirá gestionar esas circunstancias adversas que vivimos y además salir fortalecido de dicha situación. Por ejemplo, si en nuestro trabajo estamos recibiendo mucha presión por parte de nuestros superiores, esto nos crea malestar psicológico, si somos capaces de expresar lo que sentimos con asertividad y defendiendo nuestros derechos, no solo gestionaremos la situación si no que nuestra autoestima saldrá fortalecida.

Resiliencia

Podemos definir la resiliencia en el mundo laboral, como la capacidad para enfrentarse de forma flexible a los escenarios que se nos plantean.

Resiliencia es un concepto que se refiere fundamentalmente a cómo un sistema, una comunidad o un individuo, puede lidiar con la perturbación, la sorpresa y el cambio, está enmarcando el pensamiento actual sobre futuros sostenibles en un entorno de creciente riesgo e incertidumbre (Mitchell y Harris, 2012).

A medida que va trascendiendo la trayectoria laboral del trabajador se puede ir desarrollando la resiliencia en el mundo laboral, por lo que no se trata de una cualidad

innata. Algunas características son: ser consciente de nuestras emociones, control del estrés y la incertidumbre, respetar las opiniones de los demás, paciencia...etc.

Actualmente, debido a la pandemia, vivimos una situación de mucha incertidumbre laboral lo cual se traduce en un aumento de las quejas psicológicas. Es por ello, que la resiliencia se perfila como una de las grandes cualidades a trabajar para gestionar adecuadamente la incertidumbre y salir fortalecido de este contexto.

La incertidumbre laboral, es difícil de gestionar porque nos provoca inseguridad, no sabemos a dónde nos llevará esta situación y normalmente depende de factores externos, por lo que escapa nuestro control. Sin embargo, podemos darle un nuevo enfoque a esta situación y verla como una oportunidad de cambio que nos puede llevar a un punto más favorable del actual.

La resiliencia es la cualidad que nos permitirá confiar en nuestras capacidades, hacernos más flexibles, adaptarnos y salir más fortalecidos de las situaciones adversas.

Si utilizamos la resiliencia para gestionar las situaciones difíciles que se presenten en nuestro entorno laboral, saldremos fortalecidos de cada situación y, por tanto, aumentará nuestra seguridad, nuestra autoestima y la sensación de autoeficacia.

Autoeficacia

Según Bandura (1997), la autoeficacia percibida se refiere a las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados.

“Las propias creencias de eficacia funcionan como un determinante importante de la motivación, el afecto, el pensamiento y la acción” (Bandura, 1993).

Como señalan Grau, Salanova y Peiró (2012) la percepción que el sujeto tiene de control es lo que influye de manera decisiva para desencadenar o no el estrés laboral. Si el individuo percibe control las demandas externas no tienen consecuencias negativas, por el contrario, si se percibe una falta de control, esas demandas externas tienen consecuencias psicológicas negativas para el individuo.

Debemos tener en cuenta, que según los estudios de Pablo Sicilia y Mercedes Martínez (2010) se ha demostrado que la autoeficacia influye de manera positiva en la adquisición de nuevos retos, mayor exigencia por parte del individuo y menor estrés. Evidentemente, una baja autoeficacia genera menor compromiso con los nuevos objetivos, menor rendimiento y aumento del estrés laboral. Por tanto, la organización debe buscar perfiles de individuos con alta autoeficacia, tanto para obtener un menor estrés por partes de sus empleados, como un aumento del rendimiento por parte de ellos.

3.OBJETIVO E HIPÓTESIS

El presente estudio tiene como objetivo demostrar cómo la pandemia ha afectado a la inseguridad laboral, las quejas psicológicas y los comportamientos de silencio en el sector de la construcción. A su vez, examinaremos el efecto amortiguador que tiene la resiliencia y la autoeficacia.

