



INSEGURIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Alumno: Felipe Muñoz Medina
Profesor Guía: Sebastian Ugarte Gómez

Santiago, Diciembre de 2020

ÍNDICE

Resumen	5
Capítulo 1 – Introducción Teórica y Presentación de los Estudios	8
Introducción	8
Método de Investigación	16
Presentación Integrada de los Estudios	18
Referencias	21
Capítulo 2 (Artículo 1) - Una Revisión Sistemática Cualitativa Sobre la Inseguridad Laboral y Desempeño de los Trabajadores	34
Introducción	35
Objetivos	38
Métodos	39
Análisis	43
Resultados	43
Discusión	46
Limitaciones del Presente Estudio	55
Conclusiones	56
Referencias	59
Anexo	73
Capítulo 3 (Artículo 2) - Percepción de Inseguridad Laboral y Desempeño de los Trabajadores: Una Aproximación Cualitativa	113
Introducción	114
Métodos	120
Procedimiento de Reclutamiento y Participantes	121
Instrumento de Recolección de Datos	122
Recolección de Datos	123

Análisis de Datos	123
Resultados	124
Conclusiones	141
Limitaciones y Futuras Investigaciones	144
Referencias	146
Anexo	163

Capítulo 4 (Artículo 3) - Inseguridad Laboral Cualitativa y su Relación con el Comportamiento de Desempeño de Voz de los Trabajadores:

Evaluación del Efecto de Mediación del Compromiso Organizacional Afectivo	164
Introducción	165
Hipótesis del Estudio	169
Métodos	176
Resultados	180
Discusión	183
Limitaciones y Futuras Investigaciones	187
Conclusiones	189
Referencias	191
Anexo	209

Capítulo 5 - Discusión y Conclusiones	211
Resumen y Discusión	211
Contribuciones Teóricas e Implicancias Prácticas	216
Limitaciones y Futuras Investigaciones	218
Referencias	220

ÍNDICE DE TABLAS

Capítulo 2, Artículo 1.

Tabla 1	Revisión sistemática cualitativa de estudios seleccionados sobre inseguridad laboral y desempeño (en anexo)	73
---------	---	----

Capítulo 3, Artículo 2.

Tabla 1	Frecuencias de respuestas sobre la experiencia de inseguridad laboral	125
Tabla 2	Antecedentes de la experiencia de inseguridad laboral	126
Tabla 3	Emociones sobre la inseguridad laboral	134
Tabla 4	Influencia de la inseguridad laboral en el desempeño	137

Capítulo 4, Artículo 3.

Tabla 1	Comparación de modelos e índices de bondad de ajuste	181
Tabla 2	Estadística descriptiva e intercorrelaciones entre las variables del estudio	181
Tabla 3	Efectos de mediación del compromiso organizacional afectivo entre inseguridad cualitativa y comportamiento de voz (PROCESS, modelo 4)	183

ÍNDICE DE FIGURAS

Capítulo 2, Artículo 1.

Figura 1	Diagrama de flujo de la selección sistemática de estudios	42
----------	---	----

Capítulo 4, Artículo 3

Figura 1	Modelo conceptual propuesto	176
----------	-----------------------------	-----

RESUMEN

Esta tesis doctoral estudia la percepción de la inseguridad laboral y sus consecuencias en el desempeño de los trabajadores, la cual constituye una relevante contribución al área del comportamiento organizacional.

Esta tesis se encuentra construida en base a tres artículos de investigación. Cada artículo en particular aporta a la discusión general sobre las consecuencias de la inseguridad laboral para los trabajadores, así como también, permiten comprender los alcances teóricos y mecanismos para la disminución de sus efectos negativos. Cada uno de estos aspectos se aborda en los tres artículos consecutivos incluidos en esta tesis. Los tres trabajos son vinculados y complementarios entre sí, pero cada uno por separado contiene objetivos, métodos de investigación, fuentes de datos particulares y conclusiones específicas diferentes e integradas en el capítulo final.

De esta manera, la presente tesis de doctorado contiene tres estudios independientes, que exploran: 1) la literatura actual sobre la inseguridad laboral y comportamientos de desempeño de los trabajadores a través de una revisión sistemática cualitativa. 2) la experiencia de los trabajadores sobre la inseguridad laboral y su influencia en el desempeño a través de técnicas de análisis cualitativo. Y, 3) la relación entre la inseguridad laboral y el comportamiento de desempeño de voz de los trabajadores, así como el efecto indirecto del compromiso organizacional afectivo en esta relación a través de técnicas de análisis cuantitativo.

Así, la realización de esta tesis de doctorado basada en formato de artículos realiza importantes aportes. Primero, desarrolla en su conjunto una investigación que expande la comprensión de la red nomológica de la inseguridad laboral, aportando de manera específica al debate sobre las consecuencias de la inseguridad laboral en el desempeño de los trabajadores. Segundo, sintetizamos e integramos el estado del arte de la literatura que analiza la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño. Del mismo modo, presentamos las relaciones teóricas predominantes, las condiciones límite de los hallazgos y nuevas líneas de investigación futura. Tercero, aportamos a la comprensión de la inseguridad laboral a través

del análisis de cómo los trabajadores interiorizan y expresan este fenómeno. Evidenciamos los antecedentes de la inseguridad laboral y revelamos diversas emociones que comprenden esta experiencia. Así mismo, mostramos cómo la inseguridad laboral influye en el desempeño de los trabajadores y proponemos un marco teórico amplio a través de las teorías de estrés, intercambio social, motivación para preservar el trabajo y afrontamiento proactivo. Cuarto, contribuimos a la comprensión de la inseguridad laboral cualitativa y sus efectos en el desempeño de voz. Del mismo modo, con ayuda de la teoría del intercambio social (Blau, 1964) como marco teórico, analizamos el compromiso organizacional afectivo como mecanismo explicativo de la relación entre la inseguridad laboral cualitativa y el desempeño de voz. Quinto, aportamos a la literatura del área brindando evidencia de la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño desde un país como Chile, escasamente estudiado en el área de la inseguridad laboral. Destacamos en este sentido, que la mayor parte de los estudios realizados sobre inseguridad laboral provienen de localidades como Estados Unidos, China y Eurpoa (Lee, Huang y Ashford, 2018; Shoss, 2017). Finalmente, desde un enfoque práctico, brindamos sugerencias para que los tomadores de decisiones en las organizaciones desplieguen acciones que permitan atenuar los efectos negativos de la inseguridad laboral en el desempeño de sus empleados.

El primer estudio abarcó un total de 262 artículos, de los cuales 81 fueron analizados en profundidad, a través de una metodología de revisión sistemática cualitativa de la literatura. En esta revisión, se presenta una base integral para comprender el estado actual del conocimiento científicos sobre la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño de los trabajadores. El análisis reveló la relación negativa entre la inseguridad laboral y el desempeño de los trabajadores, los diseños, métodos y marcos teóricos explicativos más utilizados, así como la falta de estudios para determinar las consecuencias a largo plazo de la inseguridad laboral y su relación con variables de desempeño más específicas escasamente estudiadas.

El segundo estudio de diseño cualitativo comprende una muestra de 38 trabajadores de diversos sectores laborales de Chile. El objetivo de este artículo es comprender la experiencia de la percepción de inseguridad laboral por parte de los trabajadores y cómo esta puede

influenciar su desempeño. Los resultados revelan tres categorías principales: a) antecedentes de la inseguridad laboral; b) interpretación de la experiencia de inseguridad laboral y; c) la influencia positiva, negativa y, no significativa de la inseguridad laboral en el desempeño. En base a estos hallazgos, esta investigación plantea un marco teórico explicativo integral a través de las teorías de estrés, intercambio social, motivación para preservar el trabajo y afrontamiento proactivo.

El tercer estudio, comprende una muestra de 137 trabajadores de la industria del retail de Chile. Los resultados demostraron que, a través de la teoría del intercambio social, es posible explicar adecuadamente el efecto indirecto que tiene el compromiso organizacional afectivo en la relación entre la inseguridad laboral cualitativa y el comportamiento de desempeño de voz de los trabajadores. Esto, implica que los trabajadores ejercen menores comportamientos de voz, debido a que no se encuentran comprometidos afectivamente con la organización, protegiendo de esta manera sus recursos e intereses personales.

Este conjunto de estudios refuerza la relevancia que adquiere estudiar los efectos de la inseguridad laboral en el desempeño de los trabajadores a través de distintos enfoques, y abre oportunidades para seguir desarrollando nuevas líneas de investigación en el área. De esta manera, la presente tesis contribuye a la literatura científica sobre inseguridad laboral al sistematizar la literatura del área, explorar las experiencias de la inseguridad laboral y su impacto en el desempeño y, analizar las consecuencias de la inseguridad laboral cualitativa en el desempeño voz a través de mecanismos explicativos subyacentes.

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN TEÓRICA Y PRESENTACIÓN DE LOS ESTUDIOS

1. Introducción

Los cambios económicos y sociales reflejados en la competencia global de las empresas y el dinamismo del mercado laboral, presionan fuertemente a las organizaciones para reducir sus costos y adoptar nuevas prácticas de gestión a sus negocios (De Cuyper et al., 2009; Greenhaus, Callanan y Godshalk, 2010; Heery y Salmon, 2000; Lewchuk et al., 2015; Lam et al., 2015). Dentro de las prácticas que adoptan las organizaciones para responder a los cambios del entorno y que pueden tener mayor efecto en los trabajadores, se encuentran el incremento del empleo de trabajadores temporales, aumento de la flexibilidad laboral (Menéndez-Espina et al., 2019), así como la venta, apertura o cierre de nuevas unidades de negocios (Gandolfi, 2010; López, et al., 2016; 2017; Green, 2003).

En otro aspecto, la diversificación de los tipos de contratos para crear y administrar las relaciones con los trabajadores dependiendo de las necesidades empresariales, si bien han propiciado la creación de nuevos negocios y empresas, así como incrementado el empleo, también han proporcionado mayor flexibilidad a las organizaciones en detrimento de los trabajadores. Esto ha modificado las percepciones de los empleados respecto de las obligaciones recíprocas con sus empleadores, propiciando nuevas orientaciones relacionales y reconceptualizando la naturaleza del trabajo (Chambel y Alcover, 2011; Chambel y Castanheira, 2007; Robinson y Morrison, 2000; Piccoli y Witte, 2015; Sverke y Hellgren, 2002). De esta manera, las organizaciones buscan reducir la responsabilidad respecto de su relación con el trabajador y aumentar sus ganancias (Castanheira y Chambel, 2010; Harney, Fu y Freaney, 2017; Chambel y Alcover, 2011; Rousseau, 1995). A esto, se agrega la disminución de poder sindical que debilita la relación de los empleados, quienes tienen menor capacidad de negociación respecto de las decisiones que toman en su relación contractual (Harney, Fu y Freaney, 2017; Filipkowski y Johnson, 2008; Sverke y Hellgren, 2001).

Estos mecanismos adoptados por las organizaciones generalmente tienen como consecuencia directa la inestabilidad laboral y el despido de personas, poniendo así en riesgo el trabajo de los empleados e incrementando sus temores de cesantía (Rudolph et al., 2020; Reisel, 2003; Darvishmotevali et al., 2017; Sulsky y Smith, 2005). De esta forma, la estabilidad laboral con que contaban los trabajadores en años anteriores ha sido reemplazada en el tiempo por una percepción de inseguridad laboral (Probst et al., 2020; Alcover et al., 2020; Chambel y Alcover, 2011). Esto ha generado que los empleados clasifiquen la inseguridad laboral como uno de los principales factores de preocupación en el lugar de trabajo (Probst, 2008; Shoss, 2017; Lee, Huang y Ashford, 2018; Jiang y Lavaysse, 2018).

Debido a esto, la inseguridad laboral ha sido un tópico de investigación que ha adquirido relevancia los últimos años por ser un fenómeno que ha propiciado consecuencias en diversas áreas del ámbito individual, organizacional y del mercado del trabajo (Benach et al., 2014; Greenhalgh y Rosenblatt, 2010). De esta manera, el estudio sobre la inseguridad laboral se centra en cómo las personas perciben y responden a la posible pérdida sobre el trabajo o las características que los individuos valoran más sobre este (Shoss, 2017).

Constructo de Inseguridad Laboral

La inseguridad laboral es una percepción subjetiva (Ashford, Lee y Bobko, 1989; Hartley et al., 1991). Esta puede ser entendida a través de dos dimensiones, una dimensión cuantitativa y otra cualitativa (Vander Elst, De Cuyper y De Witte, 2010; O'Neill y Sevastos, 2013; Hellgren, Sverke y Isaksson, 1999). La primera, se relaciona con la preocupación general sobre la existencia continua del trabajo en el futuro (Vander Elst, De Cuyper y De Witte, 2011), y la segunda, se relaciona con la amenaza percibida de perder las características valiosas del trabajo (De Witte, 2005; Hellgren, Sverke y Isaksson, 1999).

La dimensión cuantitativa de la inseguridad laboral es la dimensión más generalizada y mayormente estudiada (Van den Broeck et al., 2014; Cheng y Chan, 2008). De esta manera, diversas definiciones han sido elaboradas por distintos investigadores. Una de las

definiciones más utilizadas ha sido la de Greenhalgh y Rosenblatt, (1984, p. 348), quienes explican la inseguridad laboral cuantitativa como la “impotencia percibida para mantener la continuidad deseada en una situación laboral que se ve amenazada”. Probst (2003, p.452), ha conceptualizado el constructo de inseguridad laboral cuantitativa como “la estabilidad percibida y la continuidad del trabajo de uno como uno lo conoce”. De igual manera, Vander Elst et al., (2016, p. 100) han indicado que la inseguridad laboral cuantitativa se refiere a “la amenaza percibida de perder el trabajo actual en un futuro próximo”.

Por otra parte, la dimensión cualitativa de la inseguridad laboral desarrollada por Hellgren, Sverke y Isaksson, (1999, p. 182), se refiere a “las amenazas percibidas de deterioro de la calidad en la relación laboral, como el deterioro de las condiciones laborales, la falta de oportunidades profesionales y la disminución del desarrollo salarial”. Del mismo modo, Sverke y Hellgren, (2002, p. 30) la definen como “las percepciones de una posible pérdida de calidad en la relación laboral, como el deterioro de las condiciones laborales, la degradación, la falta de oportunidades profesionales, la disminución del desarrollo salarial y la preocupación sobre el ajuste persona-organización en el futuro”. De esta manera, la inseguridad laboral cuantitativa captura la pérdida potencial del trabajo en su conjunto, mientras que la inseguridad laboral cualitativa se refiere a la pérdida potencial de las características laborales valoradas y al deterioro de las condiciones de trabajo (Hellgren et al., 1999; Vander Elst et al., 2014).

Esta diferenciación es relevante no sólo a nivel teórico, sino que también en términos prácticos en la manera en que se desarrollan las escalas a través de la medición de percepciones generales o escalas de medidas específicas (Chirumbolo, Urbini y Callea, 2020; De Witte et al., 2015; Niesen et al., 2018). En esta línea, diferentes estudios han intentado medir la inseguridad laboral con el objetivo de desarrollar teorías, comparaciones entre localidades geográficas y herramienta de evaluación (König et al., 2011; Niesen et al., 2018; Chirumbolo y Areni, 2010; Vander Elst, De Witte y De Cuyper, 2014).

De esta manera, el primer artículo de la presente tesis, artículo 1 (capítulo 2), aborda una revisión sistemática cualitativa respecto de los estudios de inseguridad laboral y su relación

con el desempeño de los trabajadores. Este artículo se constituye como una revisión de la literatura, cual brinda mayores antecedentes sobre diseños metodológicos, muestras, teorías empleadas y variables que presentan los estudios hasta la actualidad, delimitando brechas en el área y caminos de desarrollo futuros sobre esta línea de investigación.

Antecedentes de la Inseguridad Laboral

Debido a las diversas crisis económicas, reestructuraciones, incrementos de empleos temporales y cambios tecnológicos, la investigación sobre las consecuencias de la inseguridad laboral se ha visto en aumento (De Witte, 2005; Probst, Jiang y Benson, 2018). Del mismo modo, investigadores han estudiado sus causas con el fin de comprender el fenómeno complejo de la inseguridad laboral (Sverke et al., 2004, Jahoda, 1981).

Es así como la diversa investigación en el área ha reportado que los antecedentes de la inseguridad laboral pueden derivarse desde diversos ámbitos y contextos, afectando a los trabajadores y propiciando condiciones de inseguridad laboral (Cheng y Chan, 2008; Huang et al., 2013). Estos antecedentes son multidimensionales, procedentes del ambiente macroeconómico; como el crecimiento económico, tasa de empleo y desempleo (Lübke y Erlinghagen, 2014). Desde el ambiente organizacional; como el cambio en la dirección de la empresa (Keim et al., 2014), liderazgo y desempeño (Debus, König y Kleinmann, 2014). La posición laboral dentro de la organización; como el tipo de contrato (De Cuyper et al., 2009), pertenencia a sindicatos o membrecías que brinden protección al trabajador (Anderson y Pontusson, 2007). A su vez, también pueden encontrarse antecedentes de la inseguridad laboral que proceden desde aspectos de la propia experiencia individual; relacionada con la percepción de empleabilidad (De Cuyper et al., 2008), entrenamiento, capacitación, (Kohlrausch y Rasner, 2014) y agotamiento emocional (De Cuyper et al., 2012). Otros se vinculan a aspectos demográficos; relacionados con la edad, género, educación (Keim et al., 2014) y etnia (Yang y Zheng, 2015). Del mismo modo, se han evidenciado antecedentes desde la personalidad del trabajador; vinculada al locus de control externo (Keim et al., 2014), baja autoestima (Kinnunen, Feldt y Mauno, 2003) y bajo nivel de autoevaluación

(Låstad et al., 2014). Finalmente, es posible encontrar antecedentes referidos a aspectos de relaciones interpersonales; como presencia de acoso y abuso (Glambek et al., 2014).

Mecanismos y Consecuencias de la Inseguridad Laboral

Diversas teorías han sustentado los estudios desarrollados sobre la inseguridad laboral y sus diferentes consecuencias. En esta línea, algunos de los mecanismos utilizados para vincular teóricamente la inseguridad laboral a diversos resultados incluyen a aquellos relacionados con el estrés, intercambio social, motivación para preservar el empleo y afrontamiento proactivo (Lee, Huang y Ashford, 2018; Cheng y Chan 2008; Shoss, 2017).

Los mecanismos relacionados con el estrés corresponden a la evaluación de la situación que provoca la amenaza y de la capacidad de recopilar información contextual suficiente del potencial de daño o pérdida laboral futura por parte del trabajador (Boswell, Olson-Buchanan y Harris, 2014; Datta et al., 2010). Así, las distintas señales ambientales estresantes que el individuo evalúa en un contexto de amenaza potencial de despido, implican una falta de predictibilidad y control. De esta manera, el trabajador procesa y categoriza los acontecimientos respecto a la importancia y consecuencias para su bienestar personal (Klandermans et al., 1991; Lazarus y Folkman, 1984). Esto provoca consecutivamente tensiones laborales que pueden ser clasificadas en psicológicas, físicas o conductuales (Jex y Beehr, 1991; Lazarus y Folkman, 1984).

Gran parte del fundamento teórico de la inseguridad laboral se ha basado en la teoría del intercambio social (Blau, 1964), cual se sustenta en la relación entre el trabajador y la organización, e implica un intercambio de expectativas presentes en el entorno laboral como retorno de la contribución (Cropanzano y Mitchell, 2005). Así, la teoría del intercambio social predice que, en una relación de intercambio de alta calidad, el trabajador responderá de igual manera hacia la organización en términos de equilibrar sus contribuciones debido al intercambio efectuado (Gakovic y Tetrick, 2003; Piccoli y De Witte, 2015; Reisel).

En base a la perspectiva de la motivación para la preservación del empleo, investigadores han explicado las consecuencias de la inseguridad laboral a través de este mecanismo como un motivador, con el fin de evitar la pérdida de empleo en el futuro. De esta manera, la inseguridad laboral generaría como respuesta una estrategia cuyo objetivo sería preservar el trabajo presente, impulsando comportamientos del trabajador hacia esa dirección, y no en un obstaculizador del comportamiento (Koen, Low y Van Vianen, 2019). En esta línea, los trabajadores se esfuerzan para demostrar el valor que pueden tener para la organización (Probst et al., 2017).

A su vez, parte de la teoría de inseguridad laboral ha considerado la perspectiva del afrontamiento proactivo, cual implica una orientación hacia afrontar el futuro, interpretándolo y gestionándolo de manera proactiva en base a las potenciales amenazas (Aspinwall y Taylor, 1997). De esta manera, su componente principal es la anticipación a la pérdida del trabajo por parte del empleado, generando redes de contactos o la búsqueda anticipatoria de un empleo (Klehe et al., 2012).

