

Idris Idasuzana

Tesis en ciencias de la gestión titulada « *Three-wave longitudinal effects of job insecurity on health and work outcomes* » realizada bajo la dirección de Idris Mohd Awang, University of Malaya.

Sumario

Esta tesis examina el complejo fenómeno de la inseguridad laboral y sus efectos sobre los empleados y las organizaciones, con especial énfasis en las consideraciones éticas. Explora cómo la inseguridad en el empleo influye en la productividad, el bienestar de los trabajadores y sus intenciones de abandonar el puesto. El estudio subraya la responsabilidad de los empleadores y de los responsables políticos en mitigar estos efectos negativos mediante la promoción de políticas justas y transparentes.

La inseguridad laboral se aborda en sus dos formas principales: la inseguridad cuantitativa (riesgo de pérdida del empleo) y la inseguridad cualitativa (deterioro de las condiciones laborales). Las investigaciones demuestran que ambos tipos de inseguridad tienen un impacto negativo en la productividad y aumentan el presentismo (estar físicamente presente pero no ser productivo) y el ausentismo. Además, una carga laboral elevada combinada con la inseguridad puede amplificar estos efectos.

El estudio destaca la importancia del liderazgo ético en la gestión de la inseguridad laboral. Una comunicación transparente, prácticas laborales justas y un apoyo organizacional adecuado pueden reducir el estrés y mejorar el compromiso de los empleados. El impacto del liderazgo ético se manifiesta especialmente en la relación entre la inseguridad y el agotamiento laboral (burnout), que a su vez influye en las intenciones de renuncia. Un clima organizacional que fomente la seguridad psicológica y el compromiso de los empleados puede, por tanto, reducir el estrés y las intenciones de dejar la empresa.

La cultura organizacional también desempeña un papel clave. Las investigaciones muestran que en culturas colectivistas como la de Malasia, donde la jerarquía y la autoridad son altamente valoradas, la inseguridad laboral puede tener efectos más marcados sobre el bienestar de los empleados. Estos pueden mostrarse reacios a expresar sus preocupaciones o solicitar apoyo, lo que intensifica su estrés. El estudio propone, por ello, estrategias adaptadas a las especificidades culturales para gestionar mejor la inseguridad laboral.

Otro eje de investigación es la importancia del clima de seguridad psicosocial (PSC) en la promoción de comportamientos ciudadanos dentro de la organización. Cuando las empresas ofrecen un entorno psicológicamente seguro, los empleados tienden a mostrar comportamientos positivos y a apoyar a sus colegas, incluso en períodos de incertidumbre.

Finalmente, la investigación aboga por intervenciones políticas éticas destinadas a reducir la inseguridad laboral y sus consecuencias. Las políticas de estabilización del empleo, una remuneración equitativa y la reducción de los contratos precarios son esenciales para garantizar el respeto y la dignidad de los trabajadores. El estudio destaca el papel crucial de los recursos organizacionales en la preservación del bienestar de los empleados.

Conclusión

Esta tesis subraya la necesidad de que los empleadores y los responsables de la formulación de políticas adopten un enfoque ético frente a la inseguridad laboral. Al integrar estrategias de apoyo y fomentar un clima organizacional transparente y solidario, es posible mitigar los efectos negativos de dicha inseguridad y mejorar tanto el bienestar como la productividad de los empleados. En las sociedades colectivistas, las soluciones adaptadas a las especificidades culturales son fundamentales para garantizar una gestión laboral eficaz y sostenible.