Hipótesis 1:

La inseguridad laboral está relacionada positiva y significativamente con las quejas psicológicas y los comportamientos de silencio

Hipótesis 2:

La resiliencia y la autoeficacia estarán relacionadas negativa y significativamente con la inseguridad laboral, los comportamientos de silencio y las quejas psicológicas

Hipótesis 3:

La resiliencia mediará la relación entre la inseguridad laboral y los comportamientos de silencio

Hipótesis 4:

La autoeficacia mediará la relación entre la inseguridad laboral y los comportamientos de silencio

4.METODOLOGÍA

4.1 Participantes

A fin de poder de realizar la investigación sobre trabajo, bienestar y comportamientos de silencio, enfocada particularmente a trabajadores que han tenido que adaptarse de manera parcial o total al teletrabajo (dada la situación que se está viviendo a nivel mundial) nos ha parecido interesante recurrir al sector de construcción.

Esta investigación cuenta con un total de 60 participantes (16 de ellos de origen extranjero) de los cuales 49 son hombres (81,7 %) y solo 11 son mujeres (18,3%). Por lo que podemos observar de manera muy clara en esta investigación (como también en el día a día) como el sector de la construcción lo forman en su mayor parte hombres.

En relación con la edad, en la muestra se aprecia como el participante de menor edad tiene 24 años, y en su opuesto, se encuentra el de mayor edad con 61 años, con una media de edad de 43 años.

La media de antigüedad en el puesto de los trabajadores que han participado es de 8 meses.

Con respecto al tipo de contrato laboral, el 60% poseen un contrato indefinido, es decir 36 participantes, seguido con un contrato temporal y autónomo, ambos con un 16,7 % (10 participantes). Y sólo cuatro trabajadores tienen otro tipo de contrato laboral. A su vez, 54 participantes (el 90 %) se encuentran a tiempo completo, frente a 6 trabajadores (el 10%) que se encuentran a tiempo parcial. Cabe destacar que 44 participantes de la investigación ocupan un puesto de responsabilidad en la empresa.

4.2 Procedimiento

Tras la situación en la que nos encontramos actualmente el contacto que hemos mantenido con los participantes de la investigación ha sido de manera telemática, además siendo dicha situación de alcance mundial, muchos de ellos pertenecen a países diferentes.

En primer lugar, a través de correo electrónico nos pusimos en contacto con los trabajadores de la empresa. Empresa localizada en Sevilla dedicada al mundo de la construcción. En él nos presentábamos y posteriormente se le explicaba de manera breve y clara en qué consistía nuestra investigación adjuntándole para finalizar un link directo al cuestionario, recalcándole en todo momento que los datos serán confidenciales y anónimos.

Para obtener datos más fiables y variados, decidimos realizar el cuestionario a personas de diferentes países, para ello utilizamos la página de LinkedIn, en el que tras confirmar que cumplían con el perfil requerido para nuestra investigación, se les mandaba un mensaje con el mismo procedimiento utilizado anteriormente.

4.3 Instrumentos de medida

Los instrumentos empleados en esta investigación para la recolección de datos son los siguientes:

-Resiliencia pone de manifiesto la capacidad que poseen los trabajadores para vencer los problemas que se les plantea en su trabajo. Se compone de 10 ítems, con una escala de cinco posibles respuestas, utilizando la escala de Likert, siendo (1 = en absoluto, 5 =

casi siempre). Ejemplo de ítem: “Bajo presión, me mantengo enfocado/a y pienso claramente”. Estadística de fiabilidad (Alfa de Cronbach) de ,809

-Autoeficacia capacidad del trabajador para afrontar situaciones o retos. Se compone de 6 ítems, con cinco opciones disponibles, utilizando la escala de Likert, siendo (1 = totalmente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo). Ejemplo de ítem: “Normalmente puedo manejar cualquier problema que se cruce en mi camino o en mi trabajo”.

Estadística de fiabilidad (Alfa de Cronbach) de ,752

-Quejas psicológicas: mide la salud mental y el bienestar psicológico de los participantes. Se compone de 5 ítems con cinco posibles respuestas, utilizando la escala de Likert, siendo (1 = nunca, 5 = siempre). Ejemplo de ítem: “Me siento tenso y estresado”. Estadística de fiabilidad (Alfa de Cronbach) de ,714

-Comportamientos de silencio se centra en los motivos que puede llegar a tener el trabajador por el cual no habla. Se compone de 12 ítems con siete posibles respuestas, utilizando la escala de Likert, siendo (1 = nunca, 7 = muy a menudo). Esta variable se descompone en cuatro dimensiones, silence acquiescent del ítem 1 al 3, silence quiescent del ítem 4 al 6, silence prosocial del ítem 7 al 9, y silence opportunistic del ítem 10 al 12. Ejemplo de ítem: “... porque no quiero meter a otros en problemas”.