Por otra parte, la inseguridad laboral se ha planteado como un problema relevante debido a su incremento en los últimos años, generando una serie de resultados negativos a corto y largo plazo para individuos, organizaciones y comunidades (De Witte, 2016; Jiang y Lavaysse, 2018). En este sentido, la evidencia empírica la ha vinculado con una serie de consecuencias negativas para los trabajadores, tales como una disminución del bienestar mental y físico (Cheng y Chan, 2008), comportamientos de ciudadanía organizacional (López et al., 2016), comportamientos de voz (Schreurs et al., 2015), comportamientos de seguridad laboral (Probst y Brubaker, 2001), creatividad, compromiso y baja adaptabilidad (Cheng y Chan, 2008; De Witte, Pienaar y De Cuyper, 2016; Niessen y Jimmieson, 2016). A su vez, se la ha relacionado con un incremento del ausentismo, estrés y la probabilidad de renunciar al trabajo (Cheng y Chan, 2008; De Witte, 1999). Por otra parte, la interacción de las demandas de la vida personal con la laboral manifiesta conflictos de trabajo y familia al desempeñar distintos roles simultáneamente (Netemeyer, Boles y McMurrian, 1996), afectación negativa hacia el cónyuge por parte del trabajador (Westman, Etzion y Segev, 2004), y consecuencias para los hijos de los trabajadores debido a que las actitudes de sus

padres son consideradas como estresantes para estos (Bedian, Burke y Moffet, 1988; Bruck, Allen y Spector, 2002).

Inseguridad Laboral y Desempeño de los Trabajadores

Una importante línea de investigación y que ha sido ignorada comparativamente respecto de otras, es la relación entre la inseguridad laboral y diversos comportamientos de desempeño de los trabajadores (Byrd et al., 2016; Guo et al., 2019; Lavigne et al., 2020). Sin embargo, debido a los diversos avances tecnológicos, crisis económicas y cambios en el mundo del trabajo, el interés en esta relación se ha incrementado, debido a que el desempeño constituye el aspecto fundamental por el cual las organizaciones incrementan su supervivencia y mejoran sus ganancias (Frese y Fay, 2001; Parker et al., 2006).

El desempeño ha sido conceptualizado comúnmente como un comportamiento individual cuyo objetivo se centra en generar valor para la organización (Campbell et al., 1993). A pesar de su amplia definición, una de las más utilizadas corresponde a la de Viswesvaran y Ones, (2000, p. 2016), quienes describen el desempeño como “acciones, comportamientos y resultados escalables en los que los empleados participan, están vinculados y contribuyen a los objetivos de la organización”. En esta línea, con la intención de integrar la amplia gama de desempeños existentes, autores han intentado definir el desempeño con el fin de encapsular sus distintos tipos en dimensiones más generales.

De esta manera, Rotundo y Sacket, (2002), concluyen tres dimensiones relevantes del desempeño, cuales corresponden al desempeño de la tarea, desempeño de ciudadanía y desempeño contraproductivo. El primero de ellos, desempeño de la tarea, se caracteriza debido a que es un tipo de comportamiento que produce directamente bienes y servicios, formando parte del núcleo central de las actividades de un puesto de trabajo (Borman y Motowidlo, (1993). En segundo lugar, el desempeño de ciudadanía organizacional es un tipo de comportamiento considerado como discrecional y que no forma parte de los requisitos formales del puesto de trabajo, pero que promueve la efectividad organizacional (Organ,

1988). En tercer lugar, el desempeño contraproducente, es definido como un tipo de comportamiento que tiene consecuencias negativas para la organización y atenta contra otros empleados (Rotundo y col, 2002).

Por otra parte, investigadores han incorporado nuevas dimensiones de desempeño con el fin de comprender las nuevas relaciones de la naturaleza del trabajo (Griffin, Neal y Parker, 2007; Shoss, 2017), de esta manera, un tipo de desempeño que ha sido investigado con mayor notoriedad en los últimos años corresponde al desempeño de seguridad (Probst y Brubaker, 2003), cual es descrito como un comportamiento que se lleva a cabo y tiene como fin el resguardo de las normas de seguridad y protección de los trabajadores en sus organizaciones (Beus, Dhanani y McCord, 2015; Guo et al., 2019). Del mismo modo, se ha incorporado a la creatividad como una dimensión propia de desempeño en las organizaciones debido a que constituye un aspecto relevante de la habilidad de innovación de la organización (Amabile, 1998) y su medio ambiente (Baer y Oldham, 2006). Así, la creatividad se centra en la generación de ideas y se refiere tradicionalmente a la creación de algo original frente a los problemas presentados (Scott et al., 2004; Amabile y Conti, 1999).

En particular, los estudios sobre la inseguridad laboral y el desempeño han brindado resultados inconsistentes. Algunas investigaciones reportan que la inseguridad laboral se relacionaría negativamente con el desempeño de los trabajadores, provocando una disminución de su concentración en las tareas, no estando dispuestos a gastar sus recursos y energía disponibles (Jiang y Lavaysse, 2018; Cheng y Chan, 2008; Cameron, 1994; Jiang y Lavaysse, 2018; Staufenbiel y König, 2010). A su vez, investigaciones han concluido que la inseguridad laboral se relaciona positivamente con el desempeño, puesto que un individuo al percibir la sensación de inseguridad laboral, trabajaría de manera más intensa con el fin de incrementar sus opciones de mantenerse en la organización (Campbell-Jamison, Worrall y Cooper, 2001; Shoss, Jiang y Probst, 2016; Probst et al., 2007). Por otra parte, resultados han indicado que no existe una fuerte evidencia que permita generar una conclusión adecuada (Staufenbiel y König, 2010; Probst, 2002). Incluso, se ha sugerido que existe una relación en forma de U, que dependería del tipo de inseguridad laboral manifestada, en qué medida se

encuentra presente, así como de las características del trabajador y la organización (Selenko et al. 2013; Brockner et al., 1992; Borg y Braun, 1992; Lam et al., 2015).

Finalmente, las consecuencias de la inseguridad laboral y el desempeño son evaluadas en los dos artículos empíricos siguientes de esta tesis. El segundo artículo de esta tesis (capítulo 3), analiza a través de una metodología cualitativa, la experiencia de la inseguridad laboral y el impacto que esta experiencia tiene en el desempeño de los trabajadores. El tercer y último artículo (capítulo 4), aborda a través de una metodología cuantitativa, las consecuencias de la inseguridad laboral cualitativa en el comportamiento de desempeño de voz de los trabajadores. Este comportamiento de desempeño de voz es definido como un tipo de comportamiento de desempeño extra-rol (Van Dyne y LePine, 1998), que desafía el status quo para realizar sugerencias u opiniones en el lugar de trabajo (Morrison, 2014). A su vez, el artículo analiza la relación entre la inseguridad laboral cualitativa y el comportamiento de voz a través del efecto indirecto del compromiso organizacional afectivo, cual refleja el apego emocional que los trabajadores mantienen respecto de la organización (Meyer y Allen, 1997; Meyer, Allen y Smith, 1993).

2. Métodos de Investigación

Las interacciones sobre los factores que subyacen a la inseguridad laboral son complejos al referirse a elementos propios de la psicología y en particular al comportamiento de individuos dentro de sistemas sociales como el organizacional. Por otra parte, esta complejidad se incrementa debido a que el constructo de inseguridad laboral ha tenido una evolución preponderante a través de los años debido a la complejidad de la economía mundial, la precarización del empleo y la evolución de las organizaciones producto de la tecnología y competencia generada por mercados cada vez más globalizados (Shoss, 2017; Rudolph et al., 2020). Del mismo modo, se ha modificado la manera en que el empleador y empleado desarrollan su relación laboral, cuestionando el significado específico respecto de las percepciones de inseguridad laboral y cómo esta se integra a la complejidad de las relaciones organizacionales (Lee, Huang y Ashford, 2018).

Por otra parte, gran parte de la investigación dentro del área de la inseguridad laboral se ha desarrollado desde una perspectiva cuantitativa transversal, y muy pocas investigaciones se han desarrollado desde enfoques cualitativos, así como a través de diseños longitudinales o basados en experimentos (Cheng y Chan, 2008; Jiang y Lavaysse, 2018). A su vez, la mayoría de estas investigaciones no consideran la diferenciación conceptual entre la inseguridad laboral cuantitativa y la inseguridad laboral cualitativa (Chirumbolo et al., 2017; Chirumbolo, Urbini y Callea, 2020). De esta forma, la presente tesis de doctorado pretende ser un aporte a la discusión científica y desarrollo del área de la inseguridad laboral por medio de sus objetivos planteados y sus enfoques de investigación tanto cualitativos como cuantitativos. Se desarrollan así, procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación suscritos a la recolección y análisis de datos cualitativos y cuantitativos.

De esta forma, se responde a la creencia de que la utilización de diversos métodos contribuye a generar una interpretación más completa del fenómeno bajo investigación (Chen, 2006; Coser, 1975; Creswell, 2003). Esto, se ve reflejado en que ambos métodos, cualitativos y cuantitativos, siguen pasos similares, pero desde distintos enfoques de posicionamiento (Grinnel, 1997). En este sentido, los métodos cualitativos agregan significado, contexto, lógicas relacionales a las acciones seguidas por los individuos y vivencias de estos a través de su percepción, centrándose en el significado y experiencias sin manipulación de la realidad (Todd, Nerlich y McKeown, 2004; Esterberg, 2002). Por otra parte, los métodos cuantitativos contribuyen a describir patrones y relaciones causales entre variables (Grinnell, 1997; Creswell, 2003).

Como marco referencial, la inseguridad laboral es el constructo de trabajo central de esta investigación y los trabajadores son la unidad de análisis principal. Para esto, la utilización de ambos métodos en esta tesis de doctorado se circunscribe en el paradigma del realismo crítico (Bhaskar, 1975). En este sentido, no se privilegia un método sobre otro y se decarta una verdad absoluta, puesto que la multiplicidad de variables en juego que interaccionan en conjunto impide conocer una verdad total, cual sólo se aproxima a una incompletitud, manifestando la imposibilidad de sostener una realidad estable y razonable (Archer y Bhaskar, 1998; Bhaskar et al., 2010; Bhaskar, Danermark y Price, 2017).

3. Presentación Integrada de los Estudios

El desarrollo de la presente tesis de doctorado incluye la realización de un estudio de revisión sistemática cualitativa y dos estudios empíricos. Estos estudios se desarrollan de manera independiente entre sí, pero se encuentran ligados a través de un todo coherente, incluyendo objetivos, métodos, muestras y conclusiones diferentes. De esta forma, se discute la relevancia de la inseguridad laboral y sus efectos en el desempeño de los trabajadores en el contexto organizacional. Así, cada uno de estos estudios de manera independiente busca contribuir a lograr el siguiente objetivo general:

Objetivo general de investigación: Comprender las consecuencias de la inseguridad laboral para el desempeño de los trabajadores.

Pregunta general de investigación: ¿Cuáles son las consecuencias de la inseguridad laboral para el desempeño de los trabajadores?

Estudio 1: Una Revisión Sistemática Cualitativa Sobre la Inseguridad Laboral y Desempeño de los Trabajadores.

El primer estudio, busca recopilar, revisar y sintetizar evidencia basada en conocimiento sobre la inseguridad laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores, con el fin de generar una base integral que permita comprender las brechas en el área y delimitar nuevos caminos de investigación. De esta manera, realizamos una revisión sistemática cualitativa, cual consiste en la sistematización de la investigación disponible respecto de una pregunta de investigación específica, que se ajusta a criterios de elegibilidad por parte del investigador y que minimiza el sesgo en la selección de los estudios (Daniels, 2019; Snape et al., 2017; Green et al., 2011). Al respecto, si bien investigaciones previas han analizado la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño a través de estudios empíricos, metaanálisis (Sverke et al., 2019), y revisiones de literatura generales sobre la inseguridad laboral (Shoss, 2017; Juang y Lavaysse, 2018), esta es la primera revisión sistemática cualitativa que se

realiza. De esta forma, se busca determinar brechas en la literatura que propicien nuevos campos de desarrollo de la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño. Para esto, de los artículos seleccionados, se ha analizado la muestra, diseño del estudio, tipo de variables analizadas, vínculos teóricos, resultados y conclusiones generales de los autores. De esta manera, se expone la necesidad de realizar mayor investigación longitudinal y comprender variables de desempeño más específicas como comportamientos de desempeño de voz, ciudadanía organizacional, seguridad laboral y creatividad e innovación.

Estudio 2: Percepción de Inseguridad Laboral y Desempeño de los Trabajadores: Una Aproximación Cualitativa

El segundo estudio, tiene como propósito comprender la experiencia de la inseguridad laboral por parte de los trabajadores y cómo esta puede influenciar su desempeño. El análisis de esta línea de investigación se ha sustentado en un enfoque cuantitativo, sin embargo, este artículo plantea la necesidad de analizar el fenómeno desde un diseño cualitativo con la ayuda del enfoque fenomenológico (Norlyk y Harder, 2010). De esta manera, se plantean dos preguntas centrales de investigación: (1) ¿Cómo los trabajadores perciben e interiorizan la experiencia de inseguridad laboral?. (2) ¿Cómo la percepción de inseguridad laboral influye en el desempeño de los trabajadores?. A través de entrevistas semiestructuradas a 38 trabajadores de diversos sectores laborales de Chile, se analiza la información a través de métodos usuales de análisis de datos cualitativos (Miles y Huberman, 1994; Dutton et al., 1997), identificándose tres categorías principales: a) los antecedentes de la inseguridad laboral; b) interpretación de la experiencia de inseguridad laboral y; c) la influencia de la inseguridad laboral en el desempeño.

Estudio 3: Inseguridad Laboral Cualitativa y su Relación con el Comportamiento de Desempeño de Voz de los Trabajadores: Evaluación del Efecto de Mediación del Compromiso Organizacional Afectivo

El tercer estudio, busca ampliar el conocimiento sobre las explicaciones teóricas del vínculo entre la inseguridad laboral cualitativa y el desempeño de voz de los trabajadores. Con base a la teoría del intercambio social como plataforma teórica (Blau, 1964), evaluamos al compromiso organizacional afectivo (Allen y Meyer, 1990) como potencial mecanismo explicativo de la relación entre la inseguridad laboral cualitativa (Hellgren et al., 1999) y el desempeño de voz (Van Dyne y LePine, 1998). De esta manera, a través de técnicas de análisis cuantitativo, se evalúa una dimensión de la inseguridad laboral que ha sido escasamente estudiada en la literatura en general, cual es la dimensión cualitativa. A su vez, se evalúan sus consecuencias en un tipo de desempeño contextual apenas estudiado previamente, cual es el comportamiento de desempeño de voz. De esta manera, este artículo da un paso más allá en la evaluación de la dimensión cualitativa de la inseguridad laboral, así como en un comportamiento de desempeño que ha sido escasamente evaluado respecto de sus consecuencias a causa del temor a la pérdida del empleo.

De esta manera, la presente tesis en su conjunto integra diferentes enfoques metodológicos a través de tres estudios independientes entre sí, pero que, sin embargo, persiguen un objetivo común, cual es comprender las consecuencias de la inseguridad laboral en el desempeño de los trabajadores.

Referencias

- Alcover, C., Salgado, S., Nazar, G., Ramirez-Vielma, R. & Gonzalez-Suhr, C. Job insecurity, financial threat and mental health in the COVID-19 context: The buffer role of perceived social support. MedRxiv (2020). doi: <https://doi.org/10.1101/2020.07.31.20165910>.
- Archer, M. S., and R. Bhaskar. 1998. Critical realism: essential readings. Routledge, London, UK.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. 1997. A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 12: 417-436.
- Baer, M., & Oldham, G. R. (2006). The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: Moderating effects of openness to experience and support for creativity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 963–970. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.963>.
- Bedian, A. G., Burke, B. G., & Moffet, R. G. (1988). Outcomes of work–family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14, 475–491.
- Benach, A. Vives, M. Amable, C. Vanroelen, G. Tarafa, & C. Muntaner. Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annu. Rev. Public Health* 2014. 35:229–53.
- Beus JM, Dhanani LY, McCord MA. A meta-analysis of personality and workplace safety: addressing unanswered questions. *J Appl Psychol*. 2015 Mar;100(2):481-98. doi: 10.1037/a0037916. Epub 2014 Sep 22. Erratum in: *J Appl Psychol*. 2015 Mar;100(2):498. PMID: 25243998.

- Bhaskar, R. *A Realist Theory of Science* (Leeds: Leeds Books, 1975), 260. ISBN. 085952 0137 (cloth) 085952 0145 (paperback). *Social Studies of Science*, 6(1), 123–127. <https://doi.org/10.1177/030631277600600108>
- Bhaskar, R., C. Frank, K. G. Høyer, P. Næss, and J. Parker, editors. 2010. *Interdisciplinarity and climate change: transforming knowledge and practice for our global future*. Routledge, London, UK.
- Bhaskar, R., B. Danermark, and L. Price. 2017. *Interdisciplinarity and wellbeing: a critical realist general theory of interdisciplinarity*. Taylor & Francis, London, UK.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. 1993. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, and associates (Eds.), *Personnel selection in organizations*: 71–98. San Francisco: Jossey-Bass.
- Borg, I. & Braun, M (1992). *Arbeitsethik und Arbeitsinvolvement als Moderatoren der psychologischen Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit*. [Work ethic and work involvement as moderators of the psychological consequences of job insecurity]. (ZUMA-Arbeitsbericht No. 92/7). Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Bruck, C., Allen, T., & Spector, P. (2002). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A finer grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336–353.
- Byrd, J., Gailey, N. J., Probst, T. M., & Jiang, L. (2016). Explaining the job insecurity-safety link in the public transportation industry: The mediating role of safety-production conflict. *Safety Science*, 106, 255–262. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.11.017>.

- Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., 2016. The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. *J. Manage. Develop.* 35 (6), 735–746.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. 1993. A theory of performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, and associates (Eds.), *Personnel selection in organizations*: 35–69. San Francisco: Jossey-Bass.
- Campbell-jamison, F., Worrall, L. & Cooper, C. (2001) Downsizing in britain and its effects on survivors and their organizations, *Anxiety, Stress & Coping*, 14:1, 35-58, DOI: 10.1080/10615800108248347
- Chambel, M.J., & Alcover, C.M. (2011). Psychological contract of call-centers workers: Employment conditions, satisfaction and civic virtue behaviors. *Economic and Industrial Democracy*, 32(1), 115-134.
- Cheng G.H.-L., & Chan D. K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 272-303.
- Chirumbolo, A. Urbini, F., & Callea, A. Dimensionality, Reliability and Validity of a Multidimensional Job Insecurity Questionnaire. Preliminary Findings in the Italian Context. *Rassegna di Psicologia* (2020) XXXVII, 1, 35-46.
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2010). Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 195-214. DOI: 10.1177/0143831x09358368.
- Coser, L. (1975). Presidential address: Two methods in search of a substance. *American Sociological Review*, 40(6), 691-701.

- Creswell, J.W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>.
- Daniels, K. (2019) Guidance on conducting and reviewing systematic reviews (and meta-analyses) in work and organizational psychology, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28:1, 1-10, DOI: 10.1080/1359432X.2018.1547708.
- Darvishmotevali, M., Arasli, H. and Kilic, H. (2017), "Effect of job insecurity on frontline employee's performance: Looking through the lens of psychological strains and leverages", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 29 No. 6, pp. 1724-1744. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2015-0683>
- De Cuyper, N.; Mäkikangas, A.; Kinnunen, U.; Mauno, S.; DeWitte, H. Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *J. Organ. Behav.* 2012, 33, 770–788.
- De Cuyper, N., Baillien, E., & De Witte, H. 2009. Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 3: 206-224.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. 2008. Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57: 488-509.

- De Witte, H. (2005). 'Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents, and consequences'. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31, 1-6.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being. Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31.
- Filipkowski, M. & Johnson, C. (2008) Comparisons of Performance and Job Insecurity in Union and Nonunion Sites of a Manufacturing Company, *Journal of Organizational Behavior Management*, 28:4, 218-237, DOI: 10.1080/01608060802454437
- Flick, U., *Introducción a la Investigación Cualitativa*, Ediciones Morata S. L., Madrid, 2004.
- Gandolfi, F. (2010). New developments in reduction-in-force. *Journal of Management Research*, 10(1), 3-14.
- Gersick, C. J. G., Bartunek, J. M. and Dutton, J. E. (2000). 'Learning from academia: the importance of relationships in professional life'. *Academy of Management Journal*, 6, 1026-44.
- Gilboa S, Shirom A, Fried Y, Cooper CL. 2008. A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Pers. Psychol.* 61(2):227-71.
- Glambek, M., Matthiesen, S. B., Hetland, J., & Einarsen, S. 2014. Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: A 6-month prospective study. *Human Resource Management Journal*, 24: 255-268.

- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. doi:10.2307/2092623.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Greenhaus, J. H., Callahan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career Management*. (4th ed). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Greene, J. C., & Caracelli, V. J. (2003). Making paradigmatic sense of Mixed Methods practice. En A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds.), *Handbook Mixed Methods in social and behavioral research* (pp. 91-110). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24634438>.
- Grinnell, R. M. (1997). *Social work research and evaluation: Quantitative and qualitative approaches* (5^a Ed.). I Tasca, IL: F.E. Peacock.
- Guo, M., Liu, S., Chu, F., Ye, L., & Zhang, Q. (2019). Supervisory and coworker support for safety: Buffers between job insecurity and safety performance of high-speed railway drivers in China. *Safety Science*, 117, 290-298.
- Harney, B, Fu, N, Freeney, Y. Balancing tensions: Buffering the impact of organisational restructuring and downsizing on employee well-being. *Hum Resour Manag J.* 2018; 28: 235– 254.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity*. London: Sage Publications.

- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36, 184–191. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.36.2.184>.
- Jex, S. M., & Beehr, T. A. (1991). Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 9, 311-365.
- Jiang, L., & Probst, T. M. 2016. A multilevel examination of affective job insecurity climate on safety outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21: 366-377.
- Jiang, L.; Lavaysse, L.M. Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *J. Manag.* 2018, 44, 2307–2342.
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. 2014. Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19: 269-290.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. 2003. Job insecurity and self-esteem: Evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35: 617-632.
- Koen, J., Low, J.T.H. and Van Vianen, A. (2019), "Job preservation efforts: when does job insecurity prompt performance?", *Career Development International*, Vol. 25 No. 3, pp. 287-305. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0099>.

- König, C.J., & Staufenbiel, T. (2006, May). The Difference Between Cognitive and Affective Job Insecurity. Paper presented at the 21st annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Dallas, TX.
- Kohlrausch, B., & Rasner, A. (2014). Workplace training in Germany and its impact on subjective job security: Short- or long-term returns? *Journal of European Social Policy*, 24(4), 337–350. <https://doi.org/10.1177/0958928714538216>.
- Lam, J., Fan, W., & Moen, P. 2014. Is insecurity worse for well-being in turbulent times? Mental health in context. *Society and Mental Health*, 4: 55-73.
- Låstad, L., Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. 2014. Do core self-evaluations and coping style influence the perception of job insecurity? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23: 680-692.
- Lavigne, K.N., Whitaker, V.L., Jundt, D.K. and Shoss, M.K. (2019), "When do job insecure employees adapt to change?", *Career Development International*, Vol. 25 No. 3, pp. 271-286. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2019-0083>.
- Lazarus RS, Folkman S. (1984). *Stressor, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lee, C., Huang, G., and Ashford, S., 2018. "Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 5:9.1–9.25.
- López, S., Bal, P., Jansen, P., Leiva, P. & Mladinic, A. (2016). How mass layoffs are related to lower job performance and OCB among surviving employees in Chile: an investigation of the essential role of psychological contract. *The International Journal of Human Resource Management*. 1-24. 10.1080/09585192.2016.1138988.

- López, S., Chambel, M. & Diaz-Valdes, A. (2018). Job insecurity, procedural justice and downsizing survivor affects. *The International Journal of Human Resource Management*. 1-20. 10.1080/09585192.2018.1482939.
- Menéndez-Espina, Sara; Llosa, Jose Antonio; Agulló-Tomás, Esteban; RodríguezSuárez, Julio; Sáiz-Villar, Rosana, & Lahseras-Díez, Héctor (2019). Job Insecurity and Mental Health: The Moderating Role of Coping Strategies From a Gender Perspective. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00286>.
- Netemeyer, R., Boles, J. & McMurrin, R. (1996). Development and Validation of Work-Family and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. 81(4):400-410.
- Niesen, A., Hootegem, V., Handaja, Y., Battistelli, A. & De Witte, H. (2018). Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Idea Generation: The Mediating Role of Psychological Contract Breach. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 3(1): 3, 1–14, DOI: <https://doi.org/10.16993/sjwop.36>.
- Norlyk A. and Harder I. What makes a phenomenological study phenomenological? An analysis of peer-reviewed empirical nursing studies. *Qual Health Res*. 2010 Mar;20(3):420-31. doi: 10.1177/1049732309357435. Epub 2010 Jan 12. PMID: 20068190.
- O'Neill, P., & Sevastos, P. 2013. The development and validation of a new multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): An inductive methodology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18: 338-349.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

- Parker, S. K., Williams, H., M., & Turner, N. 2006. Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91: 636–652.
- Podsakoff, N.P., Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Maynes, T.D. and Spoelma, T.M. (2014), Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research. *J. Organiz. Behav.*, 35: S87-S119. doi:10.1002/job.1911.
- Probst, T.M. (2003), “Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: a classical test theory and IRT approach”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 76, pp. 451-467, doi: 10.1348/096317903322591587.
- Probst, T.M. (2002), “Layoffs and tradeoffs: production, quality, and safety demands under the threat of job loss”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 7 No. 3, pp. 211-220, doi: 10.1037/ 1076-8998.7.3.211.
- Probst, T. and Lawler, J. (2006), “Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: the role of individualism and collectivism”, *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 55 No. 2, pp. 234-254, doi: 10.1111/j.1464-0597.2006.00239.x.
- Probst, T.M., Stewart, S.M., Gruys, M.L. and Tierney, B.W. (2007), “Productivity, counterproductivity and creativity: the ups and downs of job insecurity”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 80 No. 3, pp. 479-497, doi: 10.1348/096317906X159103.
- Probst, T. M., Gailey, N. J., Jiang, L., & Lopez-Bohle, S. (2017). Psychological capital: buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance. *Safety Science*, 100, 74–82.

- Probst, T.M.; Jiang, L.; Benson, W. Job insecurity and anticipated job loss: A primer and exploration of possible interventions. In *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*; Klehe, U.-C., Hooft, E.V., Eds.; Oxford University Press: New York, NY, USA, 2018; pp. 31–53.

- Probst, T.M., Jiang, L. and López Bohle, S.A. (2020), "Job insecurity and impression management: Which is the horse and which is the cart when it comes to job performance?", *Career Development International*, Vol. 25 No. 3, pp. 306-324. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0119>.

- Probst, T., Chizh, A., Hu, S., Jiang, L., & Austin, C. (2020). Explaining the relationship between job insecurity and creativity: A test of cognitive and affective mediators. *The Career Development International*, 25(3), 247–270. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0118>

- Rotundo, M., & Sackett, P. R. 2002. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87: 66–80.

- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Rudolph, C.W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2020). *Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology*. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*.

- Schreurs, B., Guenter, H., Jawahar, I. M., & De Cuyper, N. 2015. Speaking up when feeling job insecure. *Journal of Organizational Change Management*, 28: 1107-1128.

- Scott, G., Leritz, L. & Michael D. Mumford (2004) The effectiveness of creativity training: A quantitative review, *Creativity Research Journal*, 16:4, 361-388, DOI: 10.1080/10400410409534549
- Selenko, E., Mäkikangas, A., Mauno, S. and Kinnunen, U. (2013), How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analysing curvilinear associations in a longitudinal sample. *J Occup Organ Psychol*, 86: 522-542. doi:10.1111/joop.12020.
- Shoss, M.K. (2017), “Job insecurity: an integrative review and agenda for future research”, *Journal of Management*, Vol. 43, pp. 1911-1939, doi: 10.1177/0149206317691574.
- Shoss, M.K., Brummel, B.J., Probst, T.M. et al. The Joint Importance of Secure and Satisfying Work: Insights from Three Studies. *J Bus Psychol* 35, 297–316 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09627-w>.
- Snape, D., Meads, C., Bagnall, A.-M., Tregaskis, O., & Mansfield, L. (2017). What works wellbeing: A guide to our evidence review methods. London: What Works Centre for Wellbeing.
- Sobral, F., Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2019). Managing motivation in the contact center: the employment relationship of outsourcing and temporary agency workers. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 357-381.
- Sulsky, L., & Smith, C. (2005). *Work stress*. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.

- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A. and Näswall, K. (2019), “A meta-analysis of job insecurity and employee performance: testing temporal aspects, rating source, welfare regimes, and union density as moderators”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 16, pp. 2536, doi: 10.3390/ijerph16142536.
- Todd, Z., Nerlich, B., & McKeown, S. (2004). Introduction. En Z. Todd, B. Nerlich, S. McKeown & D. Clarke (Eds.), *Mixing methods in psychology* (pp. 3-16). Hove, East Sussex, UK: Psychology Press
- Vander Elst, T., Baillien, 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.
- Vander Elst, T., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The role of perceived control in the relationship between job insecurity and psychosocial outcomes: Moderator or mediator? *Stress and Health*, 27 (3), e215–e227. doi: 10.1002/smi.1371.
- Vander Elst, Hans De Witte & Nele De Cuyper (2014) The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23:3, 364-380.
- Westman, M. Etzion, D. & Segev, E. (2004). The Work-Family Interface and Burnout. *International Journal of Stress Management*. 11(4):413-428.
- Wilson JM, Lee J, Fitzgerald HN, Oosterhoff B, Sevi B, Shook NJ. Job Insecurity and Financial Concern during the COVID-19 Pandemic are Associated with Worse Mental Health. *J Occup Environ Med*. 2020 Jul 14. doi: 10.1097/JOM.0000000000001962. Epub ahead of print. PMID: 32658054.

CAPÍTULO 2 - ARTÍCULO 1

Una Revisión Sistemática Cualitativa Sobre la Inseguridad Laboral y Desempeño de los Trabajadores

Resumen

La inseguridad laboral ha sido reconocida como una de las consecuencias más perjudiciales para los trabajadores debido a sus efectos en el desempeño. El objetivo de este artículo es recopilar, revisar y sintetizar evidencia basada en conocimiento sobre la inseguridad laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores. Esta investigación realiza una revisión sistemática cualitativa de la literatura científica. Se realiza una búsqueda exhaustiva a través de bases de datos relevantes hasta el año 2020. La selección implica estudios empíricos que analizan la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño de los trabajadores, describiendo sus métodos, variables analizadas, vínculos teóricos y resultados obtenidos. Se excluyen los estudios teóricos y de revisión. La principal contribución de este estudio es la integración de la literatura científica en el área y las futuras líneas de investigación que nuevos estudios pueden abordar.

Palabras clave: inseguridad laboral, desempeño, revisión sistemática cualitativa

INTRODUCCIÓN

Los diversos cambios en el entorno social y económico han propiciado una serie de efectos adversos para las organizaciones. Más aún, la actual crisis del COVID-19 ha intensificado este proceso y provocado una desestabilización económica a escala global (Wilson et al., 2020; Alcover et al., 2020; Blustein et al., 2020). Para su sobrevivencia, las organizaciones han debido adaptarse a través de una serie de medidas, tales como despidos masivos, modificación de las relaciones laborales (Huang et al., 2017; Lee, Huang y Ashford, 2018) y nuevos diseños del trabajo (Wilson et al., 2020; Organización Internacional de Trabajo, 2020). Estos cambios en su conjunto han implicado un incremento de los niveles de inseguridad laboral de los trabajadores (Kim y Von dem Knesebeck, 2015; Wilson et al., 2020; Alcover et al., 2020; Shoss, 2017).

El estudio de la inseguridad laboral es un tema actual debido a la relevancia de sus consecuencias negativas para los trabajadores, así como por su incremento explosivo en los últimos años (Probst, Jiang y López, 2020; Benach et al., 2014; Niesen, De Witte y Battistelli, 2014; Gallie et al., 2017) y en particular, en el presente año 2020 producto de la pandemia del COVID-19 (Blustein et al., 2020; Rudolph et al., 2020). Más aún, se ha denominado a la inseguridad laboral como “la enfermedad del siglo XXI” (Parramore, 2012) y se la ha catalogado como el principal riesgo psicolaboral que sufren los individuos en el contexto organizacional (OECD, 2014; Probst, 2008; Greenhalgh y Rosenblatt, 2010).

La inseguridad laboral puede ser definida a través de dos dimensiones. La primera de ellas corresponde a la inseguridad laboral cuantitativa, referida a la amenaza de la pérdida potencial de la continuidad laboral (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984). La segunda, es la dimensión cualitativa de la inseguridad laboral, cual se refiere al temor sobre la pérdida de algunas de las características del trabajo consideradas como valiosas por parte de los empleados (Hellgren, Sverke e Isaksson, 1999). La inseguridad laboral ha sido reconocida como uno de los mayores problemas que enfrentan los trabajadores en sus organizaciones producto de la fuerte presión del entorno económico y empresarial (Pfeffer, 1998; Burke y Nelson, 1998; López, Chambel y Díaz-Valdés, 2018). Sus amplias consecuencias negativas

para los trabajadores implican entre otras, un deterioro de la salud física (Lundin et al., 2014), salud psicosocial (Woo, 2008; Näswall, Sverke y Hellgren, 2005), incremento de los niveles de burnout y agotamiento emocional (Kinnunen et al. 2014), disminución de la satisfacción laboral, compromiso organizacional y motivación (Lee, Huang y Ashford, 2018; Cheng y Chan, 2008). Del mismo modo, se la ha vinculado con una mayor rotación y ausentismo en el lugar de trabajo (Sverke y Goslinga, 2003).

A pesar del creciente cuerpo de investigación sobre las consecuencias de la inseguridad laboral, sus efectos en el desempeño han sido comparativamente menos investigados (Probst, Jiang y López, 2020; Probst, 2008; Jiang y Lavaysse, 2018). Del mismo modo, la discusión en la literatura sobre sus consecuencias en las distintas dimensiones que componen el desempeño no se encuentra debidamente clasificada (De Cuyper et al., 2020; Lam et al., 2015; Sverke, Hellgren y Näswall, 2006; Piccoli, Reisel y De Witte, 2019). En este sentido, ¿qué sabemos sobre la inseguridad laboral y sus consecuencias en las distintas dimensiones que constituyen el desempeño?. Esta es la brecha del conocimiento que deseamos abordar en este estudio, respondiendo así al amplio llamado de diversos investigadores del área que solicitan conocer mayores antecedentes sobre los efectos de la inseguridad laboral en el desempeño (Mäder y Niessen, 2017; Lee, Huang y Ashford, 2018; Selenko et al., 2013; Fischman et al., 2018; Van Vuuren, De Jong y Smulders, 2020).

El desempeño de los trabajadores es crucial para la competitividad y el éxito de las organizaciones (Borman y Motowidlo, 1993). De esta manera, en contextos de cambio e incertidumbre organizacional, es relevante comprender las consecuencias negativas de la inseguridad laboral en el desempeño de los trabajadores (Piccoli et al., 2017; Wang et al., 2015). El desempeño se ha definido usualmente como comportamientos o acciones que son relevantes para los objetivos de la organización (Campbell, 1990; Motowidlo, Borman y Schmit, 1997). De este modo, dada la naturaleza de cambio de las organizaciones producto de la globalización (Raeder et al., 2019; Murphy y Jackson, 1999), las definiciones sobre desempeño también han evolucionado, considerando taxonomías de desempeños más específicos en base a las nuevas demandas del mundo del trabajo (Griffin, Neal y Parker, 2007). En esta línea, la literatura ha generalizado distintas dimensiones de desempeño para

intentar abarcar cada uno de ellos (DeNisi y Murphy, 2017; Murphy, 1989). Por ejemplo, Murphy y Cleveland (1991; 1995) establecen el constructo de desempeño a través de cuatro dimensiones, tales como los comportamientos de tiempo de inactividad, desempeño de tareas, comportamientos interpersonales y comportamientos destructivos. Borman y Motowidlo (1993) explican el constructo de desempeño en base a dos dimensiones, tales como el desempeño contextual y el desempeño de la tarea. Por su parte, Rotundo y Sackett (2002) sugieren tres componentes amplios de desempeño, estos son el desempeño de la tarea, ciudadanía organizacional y desempeño contraproducente. De manera más reciente, Sverke et al., (2019), categorizan cinco dimensiones del desempeño, estas son; desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeños contraproducentes, desempeño de creatividad e innovación y, desempeño de seguridad y prevención de accidentes laborales.

La teoría del intercambio social (Blau, 1964), se ha utilizado para explicar la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño de los trabajadores. Esta teoría considera que el trabajador y la organización crean una relación de intercambio de beneficios en el que ambas partes se obligan a corresponder entre sí (Goudner, 1960). De manera específica, cuando el empleador brinda seguridad laboral al trabajador, este responderá incrementando sus conductas de desempeño. De hecho, estudios que han analizado esta relación, han evidenciado que la inseguridad laboral produce efectos negativos en el desempeño (Gilboa et al., 2008; Jiang y Lavaysse, 2018). Sin embargo, otras investigaciones han indicado relaciones positivas (Probst, 2002; Probst et al., 2007; Staufenbiel y König, 2010), ninguna relación (Schreurs et al., 2012; Sverke, Hellgren y Näswall, 2002) o incluso, se ha reportado la existencia de relaciones en forma de U (Mäder y Niessen, 2017; Selenko et al., 2013). En este sentido, la evidencia no ha sido del todo concluyente.

De esta manera, a pesar del interés de los investigadores en el área, no existe hasta la fecha ninguna revisión sistemática cualitativa sobre la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño. Debido a esto, no contamos en la actualidad con una revisión exhaustiva de la literatura que nos permita integrar y comprender el estado del arte en el área. Y de esta manera, evidenciar la validez externa de los estudios, observar las relaciones de los procesos

teóricos analizados y evidenciar condiciones límite de los hallazgos (Green et al., 2011; Daniels, 2019).

Con base a estos antecedentes y a nuestros argumentos, el presente estudio aporta a la literatura del área en importantes aspectos. Primero, en base a nuestra revisión sistemática cualitativa, brindamos información basada en conocimiento científico, así como evidencia acumulada sintetizada que facilita la investigación futura al analizar la teoría existente, presentando nuevos caminos de desarrollo y brechas en la literatura (Shepherd, 2014). Segundo, presenta las relaciones evaluadas entre la inseguridad laboral y las distintas dimensiones que constituyen el desempeño, incluyendo la observación de variables mediadoras y moderadoras en estas relaciones. De esta manera, consolidamos el conocimiento existente en el área y exponemos posibles líneas de investigación futura.

Objetivos

El objetivo de esta investigación es recopilar, revisar y sintetizar la literatura sobre inseguridad laboral y su relación con las diferentes dimensiones de desempeño de los trabajadores. Para esto, nos centramos sólo en indicadores de desempeño laboral y no en sus determinantes. De esta manera, utilizamos la descripción inicial sobre tipos de desempeño de estudios significativos en el área (Griffin, Neal y Parker, 2007; Organ, 1997; Campbell, 1990; Koopman et al., 2011) y clasificamos esta amplia categoría en base a los tipos de desempeño propuestos por Sverke et al., (2019), tales como; desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeños contraproductivos, desempeño de creatividad e innovación y, desempeño de seguridad y prevención de accidentes laborales.

De esta manera, pretendemos proporcionar una integración de la investigación en el área y contribuir a la comprensión de la literatura disponible. Más específicamente, nuestro objetivo es: (1) clasificar y categorizar sus objetivos, diseños metodológicos, muestras, variables de estudio y teorías; (2) comparar los resultados observados; y, finalmente, (3) considerar las

implicaciones de tales hallazgos en relación con la investigación en el campo de la inseguridad laboral y su relación con el desempeño.

MÉTODOS

Las revisiones sistemáticas cualitativas tienen como objetivo minimizar el sesgo en la selección de estudios respecto de relaciones, predicciones o expectativas entre variables (Green et al., 2011; Daniels, 2019). De esta manera, generar conclusiones confiables que permitan la toma de decisiones basada en evidencia científica respecto de una pregunta determinada (Daniels, 2019). En esta línea, la revisión sistemática cualitativa provee de un método detallado, sistemático y transparente de recopilación de la información para revisar y sintetizar de manera narrativa la evidencia (Watsaon et al., 2018; Daniels, 2019). A diferencia del metaanálisis, la revisión sistemática cualitativa no busca realizar cálculos de tamaño de los efectos de múltiples estudios diferentes entre sí, realizando en algunos casos diagramas (forest plots) e intervalos de confianza (Lewis y Clarke, 2001). Así como tampoco, pretende crear conocimiento basado en evidencia a través de hipótesis rigurosas (Grote y Cortina, 2018).

De esta manera, se realizó una revisión sistemática cualitativa (Popay et al., 2006; Paré, Trudel, Jaana y Kitsiou, 2015; Hammersley, 2001) sobre la literatura disponible acerca de la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño de los trabajadores. Con este fin, se siguieron las recomendaciones metodológicas de Daudt, Mossel y Scott (2013) y Noyes et al., (2008), y las pautas de mejores prácticas de informes para revisiones sistemáticas y metaanálisis (Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman, 2009 y The PRISMA Group, 2009). Nuestra revisión sistemática cualitativa se basa en un método que aborda específicamente la pregunta de investigación, detallando los criterios de búsqueda y brindando una estructura adecuada para la síntesis de los resultados (Briner y Denyer, 2012).

Estrategia de búsqueda

Las búsquedas se realizaron a través de dos bases de datos, denominadas Web of Science (WoS) y Scopus en enero de 2020. La búsqueda no se restringió a un campo disciplinar específico, así como tampoco, estuvo restringida a un año de inicio, realizándose hasta el año 2020. Los títulos y resúmenes se identificaron a través de cuatro consultas utilizadas en ambas bases de datos. La primera consulta utilizó la combinación [“job insecurity” AND “job performance”]. La segunda consulta utilizó la combinación [“job insecurity” AND “employee performance”]. La tercera consulta utilizó la combinación [“job insecurity” AND “work performance”]. La cuarta consulta utilizó la combinación [“job insecurity” AND “work behavior”].

Con el fin de expandir la búsqueda de las bases de datos académicas, seguimos las recomendaciones de revisiones sistemáticas cualitativas previas (Hassard, Teoh y Cox; 2019; Arvai, Campbell-Arvai y Steel; 2012) y adicionalmente revisamos manualmente el listado de referencias de todos los artículos citados en esta investigación.