Estadística de fiabilidad (Alfa de Cronbach) de ,939

-Inseguridad laboral incertidumbre, que experimenta el trabajador en el entorno laboral ante la amenaza de perder su puesto de trabajo. Se compone de 4 ítems con cinco posibles opciones, utilizando la escala de Likert, siendo (1 = totalmente en desacuerdo 5 = totalmente de acuerdo). Ejemplo de ítem: “Me temo que podría ser despedido”.

Estadística de fiabilidad (Alfa de Cronbach) de ,857

5.RESULTADOS

En primer lugar, se llevaron a cabo el análisis de correlaciones bivariadas (relación existente entre las distintas variables estudiadas) así como el estudio de la media y desviación típica, a través del paquete estadístico SPSS.

Tabla 1

Media, Desviación típica y Correlaciones Bivariadas de las variables del estudio

(N=60)

Variables	Media	DT	1	2	3	4	4.1	4.2	4.3	4.4	5
1.Resiliencia	4,07	,52									
2.Autoeficacia	4,21	,45	,55**	1							
3.Quejas Psicológicas	2,42	,66	-,23	-,23	1						
4.Comp. de silencio	2,14	1,12	,30*	-,27*	,35**	1					
4.1Silencio acquiescent	2,03	1,12	-,15	-,22	,31*	,88**	1				
4.2Silencio quiescent	2,35	1,34	-,29*	-,17	,29*	,92**	,76**	1			
4.3Silencio prosocial	2,38	1,36	-,33**	-,27*	,39**	,93**	,76**	,84**	1		
4.4Silencio oportunist	1,81	1,14	-,31*	-,34**	,28*	,87**	,68**	,71**	,76**	1	
5.Inseguridad laboral	2,31	,94	-,02	-,20	,14	,31*	,26*	,31*	,37**	,15	1

Nota. *p<.05, **p<.01

La variable resiliencia (1) tiene una relación muy positiva con autoeficacia (.55**) por lo que podemos deducir que, a mayor resiliencia, es decir, a mayor capacidad para enfrentarnos a las adversidades en el mundo laboral, mayor es la creencia de nuestras propias competencias en ciertas situaciones. Así, la variable resiliencia también se relaciona significativamente, en este caso de forma negativa con los comportamientos de silencio (.30*) cuanto más seamos capaces de lidiar con situaciones difíciles menor será la posibilidad de mantenernos callados antes situaciones injustas. Dentro de los

cuatro tipos de silencio que hemos podido diferenciar, la variable resiliencia resulta significativa con silencio prosocial, al ser una persona altamente resiliente fácilmente te adaptas a los imprevistos, circunstancias adversas o cambios en el entorno, por lo que optarás por el silencio prosocial para beneficiar a tu entorno laboral. De esta forma, se cumple la hipótesis 2.

La variable autoeficacia (2) se encuentra relacionada negativamente con los comportamientos de silencio (-,27*), cuanto mayor es la creencia en nuestras propias capacidades, menor inseguridad en nosotros mismo, lo que llevará a mostrar nuestras propias opiniones sin miedo frente a lo que puedan llegar a pensar los demás miembros de la organización. El silencio oportunista una alta correlación con la autoeficacia (-,34**)

La variable quejas psicológicas (3) se relaciona de forma positiva y significativa con los comportamientos de silencio (,35**), si nos encontramos con miedo a expresar nuestros pensamientos, aumentará de manera considerable nuestro malestar en la organización empeorando a su vez nuestra salud mental.

La variable inseguridad laboral (5) está relacionada con los comportamientos de silencio ($r = ,31^*$), cuanto mayor sea la seguridad que tenemos sobre nuestra estabilidad en el puesto de trabajo, aumentará aún más las posibilidades de reservarnos nuestros pensamientos u opiniones. Confirmándose así la hipótesis 1.