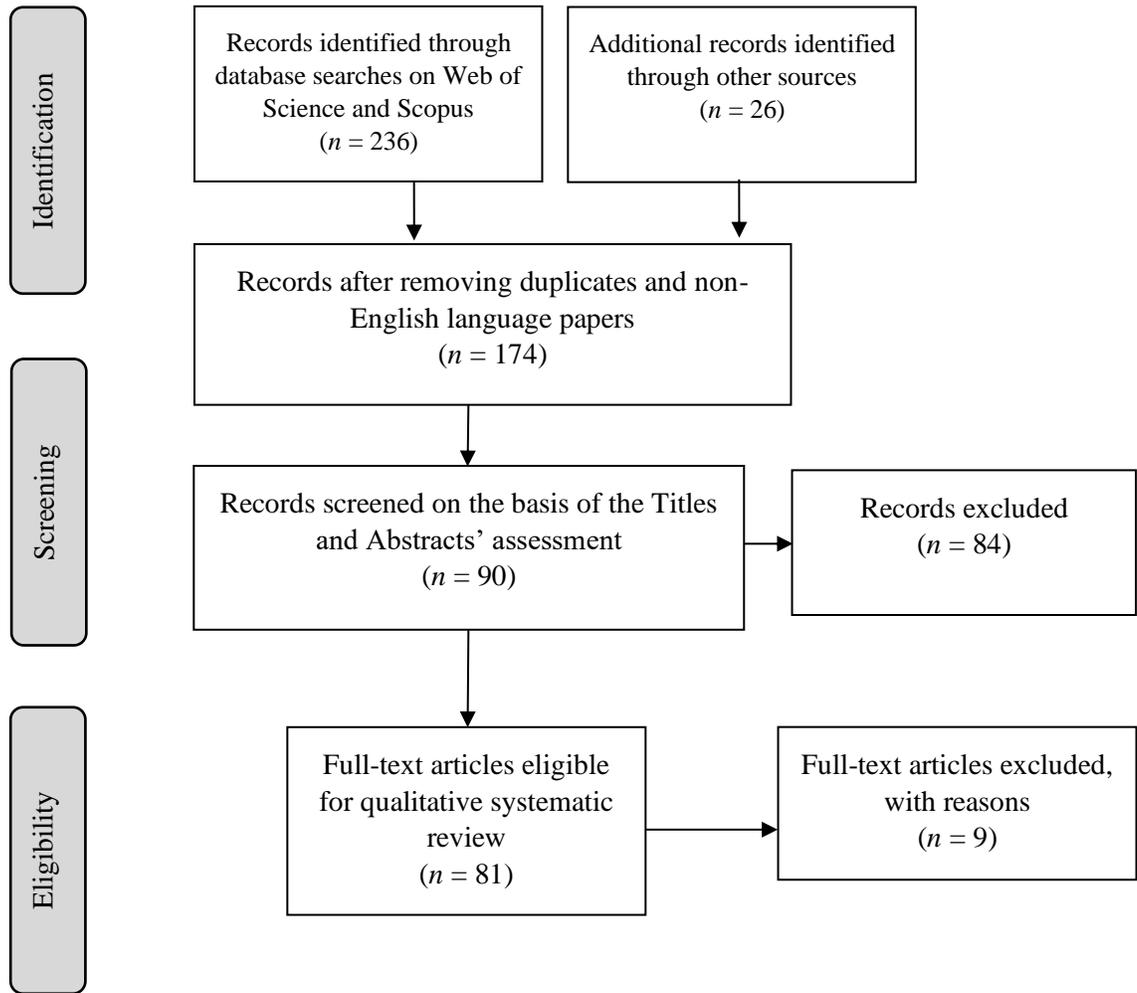
Criterios de inclusión y exclusión

Con el fin de eliminar los documentos que no abordaban el alcance de la presente revisión, se establecieron criterios de inclusión y exclusión (Daudt et al., 2013). Los criterios de inclusión fueron: (1) estudios realizados en muestras de trabajadores; (2) estudios empíricos cualitativos y cuantitativos; (3) estudios que evalúan la relación entre la inseguridad laboral y comportamientos de desempeño laboral; y (4) estudios publicados en revistas científicas WoS y Scopus. Como criterios de exclusión, no se incluyeron: (1) revisiones de literatura, artículos conceptuales y metaanálisis que incluyeran sólo la dimensión cuantitativa de la inseguridad laboral; (2) estudios que comprendan el desempeño desde un punto de vista de la organización en su conjunto; y (3) estudios publicados en las actas de congresos.

Estudios Incluidos

Se encontraron un total de 262 artículos. Luego de esto, se efectuó la eliminación de los artículos duplicados y aquellos que no se encontraban en idioma inglés, quedando un total de 174 artículos. Sobre la base de los criterios de inclusión y exclusión, se analizó de manera crítica e independiente la calidad de 174 artículos al evaluar el título de cada uno de ellos y su resumen correspondiente (abstract). Como resultado de la evaluación de los títulos y resúmenes, se consideró que un total de 90 artículos cumplían con los criterios de inclusión. A partir de esto, se verificaron y analizaron los 90 artículos de texto completo. Después del análisis de los artículos de texto completo, se excluyeron 8 artículos que no evaluaron la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño y, 1 era un artículo conceptual. Por lo tanto, 81 artículos cumplieron con los criterios de inclusión y se utilizaron para realizar la revisión sistemática cualitativa.

En la Figura 1, es posible observar el diagrama de flujo de la selección sistemática de estudios realizados en la presente investigación.



Adaptado de: Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Med*, 6(7): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed1000097

Figura 1. Diagrama de flujo de la selección sistemática de estudios.

ANÁLISIS

La Tabla 1 resume los estudios revisados, proporcionando información sobre (a) autores y año de publicación, (b) revistas científicas, (c) diseño del estudio, (d) muestra, (e) variables del estudio, (f) escala de medida de inseguridad laboral utilizada, (g) variables mediadoras, moderadoras y teorías utilizadas para evaluar la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño, (h) dimensión de desempeño evaluada y, (i) objetivo del estudio.

Tabla 1. Revisión sistemática cualitativa de estudios seleccionados sobre inseguridad laboral y desempeño.

(en anexo)

RESULTADOS

La revisión de los artículos de la tabla 1, indica que las publicaciones que estudian la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño se iniciaron en el año 1990. Durante poco más de una década, las publicaciones fueron incipientes, con un total de 6 publicaciones en 11 años. Sin embargo, desde el año 2001 y hasta el año 2010, las publicaciones se incrementaron en más del doble, llegando a un total de 13 publicaciones en una década. Luego, en un período de sólo cinco años, desde el año 2011 y hasta el año 2015, la cantidad de publicaciones registradas fue de 18. Esta tendencia al alza, se incrementa aún más considerando que desde el año 2016 al 2020, en tan sólo los últimos 5 años, la cantidad de publicaciones ha sido la mayor registrada, llegando a un total de 44 publicaciones.

Las revistas que cuentan con la mayor cantidad de publicaciones corresponden a *Career Development International* (n=8), *Safety science* (n=4), *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (n=4) y, *Journal of Occupational Health Psychology* (n=4). Estas revistas cuentan con un alto índice de impacto, Q2, Q1, Q2 y Q1 respectivamente. Todas las áreas en que se ha publicado abarcan la *Administración y Economía* (n=38), *Psicología y Ética* (n=32), y, *Tecnología, Medio Ambiente e Innovación* (n=11).

Dimensiones de la inseguridad laboral

Todas las investigaciones aquí reportadas analizan la inseguridad laboral y su relación con algún tipo de desempeño. La dimensión de inseguridad laboral como una medida global (dimensión cuantitativa) es ampliamente utilizada en los estudios (n=65, 80.2%). En menor cantidad de publicaciones se encuentra presente la inseguridad laboral entendida como una dimensión cualitativa (n=4, 4.9%). Sin embargo, también hay estudios que consideran ambas dimensiones de inseguridad, tanto cuantitativa como cualitativa (n=9, 11.1%). Finalmente, estudios evalúan la dimensión afectiva de la inseguridad laboral (n=2, 2.5%) y una menor cantidad evalúa tanto la dimensión afectiva como la cognitiva (n=1, 1.2%). Respecto de las escalas utilizadas para evaluar el constructo de inseguridad laboral, una gran cantidad de publicaciones utilizan escalas validadas (n=74). Una menor cantidad lo hace en base a la manipulación en estudios de diseño de experimentos (n=4), y algunas publicaciones no especifican mayores antecedentes de las escalas utilizadas (n=5).

Dimensiones de desempeño

Aquellas dimensiones del desempeño investigadas en nuestra revisión sistemática cualitativa se refieren en primer lugar a la dimensión de *Desempeño de la Tarea* (n=48); segundo, *Desempeño Contextual* (n=24); tercero, *Desempeños Contraproductivos* (n=18); cuarto, *Desempeño de Seguridad y Prevención de Accidentes Laborales* (n=10); y, finalmente, *Desempeño de Creatividad e Innovación* (n=9).

VARIABLES MEDIADORAS Y MODERADORAS

Esta revisión sistemática cualitativa sintetizó estudios que evalúan algún tipo de mediación y/o moderación entre la inseguridad laboral y alguna dimensión de desempeño. En esta línea, podemos mencionar que la mayor cantidad de estudios realizan análisis de mediación (27=, 33.3%) y moderación (n=27, 33.3%). Una menor cantidad de estos efectúan tanto mediación y moderación de manera conjunta (13=, 16%). Finalmente, otros estudios no realizan este tipo de análisis (n=14, 17.3%).

DISEÑO DE LOS ESTUDIOS

Todos los estudios informados en esta revisión sistemática cualitativa son empíricos y cuantitativos, no encontrándose estudios cualitativos. De esta forma, gran cantidad de los estudios analizados consisten en tipos de diseño transversal (n=59, 72.8%). Una menor cantidad consiste en diseños longitudinales (n=13, 16%), la combinación de diseños transversales y longitudinales (n=5, 6.2%) y, diseños de experimentos (n=4, 5%).

MUESTRAS

Las muestras analizadas en los diversos estudios son variadas, donde el menor tamaño muestral utilizado en estudios transversales corresponde a Armstrong-Stassen (1993), con n=74 trabajadores del área de producción. El mayor tamaño muestral de estudios del mismo diseño corresponde a Shoss et al., (2019), con n=23.000 trabajadores de diferentes países. Respecto a estudios de diseños longitudinales, el de mayor tamaño muestral corresponde a Selenko et al., (2013) con una muestra de trabajadores de universidades n=1.289. El menor tamaño muestral y longitudinal reportado es de Probst y Brubaker, (2001) con una muestra de n=72 trabajadores de una planta de procesamiento de alimentos. En relación a estudios basados en diseño de experimentos, Probst (2002), utiliza la menor composición muestral

con n=37 estudiantes de una universidad de Estados Unidos, y el mayor tamaño muestral corresponde a Brockner et al., (1992) con una muestra de n=597 trabajadores de retail.

Predominantemente las muestras analizadas provienen de dos países. Estos son Estados Unidos (n=16) y China (n=11). Con una menor representación de estudios se encuentran muestras provenientes de países como Bélgica (n=9), Italia (n=9), Canadá (n=4), Chile (n=4), Corea del Sur (n=4), Rumania (n=4), Finlandia (n=2), Holanda (n=2), Nigeria (n=2), Australia (n=1), Chipre (n=1), Inglaterra (n=1), Irán (n=1), Suiza (n=1) y Taiwán (n=1). A su vez, algunos estudios efectúan análisis a través de muestras de distintos países (n=7) y un estudio no indicó el origen de su muestra.

DISCUSIÓN

El objetivo de este artículo fue recopilar, revisar y sintetizar la literatura existente sobre inseguridad laboral y su relación con las diferentes dimensiones de desempeño de los trabajadores, tales como; desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño contraproducente, desempeño de creatividad e innovación y, desempeño de seguridad y prevención de accidentes laborales. Esta es la primera revisión sistemática cualitativa realizada en el área. Las relaciones fueron conceptualizadas teóricamente a través de la teoría del intercambio social (Blau, 1964). En base a esta teoría, podríamos esperar una relación negativa entre la inseguridad laboral y el desempeño de los trabajadores.

Con base a nuestro método de búsqueda de la literatura y criterios de inclusión y exclusión, logramos analizar la cantidad de 81 estudios a texto completo. Nuestra revisión sistemática cualitativa pudo determinar que la inseguridad laboral como un constructo global sobre la incertidumbre laboral es la dimensión predominante en los estudios realizados; las conductas de desempeño mayormente estudiadas corresponden a aquellas clasificadas como desempeño de la tarea; los análisis de mediación y moderación entre la inseguridad laboral y alguna dimensión del desempeño predominan en igual cantidad; los estudios transversales son los más realizados; y, las muestras provenientes de países como Estados Unidos, China y Europa

son las más analizadas. A continuación, discutimos cada uno de los hallazgos aquí expuestos y reportados previamente en la sección de resultados.

Dimensiones de la inseguridad laboral

Nuestra revisión sistemática cualitativa indentificó que la dimensión de la inseguridad laboral como una medida global referida a la preocupación general sobre la pérdida futura del trabajo, es decir, inseguridad laboral cuantitativa (Vander Elst, De Cuyper y De Witte, 2011) ha sido ampliamente investigada en desmedro de la dimensión cualitativa de la inseguridad. Esta última referida a la incertidumbre sobre el futuro de las características valoradas del trabajo, tales como las condiciones laborales y oportunidades profesionales (Hellgren, Sverke e Isaksson, 1999; De Witte, 2005). Mientras diversas investigaciones han abordado la dimensión cuantitativa de la inseguridad laboral relacionando sus efectos con diversas facetas de desempeño (Cheng y Chan, 2008; Sverke, Hellgren y Näswall, 2002), los efectos de la dimensión cualitativa en el desempeño han sido escasamente analizados y hay menor claridad de ellos (Fischman et al., 2018; Roll, Siu y Li, 2015; Chirumbolo y Areni, 2010).

Por otra parte, dada la naturaleza del mundo del trabajo en la actualidad producto de las crisis globales, la relación laboral y la manera en que el trabajo se realizaba ha sufrido modificaciones (Raeder et al., 2020; Wilson et al., 2020). En base a este argumento, las percepciones sobre la experiencia de la inseguridad laboral cuantitativa tanto como cualitativa pueden verse modificadas. Del mismo modo, esto ocurre con la manera en que el desempeño puede verse afectado por ambas dimensiones de inseguridad laboral (Calle, Urbini y Chirumbolo, 2016; Chirumbolo, Calle y Urbini, 2020).

En tal sentido, investigadores podrían considerar esta información como una guía futura para evaluar los efectos de ambas dimensiones de inseguridad laboral en las distintas facetas que constituyen el desempeño. Sin embargo, creemos que el esfuerzo debe incrementarse para comprender cómo la dimensión cualitativa de la inseguridad laboral se relaciona con el

desempeño, dimensión que ha sido menos abordada por la literatura en términos comparativos (Kang, Gold y Kim, 2012; Fischmann et al., 2018; 2015; Probst et al., 2020).

Inseguridad laboral y su relación con conductas de desempeño

Nuestra revisión sistemática cualitativa reveló que la mayoría de los estudios que analizan la relación entre la inseguridad laboral y conductas de desempeño corresponden a la dimensión de desempeño de la tarea. A su vez, los desempeños comprendidos como aquellos de tipo contextual, si bien no son predominantes dentro de la literatura, constituyen una parte importante de ella (López et al., 2016; Styne et al., 2013). Estos resultados son consistentes con estudios previos realizados donde las dimensiones mencionadas son mayormente abordadas por la literatura (Shoss, 2017, Cheng y Chan, 2008; Lee, Huang y Ashford, 2018). Por otra parte, esta revisión sistemática cualitativa ha identificado la baja cantidad de estudios realizados en algunas dimensiones del desempeño, tales como comportamientos contraproductivos, desempeño de creatividad e innovación y, desempeño de seguridad y prevención de accidentes laborales.

Respecto a la dimensión de desempeño contraproductivo, Shoss, Jiang y Probst, (2018) explican la relación positiva de la inseguridad laboral y este tipo de desempeño, así como la necesidad de seguir investigando sus consecuencias. En relación a desempeños relacionados con la dimensión de seguridad y prevención de accidentes laborales, Probst et al., (2016), concluyeron en su estudio que la inseguridad laboral se relacionó con una mayor cantidad de dolencias de salud y accidentes laborales. Del mismo modo, los resultados indicaron niveles más bajos de conocimientos de seguridad por parte de los trabajadores. En cuanto a la faceta de desempeño de innovación y creatividad, Van Hootegeem, Niesen, y De Witte, (2018), analizan la relación de la inseguridad laboral y la innovación a través de la generación e implementación de ideas. Sus resultados demuestran que la amenaza de la pérdida del trabajo (inseguridad laboral), disminuye la innovación de los trabajadores.

Esta revisión sistemática cualitativa se encuentra en línea con la teoría del intercambio social (Blau, 1964) utilizada como fundamento teórico, revelando que la mayoría de los estudios aquí analizados reportan una predominante relación negativa entre la inseguridad laboral y el desempeño (Reisel et al., 2010; Selenko, Mäkikangas y Stride, 2017; Fischmann et al., 2018; Huang et al., 2012). De esta manera, la teoría explica que los trabajadores disminuyen sus niveles de desempeño cuando sienten que la organización no ha respondido de igual manera a su relación de intercambio, en este caso, brindándoles seguridad laboral (Cropanzano y Mitchell, 2005; De Cuyper y De Witte, 2006). Sin embargo, a pesar de la amplia relación negativa aquí evidenciada entre la inseguridad laboral y el desempeño, algunos estudios han reportado resultados positivos de esta relación (Probst, 2002; Probst et al., 2007; Staufenbiel y König, 2010; Gilboa et al. 2008), así como resultados no lineales en forma de U (Lam et al., 2015; Selenko et al., 2013; Brockner et al., 1992).

Debido a esto, una gran cantidad de resultados sugieren la necesidad de continuar examinando nuevas variables de desempeño más específicas que podrían contribuir a explicar los efectos y resultados contradictorios de la inseguridad laboral en cada una de las dimensiones que componen el desempeño (Cheng y Chan, 2008; De Witte, 2000; Lee, Huang y Ashford, 2018; Shoss, 2017, Jiang y Lavaysse, 2018). Tales facetas de desempeño más específicas podrían corresponder a comportamientos de ciudadanía individual y organizacional (Shin et al., 2019), comportamientos de voz (Schreurs et al., 2015), tipos de comportamientos contraproductivos como robos o abandono del trabajo (De Cuyper et al., 2014; Chirumbolo, 2015), y la distinción más detallada entre comportamientos de seguridad física y psicosocial (Probst y Brubaker, 2001; Guo et al., 2019). Esta brecha podría ser desarrollada por investigadores en futuros estudios que podrían brindar más información sobre cómo la inseguridad laboral afecta de manera específica a cada una de las dimensiones de desempeño.

Variables mediadoras y moderadoras

Comprendiendo que la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño puede no ser directa (Selenko et al., 2013; Mäder y Niessen, 2017; Brockner et al., 1992), algunos estudios han planteado la existencia de algunas variables mediadoras y moderadoras que podrían explicar y afectar la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño. En cuanto a los efectos mediadores de la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño, hay evidencia de cuatro mecanismos teóricos que podrían mediar esta relación (Lee, Huang y Ashford, 2018; Cheng y Chan 2008; Shoss, 2017). Estos mecanismos corresponden a variables relacionadas con teorías de intercambio social, estrés, motivación para preservar el trabajo y afrontamiento proactivo.

La primera de ellas, la teoría del intercambio social (Blau, 1964), sostiene la existencia de relaciones de intercambios entre las organizaciones y los trabajadores. De esta manera, cuando la organización brinda seguridad laboral al trabajador, este responderá incrementando su desempeño hacia la organización, con el fin de equilibrar su contribución debido al intercambio efectuado (Cropanzano y Mitchell, 2005). De igual manera, cuando los trabajadores esperan seguridad laboral por parte de la organización y esta no es capaz de proporcionarla, los trabajadores disminuyen su contribución a la organización, es decir, disminuyen su nivel de desempeño laboral (De Cuyper y De Witte 2006). Otra perspectiva teórica usualmente utilizada para explicar la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño, es la teoría del estrés (Lazarus y Folkman, 1984). Esta teoría indica que la inseguridad laboral es un factor de estrés para los trabajadores que provoca tensión física, mental y socava su bienestar (Staufenbiel y König 2010), consumiendo sus recursos mentales y emocionales (Jex y Beehr, 1991; Vander Elst et al. 2014). De esta manera, aquellos trabajadores que manifiestan inseguridad laboral, siendo esta una condición estresante, ven disminuido su desempeño laboral (Wang et al., 2015; Gilboa et al., 2008). Por otra parte, desde el enfoque de la perspectiva de la motivación para la preservación del empleo, los trabajadores realizan esfuerzos para demostrar el valor que pueden tener para la organización, y de esta manera, no perder su trabajo (Koen, Low y Van Vianen, 2019). Específicamente, debido a la condición de amenaza presente, la incertidumbre de una posible pérdida del

trabajo puede motivar a los empleados a efectuar acciones que podrían evitar la posible pérdida laboral (Probst, 2007). De esta manera, la motivación para la preservación del empleo predice que los trabajadores en condiciones de inseguridad laboral incrementarían sus niveles de desempeño, con el fin de manetenerse empleados por la organización (Koen, Low y Van Vianen, 2019; Huang et al., 2013). Finalmente, investigaciones en el área de la inseguridad laboral también han considerado la perspectiva del afrontamiento proactivo. Bajo este marco, se considera el afrontamiento como una estrategia que ayuda a los trabajadores a prepararse para eventos potencialmente estresantes en el futuro, como la potencial pérdida del trabajo (Stiglbauer y Batinic, 2015). De esta manera, los trabajadores realizarían acciones anticipatorias con el fin de afrontar directamente una posible pérdida laboral (Parker, Williams y Turner, 2006). Estas acciones implican entre otras, incrementar el nivel educacional (Shoss, 2017), la generación de redes de contactos y la búsqueda laboral activa (Klehe et al., 2012).

Respecto de las variables moderadoras presentes en la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño, Shoss (2017) establece que variables moderadoras relacionadas con amenazas de estímulo, vulnerabilidad psicológica y condiciones económicas podrían intensificar o atenuar los efectos de la inseguridad laboral en el desempeño. Del mismo modo, Jiang y Lavaysse, (2018) informan que la centralidad en el trabajo produce un efecto de moderación entre la inseguridad laboral y el desempeño. Sverke et al., (2019) reportan que los efectos entre la inseguridad laboral y desempeño son más débiles en regímenes de bienestar caracterizados con alta protección social, mientras que los resultados relacionados con la densidad sindical producen resultados mixtos.

Por otra parte, nuestros hallazgos indican que dimensiones del desempeño relacionadas con creatividad e innovación y, seguridad y prevención de accidentes laborales, son escasamente analizadas y del mismo modo, sus efectos son escasamente explicados con la ayuda de variables mediadoras y moderadoras. A su vez, tal como se ha indicado previamente, se hace necesario abordar los efectos de la inseguridad laboral en facetas de desempeño más específicas con el fin de evaluar sus consecuencias y determinar la inconsistencia de sus resultados (Staufenbiel y König, 2010; Sverke et al., 2002). Por ejemplo, los estudios que

realizan análisis de moderación han examinado variables tales como; satisfacción laboral, honestidad y humildad, motivación, apoyo organizacional y tipo de contrato. A su vez, estudios que realizan análisis de mediación han evaluado variables tales como; ansiedad, agotamiento emocional, justicia, autoestima basada en la organización, contrato psicológico y gestión de las impresiones.

En esta línea, es necesario que la investigación pueda avanzar para determinar el rol de las variables moderadoras en la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño (Fischmann et al., 2018; Sverke et al., 2019; Wang et al., 2015), así como en los mecanismos subyacentes que pueden explicar esta relación (De Cuyper, 2020; Selenko, Mäkikangas y Stride, 2017). De esta manera, estudios futuros podrían continuar esta línea de investigación con el fin de determinar la razón de los resultados inconsistentes, introduciendo nuevas variables mediadoras y moderadoras en la relación. Más específicamente, el llamado es abordar el desafío de si este tipo de variables logran explicar esta relación, o si esta se modifica en términos de fuerza o dirección (Baron y Kenny, 1986; Hayes, 2012; Preacher y Hayes, 2008).

Diseño de los estudios

La presente revisión sistemática cualitativa también evidencia que la amplia mayoría de los estudios realizados en el área son de diseño transversal. Sólo escasos estudios son realizados de manera longitudinal. Algunos de estos estudios utilizan dos rondas (Probst et al., 2020; Shin y Hur, 2019; Huang et al., 2012; Mäder, y Niessen, 2017; Selenko et al., 2013), tres rondas (Fischmann et al., 2018; Selenko, Mäkikangas y Stride, 2017; Van Laethem et al., 2019; Huang et al., 2013; Probst et al., 2017; Wang, Lu y Siu, 2015), o incluso, cuatro rondas en sus análisis (Abramis, 1994; Armstrong-Stassen, 2005).

Los estudios transversales brindan información relevante y pueden establecer la relación significativa entre las variables en estudio. Sin embargo, no pueden probar causalidad unidireccional, así como tampoco pueden determinar el orden temporal de las variables (De Lange, 2005). En tal sentido, diseños de tipo longitudinal permiten establecer la fuerza y

dirección de las relaciones entre las variables de interés (Williams y Podsakoff 1989; De Lange 2005). De esta manera, estudios longitudinales que evalúan los efectos de la inseguridad laboral en el desempeño permiten establecer posibles relaciones causales entre las variables involucrada (Fischman et al., 2018; De Cuyper et al., 2020). De esta manera, es relevante mencionar que no existen estudios longitudinales que evalúen la relación entre la inseguridad laboral y desempeños relacionados con la seguridad y prevención de accidentes laborales, creatividad e innovación. Esta es una oportunidad en la que se debería profundizar en futuras investigaciones, siendo así los diseños de estudios longitudinales prioritarios para los investigadores. De esta manera, se podría evanazar en la respuesta sobre el hecho del por qué una relación entre la inseguridad laboral y un tipo de desempeño específico existe. Y no, sólo el hecho de establecer la existencia de esta relación (Hayes, 2012).

Por otra parte, los estudios basados en diseños de experimentos son escasos dentro del área. El primero de ellos corresponde a Brockner et al., (1992), quienes analizan la relación entre la inseguridad laboral y el esfuerzo laboral en el contexto de despidos masivos. Probst (2002), explora la relación entre la inseguridad laboral, el desempeño de la tarea y el desempeño de seguridad y prevención de accidentes laborales. A su vez, Probst et al., (2007), evalúan la inseguridad laboral y su relación con diversos tipos de desempeño, tales como; desempeño de la tarea, desempeño contraproductivo y desempeño de creatividad. Finalmente, Jiang (2018) evalúa la inseguridad laboral y los desempeños relacionados con la creatividad. Todos los estudios evalúan la inseguridad vía manipulación a excepción de Probst et al. (2007), quienes también utilizan la escala de Job Security Index (Probst, 2003). Esta es también una oportunidad de desarrollo futuro en la que investigadores podrían dirigir sus esfuerzos, efectuando mayores estudios basados en diseños de experimentos para probar las relaciones entre inseguridad laboral y desempeño.

Muestras de interés

Nuestro estudio ha descubierto que una muy baja cantidad de investigaciones han realizado estudios transculturales en el área. Mayoritariamente, los estudios comparan los efectos de la

inseguridad laboral en el desempeño entre países y localidades geográficas, tales como; Estados Unidos y China, Estados Unidos y países de Europa, o bien, China y países de Europa. Por ejemplo, en este último caso, Roll et al., (2015) realizan una comparación en trabajadores de Alemania y China, encontrando que en la muestra proveniente de Alemania, hubo una relación indirecta entre la inseguridad laboral de los empleados y comportamientos contraproductivos a través del compromiso laboral. Por el contrario, la muestra de empleados proveniente de China sólo mostró la relación directa entre la inseguridad laboral y comportamientos contraproductivos, pero no un efecto de mediación. Del mismo modo, Piccoli, Reisel y De Witte (2019), realizan un estudio en el que proponen un modelo teórico para explicar los procesos psicológicos subyacentes a la relación entre la precariedad laboral y el desempeño en una muestra proveniente de Estados Unidos e Italia. Los resultados no indican una diferencia significativa debido al país de proveniencia de la muestra. Por otra parte, Probst et al., (2020), investigan la relación entre la inseguridad laboral y la creatividad. Sus resultados reportan que los participantes de Estados Unidos generaron más ideas y de mayor calidad que los participantes de China. Sin embargo, no hubo diferencias significativas entre países en cuanto a los niveles percibidos de inseguridad laboral.

Tal como puede observarse más arriba, algunos estudios han considerado que las diferencias culturales son relevantes de incorporar en los estudios que evalúan la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño. Por ejemplo, en muestras provenientes de Estados Unidos, la cultura está compuesta de una mayor flexibilidad, apertura al cambio y aceptación de la incertidumbre (Hoppe y Bhagat, 2007). En esta misma línea, estudios indican que la inseguridad laboral es más perjudicial en trabajadores que presentan valores culturales colectivistas, puesto que esta perjudica los lazos y la seguridad de los grupos valorados culturalmente (Probst y Lawler, 2006). Con base a este argumento, estudios futuros deberían continuar con esta línea de investigación aún muy poco explorada, con el fin de determinar posibles relaciones o diferencias culturales entre la inseguridad laboral y las distintas dimensiones del desempeño.

En otra línea de desarrollo, dentro de la composición muestral de género presente en los estudios, se evidencia una predominancia de muestras compuestas mayoritariamente por

hombres, siendo las muestras de género femenino menores (n=33, 40.7%). Algunas investigaciones previas han indicado que el sexo es un moderador de la relación de los efectos de la inseguridad laboral tanto para mujeres (Gaunt y Benjamin, 2007) como para hombres (Lam et al., 2014). En el futuro, investigadores debiesen evaluar una mayor cantidad de estudios a través de muestras compuestas mayormente por mujeres y evaluar posibles diferencias en sus resultados.

Por otra parte, la mayoría de las muestras analizadas se encuentran compuestas por trabajadores operarios y administrativos, o bien de mando medio. Por ejemplo, Lam et al., (2015) realizan un estudio considerando las características y la inseguridad laboral de los gerentes y su efecto en los trabajadores. Sus resultados indican que la propia inseguridad laboral de los gerentes predice positivamente la inseguridad laboral de los empleados. De esta manera, las expectativas de estatus (Ridgeway, 2014) tienen un rol interesante que podría extenderse a la evaluación entre la inseguridad laboral y diferentes dimensiones de desempeño en muestras de gerentes. Esto, debido a la posición particular con que cuentan dentro de la organización, detentando poder para efectuar decisiones y ejecutar políticas y acciones. En esta misma línea, no existen estudios que analicen los efectos de la inseguridad laboral en el desempeño en muestras de gerentes en particular. Esta es una vía de investigación futura que podría ser abordada para comprender cómo la inseguridad laboral podría impactar en el rol que tienen los gerentes al gestionar las expectativas de sus empleados, promover políticas y procedimientos.

LIMITACIONES DEL PRESENTE ESTUDIO

Debemos mencionar tres limitaciones metodológicas potenciales en nuestra revisión sistemática cualitativa. La primera de ellas, tiene relación con la exclusión de artículos provenientes de otro idioma que no corresponda al inglés. Al respecto, es factible que la estrategia de búsqueda empleada no haya permitido la identificación de otros estudios relevantes y con los criterios adecuados para ser incorporados en nuestra investigación. Segundo, la clasificación realizada para determinar las dimensiones de desempeño que

constituye la amplia gama de conductas más específicas, puede ser mejorada o renovada en base a otros criterios. Sin embargo, creemos que hemos logrado determinar las dimensiones adecuadas que permitan contener desempeños más específicos relacionados con la inseguridad laboral y recoger la mayoría de la literatura empírica y científica existente hasta ahora. Tercero, la incorporación de estudios de metaanálisis podrían ser útiles si se desea dar un paso más en la búsqueda de información sobre las relaciones analizadas en este artículo.

En base a las limitaciones mencionadas previamente, esperamos que las futuras revisiones sistemáticas cualitativas puedan realizar un estudio más completo y detallado sobre la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño de los trabajadores, logrando mayores niveles de integración en esta área de estudio.

CONCLUSIONES

A través de la presente revisión sistemática cualitativa es posible identificar importantes conclusiones para el desarrollo de la investigación en el área. Primero, nuestra investigación se encuentra en línea con la teoría del intercambio social (Blau, 1964), evidenciando que la mayoría de los estudios aquí recopilados, revisados y sintetizados presentan una relación negativa predominante entre la inseguridad laboral y el desempeño (Selenko, Mäkikangas y Stride, 2017; Fischmann et al., 2018). Sin embargo, dada la amplia variedad de conductas de desempeño existentes, nuestro estudio también evidencia la necesidad de analizar una mayor cantidad de desempeños específicos en cada una de las dimensiones que lo constituyen. En base a esto, centramos nuestro llamado sobre todo en dimensiones de desempeño contextual, desempeño de creatividad e innovación, y desempeño de seguridad y prevención de accidentes laborales. De esta manera, incentivamos la evaluación de conductas más específicas de desempeño de cada una de las dimensiones aquí reportadas. Segundo, la evaluación de variables mediadoras y moderadoras en la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño laboral presentan una oportunidad para medir y explicar los efectos y tamaños de las relaciones que hasta ahora han arrojado resultados en ocasiones inconsistentes. Tercero, hay una considerable cantidad de investigaciones enfocadas en la

dimensión cuantitativa de la inseguridad laboral, sin embargo, la prevalencia de las últimas recesiones económicas y los cambios actuales en el mundo del trabajo, han replanteado la manera en que los empleados se relacionan con sus organizaciones y los roles del trabajo. En este sentido, al modificarse las condiciones y el diseño del trabajo, los efectos de la inseguridad laboral cualitativa pueden implicar diferentes resultados que los de la dimensión cuantitativa de la inseguridad laboral. Cuarto, la predominancia de estudios transversales también es un desafío que la investigación futura debe abordar a través del desarrollo de investigación longitudinal, con el fin de predecir la evolución y la posible relación causal entre la inseguridad laboral y el desempeño. Quinto, los estudios que evalúan los efectos de la inseguridad laboral en muestras transculturales son escasos y hay evidencia de efectos diversos en los países evaluados. Del mismo modo, estudios en muestras que contemplen una mayor cantidad de mujeres son plausibles, sobre todo debido a la existencia de evidencia que plantea que el género es capaz de moderar los efectos de la inseguridad laboral. A su vez, ninguna investigación ha analizado los efectos de la inseguridad laboral en el rol y desempeño de gerentes específicamente. Sexto, no hemos logrado hallar estudios cualitativos que analicen la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño. En tal sentido, creemos que es necesario ahondar en este tipo de diseños que permitan comprender con mayor profundidad el fenómeno de las dinámicas sociales en el trabajo a través de una perspectiva cualitativa (Gersick et al., 2000). Esto permitiría capturar la riqueza y características más profundas de la experiencia de la inseguridad laboral a través de la descripción del pensamiento y experiencia subjetiva (Staller, 2010). Del mismo modo, permite a los propios trabajadores guiar la construcción, selección y exclusión de ciertos constructos explicativos de su propia experiencia (Merlo et al., 2019) en base a sus valores, creencias y sentimientos (Creswell, 2007).

Desde un punto de vista práctico, nuestros hallazgos son relevantes y de interés para tomadores de decisiones en las organizaciones y autoridades nacionales que necesitan contar con información de calidad sobre los efectos de la inseguridad laboral en el desempeño. Finalmente, nuestra revisión sistemática cualitativa contribuye a la sistematización de la evidencia empírica en la actualidad sobre esta área de investigación. Esto es particularmente significativo y nos permite dar un paso más allá en la comprensión de las consecuencias de

la inseguridad laboral en el desempeño. Así mismo, colabora en delinear nuevos caminos de desarrollo para futuros estudios.

Referencias

- Abramis DJ. Relationship of job stressors to job performance: linear or an inverted-U? *Psychol Rep.* 1994 Aug;75(1 Pt 2):547-58.
- Alcover, C., Salgado, S., Nazar, G., Ramirez-Vielma, R. & Gonzalez-Suhr, C. Job insecurity, financial threat and mental health in the COVID-19 context: The buffer role of perceived social support. *MedRxiv* (2020). doi: <https://doi.org/10.1101/2020.07.31.20165910>.
- Armstrong-Stassen, M. (2005). Coping With Downsizing: A Comparison of Executive-Level and Middle Managers. *International Journal of Stress Management*, 12(2), 117–141.
- Arvai, J., Campbell-Arvai, V., & Steel, P. (2012). Decision-making for sustainability: A systematic review of the body of knowledge. Retrieved November 2, 2017, from <http://nbs.net/knowledge>.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182
- Benach, A. Vives, M. Amable, C. Vanroelen, G. Tarafa, & C. Muntaner. Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annu. Rev. Public Health* 2014. 35:229–53.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Blustein, D, Duffy, L., Ferreira, J. Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda, *Journal of Vocational Behavior* (2020), <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436>.

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. 1993. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, and associates (Eds.), *Personnel selection in organizations*: 71–98. San Francisco: Jossey-Bass.
- Burke, R. J., & Nelson, D. (1998). Mergers and acquisitions, downsizing, and privatization: A North American perspective. In M. K. Gowing, J. D. Kraft, & J. C. Quick (Eds.), *The new organizational reality: Downsizing, restructuring, and revitalization* (pp. 21-54). Washington, DC. American Psychological Association.
- Briner, R. B., & Denyer, D. (2012). Systematic review and evidence synthesis as a practice and scholarship tool In D. M. Rousseau (Ed.), *The Oxford handbook of evidence-based management*. New York, NY: Oxford University Press.
- Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., 2016. The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. *J. Manage. Develop.* 35 (6), 735–746.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. 1993. A theory of performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, and associates (Eds.), *Personnel selection in organizations*: 35–69. San Francisco: Jossey-Bass.
- Campbell-jamison, F., Worrall, L. & Cooper, C. (2001) Downsizing in Britain and its effects on survivors and their organizations, *Anxiety, Stress & Coping*, 14:1, 35-58, DOI: 10.1080/10615800108248347
- Chambel, M.J., & Alcover, C.M. (2011). Psychological contract of call-centers workers: Employment conditions, satisfaction and civic virtue behaviors. *Economic and Industrial Democracy*, 32(1), 115-134.
- Chambel, M. J., & Sobral, F. (2019). When temporary agency work is not so temporary. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 238–256.

- Cheng G.H.-L., & Chan D. K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 272-303.

- Chirumbolo, A. Urbini, F., & Callea, A. Dimensionality, Reliability and Validity of a Multidimensional Job Insecurity Questionnaire. Preliminary Findings in the Italian Context. *Rassegna di Psicologia* (2020) XXXVII, 1, 35-46.

- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2010). Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 195-214. DOI: 10.1177/0143831x09358368.

- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). Sage Publications, Inc.

- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>.

- Daniels, K. (2019) Guidance on conducting and reviewing systematic reviews (and meta-analyses) in work and organizational psychology, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28:1, 1-10, DOI: 10.1080/1359432X.2018.1547708.

- Daudt, H. M. L., Van Mossel, C., & Scott, S. J. (2013). Enhancing the scoping study methodology: A large, inter-professional team’s experience with Arksey and O’Malley’s framework. *BMC Medical Research Methodology*, 13, 48 <https://doi.org/10.1186/1471-2288-13-48>.

- De Cuyper, N.; Mäkikangas, A.; Kinnunen, U.; Mauno, S.; DeWitte, H. Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *J. Organ. Behav.* 2012, 33, 770–788.

- De Cuyper, N., Baillien, E., & De Witte, H. 2009. Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 3: 206-224.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. 2008. Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57: 488-509.
- De Lange, A.H. What about Causality?: Examining Longitudinal Relations between Work Characteristics and Mental Health; RU Radboud Universiteit Nijmegen: Nijmegen, The Netherlands, 2005.
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017, January 26). Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress?. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000085>.
- De Witte, H. (2005). 'Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents, and consequences'. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31, 1-6.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being. Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31.
- Fischmann, G., De Witte, H., Sulea, C. & Iliescu, D. (2018) Qualitative job insecurity and in-role performance: a bidirectional longitudinal relationship?, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27:5, 603-615.
- Gaunt, R., & Benjamin, O. (2007). Job insecurity, stress and gender: The moderating role of gender ideology. *Community, Work & Family*, 10(3), 341–355.

- Gilboa S, Shirom A, Fried Y, Cooper CL. 2008. A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Pers. Psychol.* 61(2):227–71.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. doi:10.2307/2092623.
- Green, S., Higgins, J. P., Alderson, P., Clarke, M., Mulrow, C. D., & Oxman, A. D. (2011). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions* versión 5.1. 0: Updated March 2011. London: The Cochrane Collaboration.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24634438>.
- Grote, G & Cortina, J. (2018): Necessity (not just novelty) is the mother of invention: using creativity research to improve research in work and organizational psychology, *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Guo, M., Liu, S., Chu, F., Ye, L., & Zhang, Q. (2019). Supervisory and coworker support for safety: Buffers between job insecurity and safety performance of high-speed railway drivers in China. *Safety Science*, 117, 290-298.
- Hammersley, M. (2001), On ‘Systematic’ Reviews of Research Literatures: A ‘narrative’ response to Evans & Benefield. *British Educational Research Journal*, 27: 543-554. doi:10.1080/01411920120095726.

- Hayes, A.F. (2012), “PROCESS: a versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling”, white paper, Ohio State University, Columbus, OH, available at: www.afhayes.com/public/process2012.pdf.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Hoppe, M. H., & Bhagat, R. S. (2007). Leadership in the United States of America: The leader as cultural hero. In J.S. Chhokar, F.C. Brodbeck, & R.J. House (Eds.), *The GLOBE research project: Country anthology* (pp. 475–543). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Jiang, L., & Probst, T. M. 2016. A multilevel examination of affective job insecurity climate on safety outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21: 366-377.
- Jiang, L.; Lavaysse, L.M. Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *J. Manag.* 2018, 44, 2307–2342.
- Jiang, L. Job insecurity and creativity: The buffering effect of self-affirmation and work-affirmation. *J Appl Soc Psychol.* 2018; 48: 388– 397. <https://doi.org/10.1111/jasp.12519>.
- Kang, D.-s., Gold, J., & Kim, D. (2012). Responses to job insecurity: The impact on discretionary extra-role and impression management behaviors and the moderating role of employability. *The Career Development International*, 17(4), 314–332.
- Kim TJ, von dem Knesebeck O. Is an insecure job better for health than having no job at all? A systematic review of studies investigating the health-related risks of both job insecurity and unemployment. *BMC Public Health.* 2015 Sep 29;15:985. doi: 10.1186/s12889-015-2313-1. PMID: 26419739; PMCID: PMC4589035.