Los resultados del ANOVA indican que existen diferencias significativas en las variables estudiadas en función de si se ocupa un puesto de responsabilidad o no, el género y el tipo de jornada laboral. Los valores resultantes son:

Puesto de responsabilidad: es significativa con respecto autoeficacia (,017) ($F(1,57) = 6,08, p < .05$), teniendo una $M = 4,28$ y $D.Y = ,40$ a tiempo completo y una $M = 3,96$ y

D.T = ,52 a tiempo parcial, quejas psicológicas (,006) (F (1,57) = 8,27, $p < .01$) con una M = 2,29 y una D.T = ,62 a tiempo completo mientras que a tiempo parcial obtiene una M = 2,82 y una D.T = ,60 e inseguridad laboral (,014) (F (1,57) = 6,38, $p < .05$) presenta una M = 2,14 y una D.T = 0,86 a tiempo completo, sin embargo, a tiempo parcial se obtiene una M = 2,83 y una D.T = 1,05

Género: muestra resultados relevantes con inseguridad laboral (,025) (F (2,57) = 3,92, $p < .05$) con una M = 2,16 y una D.T = ,88 a tiempo completo, teniendo a tiempo parcial una M = 2,79 y una D.T = 0,97

Jornada laboral: es trascendente con resiliencia (,035) (F (1,58) = 4,65, $p < .05$) muestra una M = 4,11 y una D.T = 0,49 a tiempo completo, en cambio, a tiempo parcial tenemos una M = 3,65 y una D.T = ,62 comportamientos de silencio (,001) F (1,58) = 22,82, $p < .001$) con una M = 1,94 y una D.T = ,94 a tiempo completo, a tiempo parcial los resultados son, una M = 3,93 y una D.T = 1,19 e inseguridad laboral (,009) (F (1,58) = 7,17, $p < .01$) se observa una M = 2,20 y una D.T = ,91 a tiempo completo mientras que a tiempo parcial obtiene una M = 3,25 A y una D.T = ,80

A continuación, se muestran los análisis realizados para comprobar el efecto mediador de la resiliencia y la autoeficacia en la relación entre la inseguridad laboral y los comportamientos de silencio.

Tabla 2.

Resultado de la regresión para el modelo de la mediación inicial

	Efecto	se	t	p
Efecto Directo				
de inseguridad				
laboral sobre	,363	,142	2,55	,013
comportamientos				
de silencio				
Efecto Indirecto				
de inseguridad				
laboral sobre	,009	,060	-,068	,176
comportamientos				
de silencio				

Nota: Participantes (N=60). LI= Límite inferior, UL= Límite superior

Al contener el valor cero no es estadísticamente significativa por lo que la resiliencia no tiene un efecto mediador entre la inseguridad laboral y los comportamientos de silencio. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis 3.

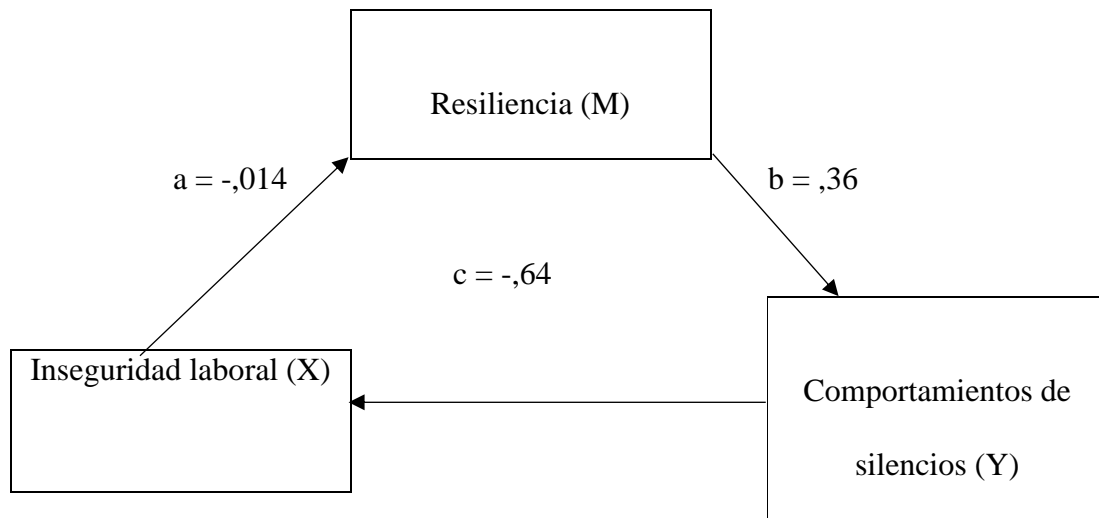


Figura 2. Efecto indirecto de la resiliencia en la relación entre la inseguridad laboral y los comportamientos de silencio.