- Koen, J., Low, J.T.H. and Van Vianen, A. (2019), "Job preservation efforts: when does job insecurity prompt performance?", *Career Development International*, Vol. 25 No. 3, pp. 287-305. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0099>.
- König, C.J., & Staufenbiel, T. (2006, May). The Difference Between Cognitive and Affective Job Insecurity. Paper presented at the 21st annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Dallas, TX.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A.J. and de Vet, H.C.W. (2013), "Development of an individual work performance questionnaire", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 62 No. 1, pp. 6-28.
- Lam, J., Fan, W., & Moen, P. 2014. Is insecurity worse for well-being in turbulent times? Mental health in context. *Society and Mental Health*, 4: 55-73.
- Lam, C. F., Liang, J., Ashford, S., & Lee, C. 2015. Job insecurity and organizational citizenship behavior: Exploring curvilinear and moderated relationships. *Journal of Applied Psychology*, 100: 499-510.
- Låstad, L., Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. 2014. Do core self-evaluations and coping style influence the perception of job insecurity? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23: 680-692.
- Lavigne, K.N., Whitaker, V.L., Jundt, D.K. and Shoss, M.K. (2019), "When do job insecure employees adapt to change?", *Career Development International*, Vol. 25 No. 3, pp. 271-286. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2019-0083>.
- Lee, C., Huang, G., and Ashford, S., 2018. "Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 5:9.1–9.25.

- Lewis, S., & Clarke, M. (2001). Forest plots: trying to see the wood and the trees. *BMJ (Clinical research ed.)*, 322(7300), 1479–1480.
- López, S., Bal, P., Jansen, P., Leiva, P. & Mladinic, A. (2016). How mass layoffs are related to lower job performance and OCB among surviving employees in Chile: an investigation of the essential role of psychological contract. *The International Journal of Human Resource Management*. 1-24. 10.1080/09585192.2016.1138988.
- López, S., Chambel, M. & Diaz-Valdes, A. (2018). Job insecurity, procedural justice and downsizing survivor affects. *The International Journal of Human Resource Management*. 1-20. 10.1080/09585192.2018.1482939.
- Mäder, I & Niessen, C. (2017) Nonlinear associations between job insecurity and adaptive performance: The mediating role of negative affect and negative work reflection, *Human Performance*, 30:5, 231-253, DOI: 10.1080/08959285.2017.1364243
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *BMJ*, 339.b2535-b2535.
- Murphy, K.R. Dimensions of job performance. In *Testing: Theoretical and Applied Perspectives*; Dillon, R.F., Pellegrino, J.W., Eds.; Praeger: New York, NY, USA, 1989; pp. 218–247.
- Murphy, K. R., & Cleveland, J. N. (1991). *Performance appraisal: An organizational perspective*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Murphy, K. R., & Cleveland, J. N. (1995). *Understanding performance appraisal: Social, organizational and goal-oriented perspectives*. Newbury Park, CA: Sage.
- Näswall, K.; Hellgren, J.; Sverke, M. We get by with a little help from our unions: Psychological contract violations and downsizing. In *Job Insecurity, Union Involvement and Union Activism*; De Witte, H., Ed.; Routledge: Abingdon, UK, 2017; pp. 145–164.

- Niesen, A., Hootegem, V., Handaja, Y., Battistelli, A. & De Witte, H. (2018). Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Idea Generation: The Mediating Role of Psychological Contract Breach. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 3(1): 3, 1–14, DOI: <https://doi.org/10.16993/sjwop.36>.
- OECD (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing. DOI:https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en.
- Parramore, L. Job Insecurity: It's the Disease of the 21st Century, and It's Killing Us. Published, July 7, 2012. <https://truthout.org/articles/job-insecurity-its-the-disease-of-the-21st-century-and-its-killing-us/>
- Paré, G., Trudel, M. C., Jaana, M., & Kitsiou, S. (2015). Synthesizing information systems knowledge: A typology of literature reviews. *Information and Management*, 52(2), 183-199. <https://doi.org/10.1016/j.im.2014.08.008>.
- Parker, S. K., Williams, H., M., & Turner, N. 2006. Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91: 636–652.
- Pfeffer, J. (1998), The real keys to high performance. *Leader to Leader*, 1998: 23-29. doi:10.1002/ltl.40619980809.
- Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F. Chirumbolo, A., Ingusci, E. De Witte, H. (2017) "Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification", *Personnel Review*, Vol. 46 Issue: 8, pp.1508-1522, <https://doi.org/10.1108/PR-05-2016-0120>.
- Piccoli, B.; Reisel,W.D.; DeWitte, H. Understanding the relationship between job insecurity and performance: Hindrance or challenge effect? *J. Career Dev.* 2019, 0894845319833189.
- Podsakoff, N.P., Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Maynes, T.D. and Spoelma, T.M. (2014), *Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and*

- recommendations for future research. *J. Organiz. Behav.*, 35: S87-S119. doi:10.1002/job.1911.
- Preacher, K.J., Hayes, A.F. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods* 40, 879–891 (2008).
 - Probst, T.M. (2003), “Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: a classical test theory and IRT approach”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 76, pp. 451-467, doi: 10.1348/096317903322591587.
 - Probst, T.M. (2002), “Layoffs and tradeoffs: production, quality, and safety demands under the threat of job loss”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 7 No. 3, pp. 211-220, doi: 10.1037/ 1076-8998.7.3.211.
 - Probst, T. and Lawler, J. (2006), “Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: the role of individualism and collectivism”, *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 55 No. 2, pp. 234-254, doi: 10.1111/j.1464-0597.2006.00239.x.
 - Probst, T.M., Stewart, S.M., Gruys, M.L. and Tierney, B.W. (2007), “Productivity, counterproductivity and creativity: the ups and downs of job insecurity”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 80 No. 3, pp. 479-497, doi: 10.1348/096317906X159103.
 - Probst, T. M., Gailey, N. J., Jiang, L., & Lopez-Bohle, S. (2017). Psychological capital: buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance. *Safety Science*, 100, 74–82.
 - Probst, T.M.; Jiang, L.; Benson, W. Job insecurity and anticipated job loss: A primer and exploration of possible interventions. In *The Oxford Handbook of Job Loss and Job*

Search; Klehe, U.-C., Hoofst, E.V., Eds.; Oxford University Press: New York, NY, USA, 2018; pp. 31–53.

- Probst, T.M., Jiang, L. and López Bohle, S.A. (2020), "Job insecurity and impression management: Which is the horse and which is the cart when it comes to job performance?", *Career Development International*, Vol. 25 No. 3, pp. 306-324. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0119>.
- Probst, T., Chizh, A., Hu, S., Jiang, L., & Austin, C. (2020). Explaining the relationship between job insecurity and creativity: A test of cognitive and affective mediators. *The Career Development International*, 25(3), 247–270. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0118>
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S., Maloles, C. M., & König, C. J. 2010. The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management & Organization*, 40: 74-91.
- Ridgeway Cecilia L. Why Status Matters for Inequality. *American Sociological Review*. 2014;79(1):1–16.
- Roll, L., Siu Simon, O., Li, Y. & De Witte, H. (2015), "Job insecurity: cross-cultural comparison between Germany and China", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 2 Iss 1 pp. 36 – 54.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. 2002. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87: 66–80.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Rudolph, C.W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2020). *Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology*. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*.
- Schreurs, B., Guenter, H., Jawahar, I. M., & De Cuyper, N. 2015. Speaking up when feeling job insecure. *Journal of Organizational Change Management*, 28: 1107-1128.
- Selenko, E., Mäkikangas, A., Mauno, S. and Kinnunen, U. (2013), How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analysing curvilinear associations in a longitudinal sample. *J Occup Organ Psychol*, 86: 522-542. doi:10.1111/joop.12020.
- Selenko, E., Mäkikangas, A., and Stride, C. B. (2017) Does job insecurity threaten who you are? Introducing a social identity perspective to explain well-being and performance consequences of job insecurity. *J. Organiz. Behav.*, 38: 856– 875.
- Shepherd, J. P. (2014). *How to achieve more effective services: The evidence ecosystem*. Cardiff: Cardiff University.
- Shin, Y., & Hur, W. M. (2019). When Do Service Employees Suffer More from Job Insecurity? The Moderating Role of Coworker and Customer Incivility. *International journal of environmental research and public health*, 16(7), 1298. <https://doi.org/10.3390/ijerph16071298>.
- Shoss, M.K. (2017), “Job insecurity: an integrative review and agenda for future research”, *Journal of Management*, Vol. 43, pp. 1911-1939, doi: 10.1177/0149206317691574.
- Shoss, M.K., Brummel, B.J., Probst, T.M. et al. The Joint Importance of Secure and Satisfying Work: Insights from Three Studies. *J Bus Psychol* 35, 297–316 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09627-w>.

- Snape, D., Meads, C., Bagnall, A.-M., Tregaskis, O., & Mansfield, L. (2017). What works wellbeing: A guide to our evidence review methods. London: What Works Centre for Wellbeing.
- Sobral, F., Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2019). Managing motivation in the contact center: the employment relationship of outsourcing and temporary agency workers. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 357-381.
- Sulsky, L., & Smith, C. (2005). *Work stress*. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.
- Sverke M, Goslinga S. The Consequences of Job Insecurity for Employers and Unions: Exit, Voice and Loyalty. *Economic and Industrial Democracy*. 2003;24(2):241-270. doi:10.1177/0143831X03024002005.
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A. and Näswall, K. (2019), “A meta-analysis of job insecurity and employee performance: testing temporal aspects, rating source, welfare regimes, and union density as moderators”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 16, pp. 2536, doi: 10.3390/ijerph16142536.
- Sverke, M. & Hellgren, J. The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Appl. Psychol.* 2002, 51, 23–42.
- Vander Elst, T., Baillien, 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.

- Vander Elst, T., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The role of perceived control in the relationship between job insecurity and psychosocial outcomes: Moderator or mediator? *Stress and Health*, 27 (3), e215–e227. doi: 10.1002/smi.1371.
- Vander Elst, Hans De Witte & Nele De Cuyper (2014) The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23:3, 364-380.
- Van Vuuren, T., de Jong, J.P. and Smulders, P.G.W. (2019), "The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups: Evidence from a representative sample from the Netherlands", *Career Development International*, Vol. 25 No. 3, pp. 229-246. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0155>.
- Wang, H.J.; Lu, C.Q.; Siu, O.L. Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *J. Appl. Psychol.* 2015, 100, 1249–1258.
- Westman, M. Etzion, D. & Segev, E. (2004). The Work-Family Interface and Burnout. *International Journal of Stress Management*. 11(4):413-428.
- Williams, L.J., & Podsakoff, P.M. (1989). Longitudinal field methods for studying reciprocal relations: Toward improved causal analysis. In L.L. Cummings & B.M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*, Vol. 11. JAI Press. (pp. 247-292).
- Wilson JM, Lee J, Fitzgerald HN, Oosterhoff B, Sevi B, Shook NJ. Job Insecurity and Financial Concern during the COVID-19 Pandemic are Associated with Worse Mental Health. *J Occup Environ Med*. 2020 Jul 14. doi: 10.1097/JOM.0000000000001962. Epub ahead of print. PMID: 32658054.

ANEXO I
CAPÍTULO 2 - ARTÍCULO 1

Tabla 1. Revisión sistemática cualitativa de estudios seleccionados sobre inseguridad laboral y desempeño.

Autores (año de publicación)	Revistas	Diseño de Estudio	Participantes	Variables de Estudio	Escalas de Medición de Inseguridad Laboral	Variables Mediadoras, Moderadoras y Teorías Explicativas de la Relación	Tipos de Desempeño	Objetivos de Estudio
Abramis, DJ. (1994)	Psychological Reports	Cuantitativo, longitudinal (4 rondas), análisis de correlación y análisis de varianza	281 trabajadores de Estados Unidos. Mujeres n=129. Media de la edad =41	Inseguridad laboral, ambigüedad de rol, conflicto de rol de persona, conflicto de rol de género, insatisfacción laboral, ansiedad, depresión, ira, desempeño técnico, desempeño social, ausentismo, tardanza	Inseguridad Laboral. Caplan, et al. (1975) and Vickers (1980).	Theory: stress theory.	TP: technical performance. CP: social performance. CWB: absenteeism, tardiness.	Evaluar los posibles efectos positivos de los estresores en el desempeño laboral al examinar la forma de la relación entre los estresores y el desempeño laboral.
Akanni, A., Olayinka, O. & Oduaran, C. (2018)	North American Journal of Psychology	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión múltiple	256 trabajadores de Nigeria. Hombres 62,9%, mujeres 37,1%. Edad 27,7% (20-29), 46,1% (30-39) y 18% (50-59). 73.% eran empleados de nivel operativo y 27.% eran empleados de nivel medio.	Inseguridad laboral, equilibrio vida laboral y personal, comportamiento laboral contraproducente	Inseguridad Laboral. 13 items de Ashfold, Lee and Bobko (1989).	Theory: border theory.	CWB: counterproductive work behavior.	Investigar los roles predictivos del equilibrio vida-trabajo y la inseguridad laboral en el comportamiento laboral contraproducente.

Armstrong-Stassen, (2005)	International Journal of Stress Management	Cuantitativo, longitudinal (4 rondas), análisis de covarianzas, T test	234 (final sample) trabajadores del servicio civil de Canadá. Male 881, female 445. T1 (458), T2 (356), T3 (284), T4 (234).	Job insecurity (perceived threat of job loss and a sense of powerlessness to counteract the threat), Workload Demands, Coping, Performance, Well-Being,	Perceived threat of job loss was measured with three items modified from the Job Insecurity Scale developed by Jick (1979). Sense of powerlessness was assessed with a single item: "How much influence do you feel you have over decisions concerning the future of your job?".	Theory: stress and coping framework.	TP: job performance	Comparar las reacciones de los gerentes de nivel ejecutivo y medio antes de una reducción de personal a gran escala, durante las fases inicial y final, y después de la reducción de personal.
Armstrong-stassen, M (1993)	Anxiety, Stress and Coping	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión jerárquica, análisis de covariación multivariado y univariado.	74 trabajadores del área de producción de empresas de Canadá. Age 47, male 89%, female 11%.	job insecurity, injustice, supervisor support, union support, strain, job performance, trust in the company, trust in the union, commitment in the company, commitment in the union	job insecurity was assessed with two items which asked respondents the extent to which they felt their job and their future in the company were secure.	Theory: stress theory.	TP: job performance	Investigar las reacciones de los trabajadores de producción sindicalizados canadienses luego del anuncio de cierre de la planta.
Breevaart, López, Pletzer & Muñoz (2020)	Career Development International	Cuantitativo, weekly diary data (5 weeks), ecuaciones estructurales	97 trabajadores de Chile. Male 46.4%, female 52.6. Age 31. 13.4% worked on an administrative level, 42.3% technician positions, 11.3% were professionals, 6.2% were supervisors, 3.1% were managers and	job insecurity, Basic need fulfilment, voice and silence.	Job insecurity was measured with 4-item scale by De Witte (2000).	ME: Need fulfilment. Theory: self-determination theory.	CP: voice	Examinar los efectos semanales de la inseguridad laboral en la voz y el silencio de los empleados.

			14.4% were executives.					
Brockner, J., Grover, S., Reed, T. & Dewitt, R. (1992)	Academy of Management Journal	Cuantitativo, transversal, diseño de experimento, análisis de regresión jerárquica múltiple	597 trabajadores de pequeñas tiendas de retail de Estados Unidos. Female 91%. Age mean 37. 74% were sales clerks or store managers	job insecurity, economic need to work, perceived distributive fairness, perceived procedural fairness, prior attachment to layoff victims, perceived job enrichment, work effort, worry	Job insecurity via manipulation	MO: economic need to work, perceived threat and perceived control. Theory: cognitive or arousal-based theories of motivation	CP:work effort	Explorar la relación entre la inseguridad laboral asociada con el context de despido masivo y el esfuerzo laboral de los empleados que lo sobrevivieron.

Byrd, J., Gailey, N., Probst, TM. & Jiang, L. (2016)	Safety Science	Cuantitativo, transversal (2 waves), regression analyses	389 trabajadores de una agencia de transporte público de Estados Unidos. Departments were Operations (71.7%), Capital Projects (12%), and Maintenance (6.7%). Median age (50-54). Male 71.1%.	Job insecurity, behavioral safety compliance, poor accident reporting attitudes, workplace injuries, number of experienced safety events, number of unreported safety events, and accident under-reporting	Job insecurity were measured with 9 items from (Probst, 2003).	ME: safety-production conflict. Theory: conservation of resources theory and theory of reasoned action.	SP: behavioral safety compliance, experienced safety events, unreported safety events	Explorar el papel del conflicto de producción de seguridad (SPC) como mediador entre la relación de la inseguridad laboral y seis resultados de seguridad en el lugar de trabajo: cumplimiento de la seguridad del comportamiento, actitudes deficientes para informar de accidentes, lesiones en el lugar de trabajo, eventos de seguridad experimentados, eventos de seguridad no informados y notificación de accidentes insuficiente.
--	----------------	--	---	--	--	---	---	---

Callea, A., Urbini, F. and Chirumbolo, A. (2016)	Journal of Management Development	Cuantitativo, transversal, ecuaciones estructurales	201 trabajadores de Italia. Male 94, female 107. Age 41. White collars 53.4%.	job insecurity (qualitative), organizational identification, organizational citizenship behavior, job performance	Job insecurity (qualitative) was measured with the scale by Chirumbolo and Areni (2010), through five items.	ME: organizational identification. Theory: social exchange theory and social identification theory.	TP: job performance. CP: OCB	Investigar el papel mediador de la identificación organizacional, como un proceso subyacente a la relación entre la inseguridad laboral cualitativa, el comportamiento de ciudadanía organizacional y el desempeño laboral.
Chin, Y. Y., Kiazad, K., Li, M., Capezio, A., Zhou, L., & Restubog, S. L. D. (2017)	Journal of Construction Engineering and Management	Cuantitativo, transversal, análisis jerárquico de regresión múltiple	305 trabajadores de la construcción en China. Díada (subordinado-supervisor). Supervisor sample male: 98%. age:37. Subordinate sample, male:92%, age:30	Psychological contract breach, organizational justice, job insecurity, tenure and job performance	Job insecurity was measured by four items adopted from Johnson et al. (1984).	MO: Tenure (with the organization). Theory: conservation of resources theory.	TP: In role performance	Investigar los efectos interactivos de la violación del contrato psicológico, la justicia organizacional y la tenencia en la inseguridad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores.
Chirumblo, A., Callea, A., & Urbini, F. (2020).	Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión múltiple	431 trabajadores de Italia. Male 49.5%, female 54.1%. Age 40. Empresas grandes, medianas y pequeñas. 74.5% white-collars, 25.5% blue-collars.	qualitative job insecurity, quantitative job insecurity, task performance, counterproductive work behavior, economic sector	job insecurity (quantitative) was measured using 5 items from Sverke et al. (2004). Job insecurity (qualitative) was measured using 5 items from Hellgren (1999).	ME: qualitative job insecurity. MO: economic sector on quantitative job insecurity and qualitative job insecurity. Theory: stress theory.	TP: task performance. counterproductive work behavior	Ampliar nuestro conocimiento de la relación entre la inseguridad laboral cuantitativa y cualitativa y el desempeño.

Chirumbolo, A. & Areni, A. (2005)	SA Journal of Industrial Psychology	Cuantitativo, transversal y análisis de regresión múltiple	425 trabajadores. Private firms (64.9%) and public firms (35.1%). Age 37. Male 219, female 203, 3 (sin datos).	job insecurity, job satisfaction, organizational commitment, job performance, absenteeism	Job insecurity was measured using 5 items. Employed in previous cross-cultural studies, exhibiting excellent validity and reliability (i.a. Chirumbolo & Hellgren, 2003; Sverke, Hellgren, Näswall, Chirumbolo, De Witte & Goslinga, 2004).	MO: job satisfaction, organizational commitment. Theory: social exchange theory.	TP: job performance. CWB: absenteeism	Investigar el impacto de la inseguridad laboral en el desempeño laboral y absentismo.
Chirumbolo, A. (2015)	The Journal of Psychology	cuantitativo, transversal, análisis de regresión moderada y jerárquica	203 trabajadores de Italia. Age 41. Male 94, female 109. White collar workers represented about 53.4% of the participants, blue collar were 9%, and 7.1% were managers.	job insecurity, Honesty–Humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness, Counterproductive work behaviors,	No indica autor. Global job insecurity was measured by mean of five items tapping workers' perception and worry about whether they would be able to keep their current job. This scale was used in previous cross cultural studies and exhibited good validity and reliability (Sverke et al., 2004).	MO: honesty – humility. Theory: stress theory.	CWB: deviant behavior, counterproductive work behavior	Investigar el papel moderador del rasgo de personalidad "Honestidad-Humildad" asumido como moderador psicológico del impacto de la inseguridad laboral en los comportamientos laborales contraproducentes .