Tabla 3.

Resultado de la regresión para el modelo de la mediación inicial

	Efecto	se	t	P
Efecto directo inseguridad laboral sobre comportamientos de silencio	,371	,148	2,137	,036
Efecto indirecto inseguridad laboral sobre comportamientos de silencio	,054	,057	LLCI -,036	ULCI ,194

Al contener el valor cero no es estadísticamente significativa por lo que la autoeficacia no tiene un efecto mediador entre la inseguridad laboral y los comportamientos de silencio. La hipótesis 4 queda descartada.

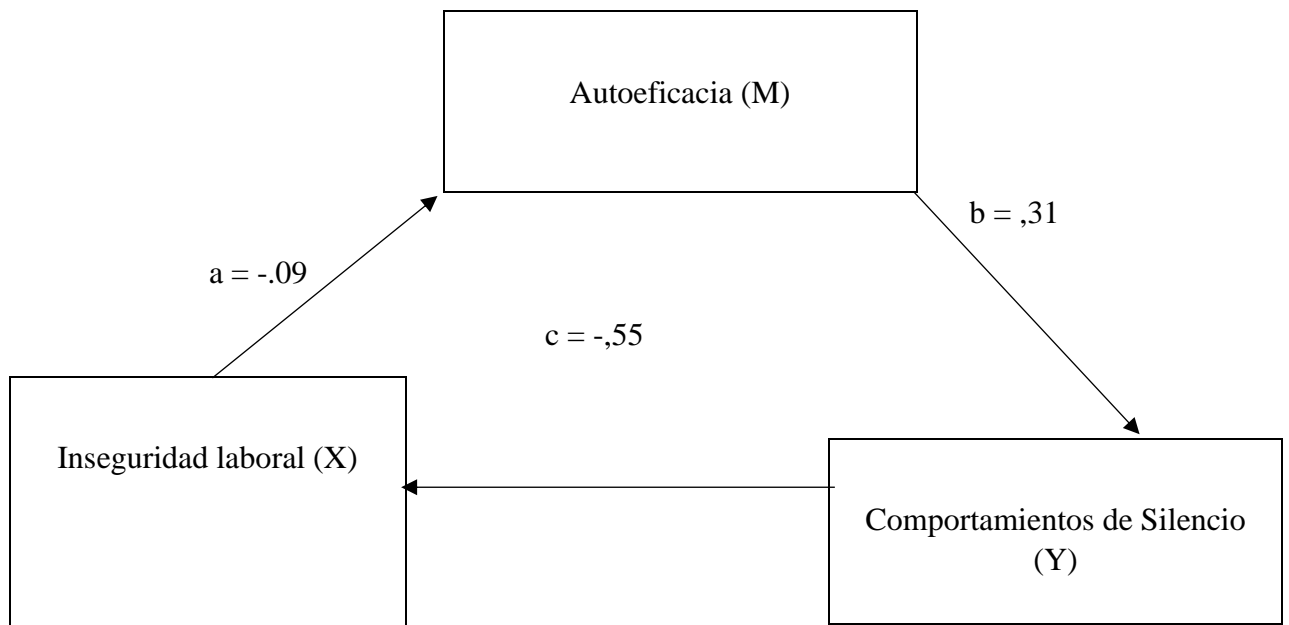


Figura 3. Influencia de la autoeficacia el efecto indirecto de la resiliencia en la inseguridad laboral y los comportamientos de silencio

6.DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El presente estudio está compuesto por una muestra de 60 personas, mayoritariamente del sexo masculino (49 hombres). Esta investigación nace a raíz de la situación que se ha vivido y que actualmente se sigue viviendo a nivel mundial, a causa de la COVID-19. En ella, nos centramos en la relación entre las variables inseguridad laboral y comportamientos de silencio en el sector de la construcción, y el papel resiliencia y la autoeficacia en dicha relación.

En cuanto a la hipótesis 1: los datos muestran que existe una relación positiva y significativa entre inseguridad laboral y comportamientos de silencio ($,31^*$), sin embargo, los resultados no muestran relación relevante entre inseguridad laboral y quejas psicológicas, no obstante, una situación de inseguridad laboral generalmente genera malestar psicológico. La hipótesis 1 se cumple parcialmente.

Hipótesis 2: Cuanto mayor es la creencia en nuestras propias capacidades, así como la flexibilidad para adaptarnos a las situaciones que se nos plantean, menor será la posibilidad de llevar a cabo comportamientos de silencio, así como a percibir inseguridad laboral y quejas psicológicas. La hipótesis 2 se cumple.

La hipótesis 3 y 4 no se cumplen dado que la resiliencia y la autoeficacia no ejercen un papel mediador entre la inseguridad laboral y los comportamientos de silencio.

La autoeficacia y la resiliencia se relacionan de manera negativa con las quejas psicológicas, el silencio y la inseguridad laboral. Por otra parte, la inseguridad laboral aumenta los comportamientos de silencio. Según expone (Leyva, 2007) los trabajadores le dan gran importancia a la imagen que ofrecen en su entorno laboral y les preocupa mucho su futuro profesional, esto hace que aumente los comportamientos de silencio. Por otra parte, según señala (Meneghel, Salanova, Martínez, 2013) las investigaciones

sobre la resiliencia están dando muy buenos frutos, observándose que es una característica positiva tanto en trabajadores como en organizaciones, beneficiando a ambos. Avanzar en esta línea puede aportarnos condiciones que favorezcan la aparición de dicha característica, aún son escasas las líneas de trabajo por lo que deberá seguir avanzándose en dicha dirección. Los estudios de (Salanova, Grau, Crifré, Llorens, y García, 2005) apuntan que los individuos que se sienten auto eficaces desempeñan mejor las tareas, afrontan nuevos retos se adaptan mejor a los cambios y tienen una sensación mayor de control sobre el entorno, así se obtiene un efecto amortiguador sobre el posible estrés laboral. Por tanto, promocionando la autoeficacia y la resiliencia en los trabajadores obtendríamos un mayor bienestar psicológico.

Haciendo alusión a las limitaciones presentadas en esta investigación, ponemos de relieve que nos encontramos ante un estudio de tipo de transversal, es decir, se analizan datos de variables agrupadas en un periodo de tiempo sobre una población de muestra. Por lo que no podemos concluir de forma causal sobre la relación entre las variables, para ello deberíamos llevar a cabo estudios de carácter longitudinal.

Asimismo, esta investigación, como ya comentábamos anteriormente, nace a raíz de la situación provocada por la COVID-19, lo que significa, que los medios utilizados para poder obtener un mayor número de participantes se han visto reducidos, por lo que ha limitado en parte, no poder obtener una información más fiable de una muestra de trabajadores. Así, la técnica de recogida de datos utilizadas ha sido la encuesta online, permitiendo poco control. Por ello, serían necesario también llevar a cabo otro tipo de recogida de datos que nos proporcionara mayor control y una muestra quizá más homogénea y mayor que hubiera ayudado a encontrar el efecto indirecto de la resiliencia y la autoeficacia.

Por el contrario, este estudio permite conocer de manera general como los trabajadores del sector de la construcción se han visto afectados por la crisis sanitaria, analizando las variables que mayor peso han obtenido en la pandemia y las que han tenido un papel regulador.

A modo de conclusión, es indiscutible que la situación que hemos sufrido a nivel mundial ha dejado una huella importante en el sector de la construcción. Muchos trabajadores han experimentado el miedo a perder su puesto de trabajo, los que le han llevado a tener comportamientos de silencio por miedo a obtener consecuencias negativas en un futuro, esto los lleva a soportar grandes quejas psicológicas. En el sector estudiado las consecuencias psicológicas han sido diferentes según el puesto desempeñado, como ya comentamos anteriormente. En el caso de puestos de alta responsabilidad la presión ha aumentado con la incorporación del teletrabajo, la falta de delimitación entre el ámbito personal y laboral, el uso de nuevas tecnologías y la falta de horarios claros en el trabajo han generado quejas psicológicas en estos puestos. En cambio, los puestos de menor cualificación que se encontraban trabajando en obras han sufrido otro tipo de presión, aquí ha sido, el miedo al contagio, las estrictas medidas de seguridad, así como también la inseguridad laboral ante un futuro incierto. Sin embargo, en nuestros participantes también se evidencia una alta resiliencia y autoeficacia, lo que probablemente les haya ayudado a afrontar la situación de incertidumbre de mejor forma