Chirumbolo, A., & Areni, A. (2010)	Economic and Industrial Democracy	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión jerárquica	287 trabajadores de Italia. Male 136, female 151. Age 35. 21.3 percent were blue-collar workers, 36.6 percent white-collar workers and 31 percent were teachers.	Job insecurity (quantitative and qualitative), Need for Closure, Mental health complaints, Job performance	Quantitative job insecurity was measured by five items. No indica. Qualitative job insecurity (Hellgren et al., 1999).	MO: need for closure. Theory: stress theory.	TP: job performance	Investigar el efecto moderador de la necesidad de cierre en la relación entre la inseguridad laboral, desempeño laboral y salud mental
Darvishmotev ali, M., & Ali, F. (2020)	International Journal of Hospitality Management	Cuantitativo, transversal, regresión jerárquica múltiple, ecuaciones estructurales	288 trabajadores de primera línea de hoteles de Irán. Female 52%. 85% were between the ages of 29-38 years, 3% were 49-58.	Job insecurity, Psychological capital, Subjective wellbeing, performance adapted	Job insecurity (De Witte, 2000)	ME: anxiety, emotional exhaustion. MO: intrinsic motivation, supervisor support. Theory: transactional stress theory.	TP: performance	Analizar el papel amortiguador del capital psicológico como una estrategia mediante la cual los empleados superan el impacto negativo de la inseguridad laboral en el bienestar subjetivo y el desempeño laboral

De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006)	Journal of Occupational and Organizational Psychology	Cuantitativo, transversal, ANOVA y análisis de regresión	544 trabajadores de Bélgica. Industrial setting (n=135), service industries (n=55), research institute (n=45), and a hospital (n=309). 73.2% White collars. Age 37. Male 40%, female 60%.	job insecurity, job satisfaction, life satisfaction, organizational commitment, self-rated performance, psychological contract	Job insecurity was measured using 4 items by (De Witte, 2000).	ME: psychological contract. MO: contract type. Theory: psychological contract.	TP: self-rated performance	Abordar la inseguridad laboral de los empleados atemporales al considerar el papel de la inseguridad laboral en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la satisfacción con la vida y el desempeño autoevaluado entre los empleados permanentes.
De Cuyper, N., De Witte, H. (2007).	Work & Stress	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión jerárquica	477 trabajadores de Bélgica. Industrial setting (n=249), public enterprise (n=80), retail sector (n=71 and n=47). Male 36.6%, female 63.4%. Age, 34. 73.2% Blue-collars.	Job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction, self-rated performance, Psychological contract	Job insecurity was measured with 4-item scale by De Witte (2000).	MO: contract type. ME: psychological contract fulfilment. Theory: psychological contract.	TP: self-rated performance	Explicar los efectos de interacción entre la inseguridad laboral y el tipo de contrato (temporal versus permanente) para varios resultados psicológicos (satisfacción laboral, compromiso organizacional, satisfacción con la vida y desempeño autoevaluado), algunos de los cuales han recibido poca atención.

De Cuyper, N., Sulea, C., Philippaers, K., Fischmann, G., Iliescu, D. and De Witte, H. (2014)	Personnel Review	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión jerárquica moderada	433 trabajadores de Rumania. Female 58%, age 35. 75% white collar and Other respondents were unskilled blue collar workers.	Job insecurity, In-role performance, Helping behaviour, perceived external employability, organizational counterproductive work behaviour, interpersonal counterproductive work behaviour	job insecurity was measured with a set of four items from De Witte (2000).	MO: job insecurity. Theory: social exchange theory.	TP: In role performance. CP: helping behavior. Counterproductive work behavior	Investigar la relación de la empleabilidad percibida y el desempeño, explicando la inseguridad laboral. .
De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W. and Van Hootegeem, G. (2014)	Creativity and Innovation Management	Cuantitativo, transversal, ecuaciones estructurales	927 trabajadores de Bélgica. banking, retail, hotels & restaurants, the chemical industry and the social work sector. Age 43, male 48%, female 30% blue collars, 59% white collars, 11% managerial positions.	Job insecurity, autonomy, work engagement, innovative work behavior	No indica autor. Job insecurity was measured using a single item.	ME: work engagement. Theory: job adaptation theory.	CI: idea generation and idea implementation	Examinar si la inseguridad laboral afecta el comportamiento laboral innovador de los empleados enfocándonos en la relación entre inseguridad laboral, autonomía laboral, compromiso laboral y comportamiento laboral innovador.
Filipkowski a & C. Merle Johnson, (2008)	Journal of Organizational Behavior Management	cuantitativo, transversal, análisis de correlaciones, ANOVA	214 trabajadores de empresa automotriz de Estados Unidos. Participants from plant production and nonmanagement office.	Job insecurity, Organizational commitment, Intention to turnover, job performance, absenteeism	Job insecurity was measured by the Job Insecurity Scale (Ashford et al., 1989).	Theory: no indica claramente	TP: task performance. CWB: absenteeism	Examinar las relaciones entre la inseguridad laboral, compromiso organizacional, rotación, absentismo y desempeño de los trabajadores

Fischmann, G., De Witte, H., Sulea, C., & Iliescu, D. (2018).	European Journal of Work and Organizational Psychology	Cuantitativo, longitudinal (3 waves), ecuaciones estructurales	337 trabajadores de Rumania. Age 35. Female 55%. 3% were unskilled blue-collars, 14% skilled blue-collars, 29% lower-level white-collar workers, 26% intermediate white-collars, 22% upper white-collars and 6% held a managerial job.	qualitative job insecurity, job performance,	Qualitative job insecurity was measured with 4-item scale tapping similar aspects as De Witte et al., (2010).	Theory: social exchange theory and job preservation motivation model.	TP: in role performance	Comprender la relación entre la inseguridad laboral cualitativa y el desempeño en funciones de los empleados, al analizar la asociación de manera longitudinal.
Fischmann, G., Sulea, C., Kovacs, P., Iliescu, D., & De Witte, H. (2015).	Psihologia Resurselor Umane Revista Asociației de Psihologie Industrială și Organizațională	Cuantitativo, transversal, ecuaciones estructurales	225 trabajadores de Rumania. 11% manual labourers; 15% administrative white collar workers, 27% mid-level white collar workers, 39% high-level white-collar workers and middle management and, 8% senior management. Age 29. Female 112.	qualitative job insecurity, quantitative job insecurity, individual task proficiency, individual task adaptivity, individual task proactivity, team member proficiency, team member adaptivity, team member proactivity, organization member proficiency, organization member adaptivity, and organization member proactivity	Qualitative job insecurity was measured with a 4-item scale tapping similar aspects as De Witte et al., (2010). Quantitative job insecurity was measured with the 4-item by De Witte (2000).	Theory: social exchange theory, transactional stress theory, and threat-rigidity theory.	TP: individual, team and organizational level performance (proficiency, adaptivity, and proactivity)	Comprender el efecto negativo de la inseguridad laboral en el desempeño de los empleados, al investigar las diferencias entre la inseguridad laboral cualitativa y cuantitativa al predecir el desempeño individual a nivel de tarea, equipo y organización, teniendo en cuenta la competencia, adaptabilidad y proactividad.

Guo, Ming, Shuzhen Liu, Fulei Chu, Long Ye and Qichao Zhang (2019)	Safety Science	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión jerárquica	470 trabajadores conductores de trenes en China. Male 100%. Age 86% (26-35), 14% (36-45).	job insecurity, Supervisory support for safety, Coworker support for safety, Safety performance	job insecurity were assessed based on Hellgren et al.'s (1999) 7-item Job Insecurity Scale.	MO: supervisor support for safety. Coworkers support for safety. Theory: conservation of resources theory.	SP: safety compliance and safety participation	Examinar la relación de la inseguridad laboral, el apoyo de supervisión para la seguridad y el apoyo de los compañeros de trabajo para la seguridad en el desempeño de la seguridad, así como evaluar los efectos amortiguadores de la supervisión y el apoyo de los compañeros de trabajo para la seguridad en la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño de seguridad.
--	----------------	---	---	---	---	--	--	---

<p>Huang, G.-h., Niu, X., Lee, C. and Ashford, S.J. (2012)</p>	<p>Journal of Organizational Behavior</p>	<p>cuantitativo, longitudinal (2 rondas), ecuaciones estructurales</p>	<p>462 trabajadores de China, diadas (supervisor, subordinado). construction, manufacturing, and electronics companies. Men 70%, average age 36-40.</p>	<p>Employee involvement, Organizational communication, Cognitive job insecurity, Affective job insecurity, Psychological well-being, job performance</p>	<p>Cognitive job insecurity We adopted the 4-item job future ambiguity measure developed by Caplan, Cobb, French, Van Harrison, and Pinneau (1975). Affective job insecurity In addition to using the 7-item measure of affective JI of Huang et al. (2010).</p>	<p>ME: affective job insecurity. Theory: appraisal theory of emotion and stress theory.</p>	<p>TP: Task performance</p>	<p>Probar un modelo que trata la inseguridad laboral cognitiva y la inseguridad laboral afectiva como construcciones separadas, así como investigar la participación de los empleados a nivel organizacional y las prácticas de comunicación que influyen en el nivel de la inseguridad laboral cognitiva.</p>
<p>Huang, G.-h., Zhao, H. H., Niu, X.-y., Ashford, S. J., & Lee, C. (2013)</p>	<p>Journal of Applied Psychology</p>	<p>Cuantitativo, longitudinal (3 rondas), ecuaciones estructurales</p>	<p>271 diadas (subordinado-supervisor) trabajadores de China. Compañías de construcción y manufactura. Male 72%, age 54% between 20-40.</p>	<p>Job insecurity, supervisor liking, impression management, Altruistic motive, job insecurity change, Job performance</p>	<p>Job insecurity was measured with a 10-item measure of affective job insecurity (Huang, Lee, Ashford, Chen, & Ren, 2010; Huang, Niu, Ashford, & Lee, 2012).</p>	<p>MO: attributed motive on impression management and performance and JI. Supervisor linking on impression management and JI and performance. Theory: social influence theory.</p>	<p>TP: In role performance</p>	<p>Examinar las respuestas conductuales de las personas a la inseguridad laboral y determinar cómo esas respuestas afectan su experiencia de inseguridad laboral y la visión de su supervisor sobre su desempeño.</p>

Huang, R.-T., Sun, H.-S., Hsiao, C.-H. and Wang, C.-W. (2017)	Journal of Organizational Change Management	Cuantitativo, transversal, mínimos cuadrados parciales,	292 trabajadores de bancos de Taiwan. Male 89, female 203. Age 141 (48%) employees whose age was less than 35.	Job insecurity, perceived autonomy, perceived competence, perceived relatedness, organizational CWB and interpersonal CWB	job insecurity was measured with 3 items from (Elst et al., 2012; Hellgren and Sverke, 2003).	MO. Job insecurity. Theory: self-determination theory.	counterproductive work behaviors	Investigar el impacto de la motivación autodeterminada en los comportamientos laborales contraproducentes, así como el papel moderador de la inseguridad laboral percibida en estos comportamientos.
Ifeoma, A.R., Mukhtaruddin, M., & Prihanto, J.J. (2019)	Research in World Economy	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión	222 trabajadores de Nigeria. Empresas manufactureras. Female 115, male 107.	job insecurity, Staff redundancy, Absenteeism, employee turnover	job insecurity subscale consisted of 5 items. No indica referencia.	Theory: Equity theory of motivation.	CWB: absenteeism	Determinar los efectos de la reducción de personal y el desempeño de los empleados.
Jiang, L. & Probst, TM. (2016)	Journal of Occupational Health Psychology	Cuantitativo, transversal, modelado lineal jerárquico, análisis multinivel	171 trabajadores de una agencia de transporte pública de Estados Unidos. Age median 50–54. Male 73.9%. 65.1% worked in the operations division, 12.2% in the capital projects division, 7% in the maintenance division, 4.1% in the public affairs/communications division, and 2.9% in executive office	affective job insecurity, behavioral safety compliance, reporting attitudes, workplace injuries, experienced safety events, unreported safety events, accident underreporting. Affective job insecurity climate	Affective job insecurity were measured with 9 items from (Probst, 2003)	MO: Affective job insecurity climate. Theory: affective events theory.	SP: behavioral safety compliance, experienced safety events, unreported safety events,	Explorar los efectos de interacción principal y entre niveles del clima de inseguridad laboral afectiva en los resultados de seguridad, incluido el cumplimiento de la seguridad conductual, las actitudes de notificación, las lesiones en el lugar de trabajo, los eventos de seguridad experimentados, los eventos de seguridad no informados y la notificación insuficiente de accidentes, más allá inseguridad laboral afectiva individual.

Jiang, L. (2018)	Journal of Applied Social Psychology	Cuantitativo, transversal, diseño de experimento, análisis de regresión jerárquica, efecto de moderación	122 trabajadores de Estados Unidos. Age 35. Male 38%, female 62%. 51% held a supervisory position	Self-affirmation, job insecurity, creativity	Job insecurity via manipulation	MO: Self-affirmation. Theory: stress theory.	CI: creativity	Examinar si la autoafirmación podría debilitar la asociación negativa entre la inseguridad laboral y la creatividad. A su vez, investigar si la afirmación laboral podría atenuar la relación negativa entre la inseguridad laboral y la creatividad
---------------------	--------------------------------------	--	---	--	---------------------------------	--	----------------	--

Kang, D.-s., Gold, J., & Kim, D. (2012).	Career Development International	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión jerárquica moderada	207 trabajadores de Corea. Diada supervisor-subordinado. Instituciones bancarias y financieras. Age 34. Male 51.8%,	Job insecurity, Extra-role behaviour, Impression management behaviour, Employability, Career perspective, Career development, Employment, Workplace security	Job insecurity (quantitative and qualitative) was measured with 7 item scale by Isaksson et al.'s (1998). (*) They took the average of all items to create the job insecurity scores	MO: Perceived employability. Theory: stress theory.	CP: Extra role behavior	Centrarse en una perspectiva de carrera para investigar la asociación entre la experiencia de los empleados de la inseguridad laboral y los comportamientos relacionados con el trabajo, específicamente los comportamientos discrecionales de gestión de impresiones y roles adicionales. A su vez, analizar el efecto de interacción de la empleabilidad percibida y la inseguridad laboral en los comportamientos de gestión de impresiones y roles adicionales.
Koen, J., Low, J.T.H. and Van Vianen, A. (2019)	Career Development International	Cuantitativo, transversal, análisis multinivel	125 trabajadores de mantenimiento o técnico de una empresa de transporte público de Holanda. Age 46. Male 98%, female 2%.	Job insecurity, Intrinsic Motivation, Perceived distributive justice, Supervisor-rated overall performance, Employee self-rated contextual performance, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral	Job insecurity were measured using 3 items from Hellgren et al. (1999).	MO: intrinsic motivation, distributive justice. Theory: stress theory.	TP: Overall performance. CP: OCB	Examinar una situación de reorganización en la cual la inseguridad laboral puede generar tareas y desempeño contextual.

<p>König, C J; Debus, M E; Haeusler, S; Lendenmann, N; Kleinmann, M. (2010)</p>	<p>Economic and Industrial Democracy</p>	<p>Cuantitativo, transversal, análisis de regresión jerárquica</p>	<p>Sample 311 (self-rating), 273 (supervisor rating). Trabajadores de Suiza. Compañía de logística. Male 80%, female 20%. Age, 35% were 30-39, 30% 40-49, 18% 50-59, 11% 20-29 and 4% 60 years old.</p>	<p>Inseguridad laboral, job performance, Occupational self-efficacy, Work locus of control, Communication,</p>	<p>Job insecurity. measured with three items by Borg, 1992.</p>	<p>MO: Occupational self-efficacy, work locus control, perceived communication (task and ocb). Theory: stress and self-determination theory.</p>	<p>TP: Task performance. CP: OCB</p>	<p>Examinar si la autoeficacia ocupacional, lugar de control del trabajo y comunicación, moderan la relación negativa de desempeño e inseguridad laboral</p>
<p>Lavigne, K.N., Whitaker, V.L., Jundt, D.K. and Shoss, M.K. (2020)</p>	<p>Career Development International</p>	<p>Cuantitativo, transversal, modelado multinivel</p>	<p>136 trabajadores de Estados Unidos. Primero organización de servicios clínicos y de evaluación y de salud mental. Age 44, female 76%. Segunda organización fue una compañía de tecnología. Age 42, male 60%.</p>	<p>job insecurity, Changes to core tasks, Adaptive performance</p>	<p>Job insecurity. 3 items from Hellgren et al. (1999).</p>	<p>MO: changes to core task. Theory: stress theory.</p>	<p>TP: changes to core task, adaptive performance</p>	<p>Examinar la relación entre la inseguridad laboral y el rendimiento adaptativo, que depende de los cambios en las tareas laborales centrales, que posicionamos como una señal situacional para empleados con respecto a comportamientos laborales importantes.</p>

<p>Lin, X. S., Chen, Z. X., Ashford, S. J., Lee, C., & Qian, J. (2018)</p>	<p>Journal of Business Research</p>	<p>Cuantitativo, transversal, ecuaciones estructurales</p>	<p>176 díadas (176 subordinados, 41 supervisores) de China. Compañía de telecomunicaciones. Male=61%. Female=39%. Age mean 29.</p>	<p>Features job insecurity, Organization-Based Self-Esteem, proactive personality, job performance, affective commitment</p>	<p>Job insecurity. 37 items by Lee, Bobko, Ashford, Chen, and Ren (2008).</p>	<p>Me: Organization-Based Self-Esteem. Theory: self-consistency motivational theory.</p>	<p>TP: job performance</p>	<p>Examinar en qué punto la inseguridad laboral reduce la autoestima basada en la organización y por qué la inseguridad laboral se relaciona con la disminución del desempeño laboral y el compromiso afectivo.</p>
<p>López, S. & Mladinic, A. (2017)</p>	<p>Review of Business Management</p>	<p>Cuantitativo, transversal, análisis de regresión</p>	<p>707 trabajadores de una empresa metal mecánica de Chile. Male 75.4%, female 24.6%. Age 35. 29.% operator level, 22.8 administrative positions, 19.8% executives, 20.0% supervisors, and 2.6% managers or assistant managers.</p>	<p>job insecurity, procedural fairness, Organizational Citizenship Behavior, Perceived Supervisor Support</p>	<p>Job insecurity was measured with 6 items from De Witte (2000)</p>	<p>ME: procedural fairness. MO: Perceived Supervisor Support. Theory: social exchange theory.</p>	<p>CP: OCB</p>	<p>Examinar si la percepción de inseguridad laboral afecta negativamente a la equidad procesal, que puede estar relacionada con el comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB). también probar si el apoyo percibido por el supervisor tiene un efecto moderador en la relación entre la equidad procesal y OCB.</p>

López, S. Bal, P. M., Jansen, P.G.W., Leiva, P. I., & Mladinic, A. (2016)	The International Journal of Human Resource Management	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión, mediación moderada (process)	615 trabajadores de Chile. Metal companies and gas company. Female 28, male 72%. Age 36.	Job insecurity, Mass Layoffs, Psychological contract breach, Perceived Manager Support, Job performance, OCB	Job Insecurity: 4-item scale of De Witte (2000).	ME: psychological contract breach. Theory: social exchange theory.	TP: In role performance. CP: OCB	Investigar cómo los despidos masivos afectan a los empleados sobrevivientes en las organizaciones, determinando las relaciones entre los despidos masivos y los comportamientos laborales de los empleados
López, S., Chambel, M., Muñoz, F. & Silva, B. (2018)	Journal of Business Management	cuantitativo, transversal, análisis de regresión múltiple moderado	400 trabajadores de Chile de empresas del sector retail. Male 21%, female 72%. Age 34.	job insecurity, Affective Organizational Commitment, perceived organizational support, Perceived Performance	Job Insecurity: 6-item scale of De Witte (2000).	ME: affective commitment. MO: perceived organizational support on JI and affective organizational commitment. Theory: social exchange theory.	TP: performance	Examinar la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño laboral mediado por el compromiso organizacional afectivo y moderado por el apoyo organizacional percibido

Ma, B., Liu, S., Lassleben, H. and Ma, G. (2019)	Personnel Review	Cuantitativo, transversal, análisis factorial confirmatorio, análisis multigrupo	212 diadas (supervisor, subordinado) trabajadores de China. Air transportation group company. Female 59%, 47% were less than 30 years old.	job insecurity, psychological contract, Supervisor-rated CWBO and CWBI	Job insecurity using 5 item scale by Kraimer et al. (2005).	ME: psychological contract breach. MO: employment status. Theory: social exchange theory.	counterproductive work behavior	Examinar el efecto mediador de la violación del contrato psicológico en la relación entre la inseguridad laboral y el comportamiento contraproducente en el lugar de trabajo , así como el efecto moderador de la situación laboral en esta relación.
Mäder, I. & Niessen, C. (2017)	Human Performance	Cuantitativo, longitudinal (2 waves), path analysis with MEDCURV spss	131 trabajadores de China (diada supervisor, subordinado). Empresa proveedora de paneles. T1, Employee sample age 37. Male 52.7%. Supervisors age 46. Male 69.5%. Public sector (30.5%), financial and business services (25.2%), manufacturing industry (15.3%), retail (14.5%), building industry (6.9%), hotel and catering industry (4.6%), and other industries (3.%). T2	adaptive performance, job insecurity, negative affect, negative work reflection	Job insecurity was measured with 4 items by (Borg & Elizur, 1992).	Theory: theories on resources and self-regulation.	TP: adaptive performance	Investigar la asociación entre la inseguridad laboral calificada por los empleados y el desempeño adaptativo calificado por el supervisor.