Los trabajadores de una misma empresa comparten una visión común del grado en que está apoyada y cuida el bienestar de sus empleados, lo que conllevará a que una organización con apoyo organizacional bajo, se encontrará un aumento de estrés e inseguridad laboral del conjunto de su plantilla. Por ello podemos considerar el apoyo organizacional como un método de afrontamiento de estrés laboral

Por todos los argumentos expuestos, las organizaciones deben dar cada vez más importancia al bienestar de sus trabajadores para el beneficio de todos. Organizar talleres para afrontar el control de estrés, impartir técnicas de relajación, promover la participación de los trabajadores, asignar las funciones de manera concreta y clara son medidas que ayudarán a crear un buen clima laboral y favorecerá el bienestar de los trabajadores. Estas acciones repercutirán de manera favorable en la organización, ya que evitarán muchas bajas, fomentarán el bienestar de los trabajadores y eso provocará un mayor compromiso laboral, aumentando la productividad de la empresa y la consecución de los objetivos.

Concluyendo, podemos afirmar que es tan importante la formación técnica de los trabajadores como la promoción de una buena salud mental. Ambos aspectos son fundamentales para lograr un buen desarrollo de la organización, si descuidamos uno de ellos tendremos consecuencias negativas. Así la crisis sanitaria vivida nos ha enseñado que sin un bienestar psicológico es muy difícil cumplir con los objetivos marcados. Actualmente, las empresas tienen que apostar por la promoción de la salud física y mental de sus trabajadores, esto es una inversión que repercutirá de manera positiva en estas.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 2, 191-215.

Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.

Baquero, J. (2021). El acoso laboral y “el silencio cómplice”. N°1 pp 1-6

Calderón, J.L, Laca, F., Pando, M. (2017, 14 de febrero). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. 27 (1), pp 71-78.

Cortés, I.P., (2017). Antecedentes y consecuencias del silencio organizativo: Análisis en una institución universitaria [Tesis doctoral]. Universitat de València, España

Dachapalli, LP & Parumasur, SB (2012). Employee susceptibility to experiencing job insecurity. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 15, 31-43.

Delclós, J., Betancourt, O., Marqués, F., Tovalín, H., (2003). Globalización y Salud Laboral. 6(1), pp 4-9

De la Llana Pérez, E., Yungaicela, R. E. N., & Campos, E. V. B. (2017). Principales antecedentes investigativos sobre silencio organizacional. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 5(2), 9.

Domínguez, N. (2018, junio). Resiliencia y estrés laboral. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España.

- Efectos del Covid 19 en el Sector de la Construcción Español. (2021, 20 de mayo).
Apliqua. <https://apliqa.es/efectos-covid-19-sector-construccion-espanol/>
- Elidea, R., y Prado, M., (2017). Resiliencia organizacional.3(3), pp 488-504-
- Europapress (2021, 22 de julio). El sector de la construcción consigue recuperar sus niveles de producción producción prepandemia.
<https://www.europapress.es/economia/construccion-y-vivienda-00342/noticia-sector-construccion-consigue-recuperar-niveles-produccion-prepandemia-20210722113931.html>
- Europapress (2021, 19 de enero). España registró la mayor caída de la construcción en la UE con la segunda ola de Covid.
<https://www.europapress.es/economia/construccion-y-vivienda-00342/noticia-espana-registro-mayor-caida-construccion-ue-segunda-ola-covid-20210119120631.html>
- García, M., (2005) La salud laboral y la salud pública: 10 años de políticas sanitarias de salud laboral. 8(3), pp100-102
- Grau, R.M., Salanova, M., Peiró J.M., (2012). Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral.30 (1-3), pp 311-321
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3),438-448.
- Knoll, M. y Van Dick, R. (2012). Do I Hear the Whistle...? A First Attempt to Measure Four Forms of Employee Silence and Their Correlates. *Journal of Business Ethics*. Vol. 113, No. 2, pp. 349-362
- Lazarus, R.S., y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.

Leyva, J.M., (2007). Silencio organizacional. Revisión bibliográfica de las razones y consecuencias del silencio en el trabajo. N°57, pp33-36

Mauno, S., & Kinnunen, U. (2002). Perceived Job Insecurity among Dual-earner Couples: Do its Antecedents Vary according to Gender, Economic Sector and the Measure Used Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75, 295-314.

Mesones, J. (2021, 6 de enero). La construcción perderá 50.000 millones, el 13% anual, hasta 2022. El economista. <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/10977159/01/21/La-construccion-perdera-50000-millones-el-13-anual-hasta-2022.html>

Meneghel, I, Salanova, M. e Martínez, I (2013). El camino de la Resiliencia Organizacional - Una revisión teórica. 31(2) pp 13-24

Mitchell, T. & Harris, K. (2012). Resilience: A risk management approach. Background notes. London, UK: Overseas Development Institute - ODI

Molina, D., (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. N°3, pp

Moncada, S, Salas, S (2020, 7 de abril). Tras el Covid-19: la inseguridad laboral también mata. Revista de Salud Laboral de ISTAS-CCOO.

<https://porexperiencia.com/dossier/tras-el-covid-19-la-inseguridad-laboral-tambien-mata>

Moreno, I., Díaz, J.A., Acuña, A., Pérez, A., Garasa, A., García, V., Extramiana, E., Reincorporación al trabajo en el contexto de la pandemia de COVID-19 en sectores de industria y construcción en Navarra (España) (2020, 23 de noviembre). 23 (4).

<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2020.23.04.04>

Morrison, E. y Milliken, F. (2000). Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World. *The Academy of Management Review*. Vol. 25, No. 4, pp. 706-725.

Noëlle-Neumann, E. (1995). La espiral del silencio. *Opinión pública: nuestra piel social*. Paidós. Barcelona, pág. 144.

Ortiz, A., Marcela, L.M., (2014, 1 de enero). Revisión Bibliográfica “Silencio Organizativo” [Tesis doctoral]. Universidad Icesi, Colombia

Perlow L & Williams S. Is silence killing your company? *Harvard Business Review*. 2003; 81(5): 52-58.

Pinder, C. y Harlos, K. P. (2001). Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*. Vol. 20, pp. 331-369.

Porras, N.R (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. N°29, pp 161-178.

Salanova, M, Grau, R, Crifre, E, Llorens, S, García M (2005, 11 de febrero). Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia. *Universitat Jaume I*

Sánchez, D (2018, 6 de julio). La resiliencia en el trabajo. *L mente es maravillosa*
<https://lamenteesmaravillosa.com/la-resiliencia-en-el-trabajo/>

Sector de la construcción en España: el pronóstico es positivo tras el covid-19 (2021, 7 de junio). *Estrategias de inversión*
<https://www.estrategiasdeinversion.com/actualidad/noticias/otras/sector-de-la-construccion-en-espana-el-pronostico-n-476889>

Sicilia, P., y Martínez, M., (2010). Autoeficacia profesional y estrés laboral percibido: el papel de la formación en la percepción de autoeficacia para afrontar el estrés en organización. N°15, pp 103-119

Sora, B., Caballer, A., y Peiró, J.M (2011). Consecuencias de la inseguridad laboral. El papel modulador del apoyo organizacional desde una perspectiva multinivel.23 (3), pp 394-400

Sora, B., Caballer, A., y Peiró, J.M (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. 35(1), pp 15-21

Sora, B., Pérez, L., Estreder, Y., & Caballer, A. (2006). Job Self-efficacy and Job Insecurity: The Moderating Role of Tenure. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 16, 67-80.

Vander, E.T., Baillieu, E., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). The role of organizational communication and participation in reducing job insecurity and its negative association with work-related well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 249-264.

Van Dyne, L., Ang, S. y Botero, I. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, Vol. 40 No. 6, pp. 1359- 1392.

Whiteside, D., & Barclay, L. (2013). Echoes of silence: Employee silence as a mediator between overall justice and employee outcomes. *journal of business Ethics*, 251-266.