			(n=72) supervisor					
Mahlagha & Ali, (2017)	International Journal of Contemporary Hospitality Management	Cuantitativo, transversal, ecuaciones estructurales	288 trabajadores de primera línea de hoteles de Chipre. Age 85% (29-38), 3% (49-58). Female 52%.	Job insecurity, Anxiety, Emotional exhaustion, Intrinsic motivation, Supervisor Support, Job Performance	Job insecurity was tested using 4 items afrom De Witte (2000).	MO: intrinsic motivation, supervisor support. ME: Anxiety, Emotional Exhaustion. Theory: job demand-resource theory.	TP: job performance	Ampliar el conocimiento del vínculo entre la inseguridad laboral y el desempeño laboral mediante la exploración del mecanismo mediador potencial de las tensiones psicológicas y el papel de moderación de las ventajas psicológicas en la relación mencionada en la industria hotelera.

Niessen, W., Van Hootegem, A., Handaja, Y., Battistelli, A. & De Witte, H. (2018)	Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión jerárquica	1420 trabajadores supervisores de Bélgica. Male 61.6%, female 38.4%. Age 66% (35-54), 19.7% (+55).	job insecurity, psychological contract theory, idea generation, innovative work behaviour	Qualitative job insecurity was measured with three items by De Witte et al., (2010). Quantitative job insecurity was measured with three items by (De Witte, 2000).	ME: Psychological contract breach. Theory: psychological contract theory.	CI: idea generation	Investigar cómo la inseguridad laboral cuantitativa y cualitativa se relacionan con la generación de ideas, una dimensión del comportamiento laboral innovador.
Niessen, W., Van Hootegem, A., Vander Elst, T., Battistelli, A., & De Witte, H. (2018)	Psychologica Belgica	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión jerárquica, efectos indirectos (Process)	190 trabajadores de Bélgica. Male 84.5% , female 15.5%, age mean 45. Blue collars and white collars.	Job insecurity, Innovative work behaviour, Psychological contract breach	Job insecurity: four items of the Job Insecurity Scale (De Witte, 2000).	ME: psychological contract breach. Theory: psychological contract theory.	CI: Idea generation, idea implementation	Examinar la relación entre la inseguridad laboral y el comportamiento laboral innovador, así como el papel de la violación del contrato psicológico para explicar esta relación.
Orpen, C. (1993)	Psychological Reports	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión múltiple moderado	135 trabajadores de Australia de electronics manufacturer, cleaner and production worker to senior manager. Age mean 30. Male 72%.	job threat, job dependence, job insecurity, job performance,	Job insecurity by a 15-item version of the multiplicative scale by (Ashford, Lee, and Bobko, 1989).	MO: job dependence. Theory: stress theory.	TP: job performance	Examinar los efectos de la dependencia laboral en las relaciones entre la amenaza objetiva del trabajo, la inseguridad laboral y el desempeño de los empleados

Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., Ingusci, E. and De Witte, H. (2017).	Personnel Review	Cuantitativo, transversal, ecuaciones estructurales	291 trabajadores de Italia. Male 94, female 107. Age 41. 53.4% were white collars.	job insecurity, organizational identification, OCB, task performance	Job Insecurity was measured with 6 items on employees scale by Sverke et al., (2004).	ME: organizational identification. Theory: social identity theory.	TP: task performance. CP: OCB	Examinar cómo y por qué la inseguridad laboral se asocia negativamente con la tarea y el desempeño contextual y si la identificación organizacional puede explicar estas relaciones.
Piccoli, B., De Witte, H. & Pasini, M. (2011)	Romanian Journal of Applied Psychology	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión jerárquica	248 trabajadores de Italia. Una empresa papelería (158 trabajadores) y otra cooperativa de servicios de limpieza y logística (92 trabajadores). 100% Blue collar workers. Male 75.6%, female 24.4%. Age 33.2% (18-35), 41.2% (36-45) y 25.6% (46-65).	Job insecurity, affective organizational commitment, organizational citizenship behaviour, perceived performance,	Job insecurity was measured using 4 items from (De Witte, 2000).	MO: procedural justice, interactional justice. Theory: psychological contract theory.	TP: job performance. CP: OCB	Examina los efectos de la interacción entre la inseguridad laboral y la justicia organizacional (distributiva, procedimental e interaccional) para varias consecuencias organizacionales (compromiso organizacional afectivo, comportamientos cívicos y desempeño percibido).

Piccoli, B., De Witte, H., Reisel, W. (2017)	Scandinavian Journal of Psychology	Cuantitativo, transversal, efectos indirectos (Process)	570 trabajadores blue collars de Italia. Male 76%, female 24%, age 43.	Job insecurity, Psychological Contract Breach, Organizational justice, Organizational citizenship behaviors, Conscientiousness, Counterproductive work behaviors.	Job insecurity: 4 items from Vander Elst, De Witte and De Cuyper (2014).	ME: psychological contract breach, procedural injustice, interactional injustice. Theory: social exchange theory and group value model.	CP: OCB. Counterproductive work behavior	Examinar la relación entre la inseguridad laboral y los comportamientos de ciudadanía organizacional y los comportamientos laborales contraproducentes .
Piccoli, B., Reisel, W. & De Witte, H. (2019)	Journal of Career Development	Cuantitativo, transversal, ecuaciones estructurales	Estudio 1: 302 trabajadores de empresas manufactureras de Italia Blue collars 100%. Male 78%, female 22%. Age 38. Estudio 2: 320 trabajadores y estudiantes de programa de MBA de Estados Unidos. The participants held managerial positions in industries of technology, banking, services, engineering, hospitality, and retail. Age 36. Female 34%.	Job insecurity, job satisfaction, affective commitment, task performance, OCB	Estudio 1: Job insecurity was measured using 4 items from Vander Elst, De Witte, and De Cuyper (2014). Estudio 2: Job insecurity was assessed by 5 items from Francis and Barling (2005).	Estudio 1. ME: job satisfaction, affective commitment. Theory: stress theory and job preservation motivation theory.	TP: task performance. CP: OCB	Proponer un modelo teórico que explique los procesos psicológicos subyacentes a la relación precariedad laboral-desempeño

Piccoli, B., Setti, I., Filippi, Z., Argentero, P., & Bellotto, M. (2013).	International Journal of Business Research	Cuantitativo, transversal, ecuaciones estructurales	570 trabajadores de Italia. Empresas papeleras y de servicio de logística. Blue collars 100%. Male 75.5%, female 24.4%. Age range 36-45 (42%).	job insecurity, Affective Organizational Commitment, job satisfaction, Perceived Performance, Organizational Citizenship Behaviours,	Job Insecurity: work as measured using 4 items by (De Witte, 2000)	ME: affective organizational commitment. Job satisfaction. Theory: social exchange theory and rational choice theory.	TP: Task performance, in role performance. CP: OCB	Examinar los mecanismos a través de los cuales la inseguridad laboral afecta el desempeño laboral.
Probst, (2002)	Journal of Occupational Health Psychology	Cuantitativo, transversal, diseño de experimento, análisis de varianza multivariado, efecto de mediación	37 estudiantes universitarios de universidad no tradicional del noroeste del pacífico de Estados Unidos. Female 22, male 15. Age no indicada	Job insecurity, productivity, safety, Work quality.	Job insecurity via manipulation	ME: production quantity. Theory: stress and equity theory.	TP: productivity, work quality. SP: Safety compliance	Analizar los efectos de la inseguridad laboral en la productividad de los empleados, la calidad del producto y el cumplimiento de las políticas de seguridad.
Probst, (2005)	Journal of Occupational Health Psychology	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión múltiple y efectos de interacción	807 trabajadores de organizaciones de China y Estados Unidos. 807 Seis organizaciones diferentes, una empresa de fabricación de acero, una planta de fabricación de neumáticos, una compañía farmacéutica, un fabricante de software y dos plantas procesadoras de alimentos. Male 406, female 355. Age mean 28	Job insecurity index, Participative decision making, Coworker, supervisor, and work satisfaction, Turnover intentions, Work withdrawal behaviors	Job insecurity. Three items from the Job Security Index (Probst, 2003a)	MO: participative decision making. Theory: stress theory.	CWB: work withdrawal	Examinar la efectividad del aumento de la toma de decisiones participativa de la organización para atenuar las consecuencias negativas de la inseguridad laboral

Probst, T. M., Gailey, N. J., Jiang, L., & López, S. (2017)	Safety Science	Cuantitativo, longitudinal (3 rondas), análisis jerárquico de regresión múltiple	300 trabajadores de Estados Unidos. Male 54%, age 37.	job insecurity, Psychological capital, OCB, in role performance	Job insecurity was measured using the 9-item Job Security Satisfaction scale (Probst, 2003).	MO: psychological capital. Theory: conservation of resources theory and social exchange theory.	TP: In role performance. CP: OCB	Investigar la relación curvilínea entre la inseguridad laboral de los empleados y el desempeño de tareas en el puesto y los comportamientos de ciudadanía organizacional dirigidos hacia individuos y hacia la organización.
Probst, T., Chizh, A., Hu, S., Jiang, L. and Austin, C. (2020)	Career Development International	Cuantitativo, transversal (dos rondas cruzadas), ecuaciones estructurales	Muestra 1: 390 trabajadores de Estados Unidos, male 56%, age 35. Muestra 2: 346 trabajadores de China, age 33, male 48%.	Job insecurity (cuantitativa y cualitativa), Cognitive failures, Job-related affective well-being, Self-rated creative performance, Other-rated creative performance,	Job insecurity: Both quantitative and qualitative were measured using six items developed by Hellgren et al. (1999).	ME: cognitive failures, job-related affective well-being. Theory: threat-rigidity theory and broaden-and-build theory.	CI: creative performance at work, idea generation	Examinar las consecuencias negativas de la inseguridad laboral en la creatividad laboral, así como sus mecanismos explicativos.
Probst, T., Jiang, L. and López, S. (2020)	Career Development International	cuantitativo, longitudinal (2 rondas), path análisis	184 trabajadores de Estados Unidos. Male 54%, age 37. Retail, education, information services, health care, professional/business services, finance/banking, hospitality, government/public sector, manufacturing and construction.	Job insecurity, Impression management, Job performance	Job insecurity was measured using Probst's (2003) nine-item Job Security Index.	ME: impression management. Theory: social exchange theory and conservation of resources theory.	TP: In role performance	Probar modelos competitivos de la relación entre la inseguridad laboral y dos formas de gestión de impresiones (enfocadas en el supervisor y el self) en el desempeño laboral.

Probst, T.M., Petitta, L., Barbaranelli, C. & Austin, C. (2018)	Journal of Business Ethics	Cuantitativo, transversal (2 waves), moderated mediation model with SPSS PROCESS macro	398 trabajadores de Estados Unidos. Time 1 (n=499), time 2 (n=398). Different industry sectors as health care (13%), retail trade (13%), manufacturing (10%), construction (9%), and transportation/ warehousing (7%). Male 57%. Age 35.	Safety compliance, safety-related organizational citizenship behaviors, quantitative job insecurity, qualitative job insecurity, Perceived Organizational support, Supervisor Support, moral disengagement, safety-related performance	Quantitative and qualitative job insecurity were measured using (Hellgren, Sverke, and Isaksson, 1999).	ME: moral disengagement. MO: perceived organizational support and supervisor organizational support on job insecurity (qualitative and quantitative) and safety compliance and safety OCBs. Theory: conservation of resources theory, social exchange theory, and psychological contract breach.	SP: safety compliance and safety OCBs	Examinar los antecedentes individuales y organizacionales y las consecuencias de la falta de compromiso moral relacionada con la seguridad
Probst, T.M., Stewart, S.M., Gruys, M.L. and Tierney, B.W. (2007)	Journal of Occupational and Organizational Psychology	Cuantitativo, transversal, diseño de experimento, anova de medidas repetidas, análisis jerárquico de regresión múltiple	Estudio 1, 131 estudiantes de pregrado de Estados Unidos. 70% female, age 30. Estudio 2, 144 trabajadores de USA from 5 organizations (a state-funded elementary school for the disabled, a technical vocational college, a dental clinic, a bank branch, and a computer chip manufacturer). Age 35, female 65%.	job insecurity, creativity, task performance, Counterproductive work behaviours	Estudio diseño de experimento (estudio 1), vía manipulación. Estudio de campo (estudio 2), 9 items from the Job Security Index (JSI, Probst, 2003) were used	Theory: stress theory.	TP: Task performance. counterproductive work behavior. CI: creativity	Evaluar los efectos de la inseguridad laboral en la productividad, la contraproduktividad y la creatividad en un entorno organizacional simulado y un entorno de campo.

<p>Probst, TM. & Brubaker, Ty. (2001)</p>	<p>Journal of Occupational Health Psychology</p>	<p>Cuantitativo, transversal y longitudinal (2 waves), ecuaciones estructurales, análisis de regresión</p>	<p>Trabajadores de planta de procesamiento de alimentos de Estados Unidos. Tiempo 1: N1=92, N2=76. Modal age category (35-39). Male 58%, female 42%. Managers 16%. Tiempo 2: N time 1 and time 2=72. Modal age category (35-39). Male 52%, female 48%. Managers 21%. Modal age final sample (40-44). Male 57%, female 43%. Managers 22%.</p>	<p>job insecurity, job satisfaction, safety motivation, safety knowledge, safety compliance, workplace injuries</p>	<p>Job insecurity was measured with Job Security Index (Probst, 1998/1999).</p>	<p>ME1: job satisfaction. ME2: Safety knowledge and motivation mediate the relationship between job dissatisfaction and safety compliance. ME3: safety compliance will mediate the relationships between safety knowledge, safety motivation, and injuries and accidents. Theory: expectancy theory and theory of reasoned action.</p>	<p>SP: safety motivation, safety knowledge, safety compliance</p>	<p>Explorar la relación entre la inseguridad laboral y los resultados de seguridad.</p>
<p>Probst, TM., Jiang, L. & Graso, M. (2016)</p>	<p>Journal of Safety Research</p>	<p>Cuantitativo, transversal, omnibus multivariate multiple regression analyses, análisis de regresión jerárquica</p>	<p>212 trabajadores de una mina de cobre de Estados Unidos. Age median 40–44 years with 10–13% of the sample falling into each age bracket ranging from “20–24” up to “55 and older. Male 82%. 13% were supervisors 16% were crew leaders.</p>	<p>job insecurity, supervisor satisfaction, safety knowledge, increased accident, leader member exchange, health complaints,</p>	<p>Job insecurity was measured with Probst (2003).</p>	<p>MO: leader–member exchange. Theory: conservation of resources theory.</p>	<p>SP: Safety knowledge</p>	<p>Examinar el impacto amortiguador de LMX en la relación entre la inseguridad laboral y el conocimiento de seguridad, los accidentes reportados y las condiciones de salud física. Además, examinar si el LMX positivo mitiga el impacto negativo que normalmente se observa en la inseguridad laboral en la satisfacción del supervisor.</p>

<p>Probst, TM., Petitta, L., Barbaranelli, C. & Lavaysse, L. (2016)</p>	<p>Safety Science</p>	<p>Cuantitativo, transversal, ANOVA, chi-square tests, análisis de regresión múltiple</p>	<p>1228 trabajadores de empresas públicas (43%) y privadas (57%) de Italia. Including manufacturing , construction, transportation, military, service providers, and health care. Male 74.8%, female 25.2%. Age 40. Blue collar 39%, white collar 49.2%, 9.8 managers, 2.5% leaving the item blank.</p>	<p>Job insecurity, safety knowledge, safety motivation, safety compliance and safety participation, accidents underreporting</p>	<p>Job insecurity were measured with 9 items from The Italian version (Probst et al., 2013) of the Job Security Index (JSI; Probst, 2003).</p>	<p>MO: contingent work status. Theory: stress theory and expectancy theory.</p>	<p>SP: Safety knowledge, safety motivation, safety compliance and safety participation</p>	<p>Examinar los efectos conjuntos del aumento de los niveles de inseguridad laboral de los empleados, así como una mayor dependencia de una fuerza laboral eventual en los resultados relacionados con la seguridad de los empleados.</p>
<p>Qian, S., Yuan, Q., Niu, W., and Liu, Z.(2019)</p>	<p>Journal of Management & Organization</p>	<p>Cuantitativo, transversal, análisis de regresión jerárquica, efectos indirectos (Process)</p>	<p>725 trabajadores de 2 compañías manufacturas de China. Male 59%, age 28.</p>	<p>Job insecurity, Affective commitment, Job performance, Job embeddedness</p>	<p>Job insecurity: 10-item scale from Huang, Niu, Lee, and Ashford (2012).</p>	<p>ME: affective commitment. MO: job embeddedness. Theory: conservation of resources theory and social exchange theory.</p>	<p>TP: job performance</p>	<p>Investigar el efecto de interacción de la inseguridad laboral y la inserción laboral en el desempeño laboral y el papel mediador del compromiso afectivo desde las perspectivas de la teoría de la conservación de los recursos y la teoría del intercambio social.</p>

Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S-L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010)	International Studies of Management & Organization	Cuantitativo, transversal, ecuaciones estructurales	320 trabajadores y estudiantes de MBA de Estados Unidos. Age 35, male 66%, female 34%.	job insecurity, job satisfaction, Organizational citizenship behavior, Deviant behavior, Anxiety, anger, and burnout.	Job insecurity was measured with five items from a global measure of job insecurity developed by Francis and Barling (2005).	ME: job satisfaction. Theory: exchange theories.	CP: OCB. CWB: deviant behavior	Examinar los efectos de la inseguridad laboral en las actitudes laborales (satisfacción), conductas laborales (conducta ciudadana organizacional y conducta desviada) y emociones negativas (ansiedad, enojo y agotamiento).
Roll, L., Siu, O., Li, S., & De Witte, H. (2015)	Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance	Cuantitativo, transversal, efectos directos e indirectos (Process), análisis multivariados	579 trabajadores, 205 de China y 374 de Alemania. German sample was 65.1% female with a mean age of 39 years. The Chinese sample was 37.9 per cent female with a mean age of 36 years.	Job insecurity (quantitative and qualitative), work engagement, burnout, innovative work behavior, Attention-related cognitive errors	Quantitative job insecurity was measured with the Job Insecurity Scale developed by De Witte (2000). Qualitative job insecurity was measured with four items by De Witte (2000).	ME: work engagement on JI and IWB. And burnout on JI and ARCES. Theory: stress theory.	CI: Idea generation. SP: errores cognitivos relacionados con la atención (ARCES)	Examinar las diferencias interculturales de la influencia de la inseguridad laboral en el bienestar de los empleados, el comportamiento laboral innovador y los resultados de seguridad en forma de errores cognitivos relacionados con la atención.
Roskies, E. and Louis-Guerin, C. (1990)	Journal of Organizational Behavior	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión, Mancova	1291 managers de Canadá. Empresas de tecnología y manufactura. Male 87%, female 13%. Age 46% (30-44); 23% (45-	Job insecurity, Work history, Personality, Environmental conditions, Health-related measures, Work related variables	N/A. Job insecurity were measured with 5 facets. Four variables concern short-term insecurity,	Theory: stress theory.	CP: work effort	Examinar las percepciones de las reacciones a la inseguridad como una amenaza crónica y ambigua.

			54); 15% (55+). foreman/supervisor; 37% professional; 33% manager.		that is the likelihood of experiencing termination, forced early retirement, demotion or deterioration in working conditions within the next year or so.			
Schreurs, B., Guenter, H., Jawahar, I. M. "J.", & De Cuyper, N. (2015).	Journal of Organizational Change Management	Cuantitativo, transversal, ecuaciones estructurales	232 trabajadores de Estados Unidos y UK. Companies of telecommunications, media, energy and department store. Male 53.9%. Age 34. 47.4% were not supervisors or management. 34.1% were management personnel, 12.5% were team leaders and 6.1% directors/CEOs.	Punishment (BIS) sensitivity, Reward (BAS) sensitivity, job insecurity, voice	Felt job insecurity was measured using 4item scale by De Witte (2000).	MO: punishment and reward sensitivity. Theory: reinforcement sensitivity theory.	CP: Voice	Investigar hasta qué punto la sensación de inseguridad laboral facilita o impide que los empleados alcen la voz.

Schreurs, BHJ, Van Emmerik, IJH, Gunter, H y Germeys, F, (2012)	Human Resource Management	Cuantitativo, weekly diary data (3 weeks), análisis multinivel con enfoque de modelado lineal jerárquico	56 trabajadores de Bélgica. Instituciones financieras, empresas de alimentos y bebidas, empresa de servicios de seguridad y fabricante de automóviles. Age mean:33. Female:46%. WC:81%. Management positions:8%	Job insecurity, Colleague support, supervisor support, in role performance, extra role performance,	Job insecurity. four items taken from the scale of De Witte (2000), based on Borg and Elizur (1992).	MO: social support from colleagues and from the supervisor. Theory: conservation of resources theory and psychological theory.	TP: In role performance. CP: Extra role performance	Examinar la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño de los empleados y el desempeño en el role y extra role, y la función de amortiguación del apoyo basado en el trabajo que varía con el tiempo (apoyo del supervisor y el compañero) en esta relacion.
---	---------------------------	--	---	---	--	--	---	--

Selenko, E., Mäkikangas, A., and Stride, C. (2017)	Journal of Organizational Behavior	Cuantitativo, longitudinal (3 rondas), ecuaciones estructurales	337 trabajadores británicos. Age 44. Male 60%. Blue collars, clerks, service workers or sales workers, craft or related trades worker, persons working in elementary occupations, plant or machine operators or assemblers, and skilled agricultural or fishery workers). White collars, legislators, senior officials, managers, people in professional occupations or associate professional/technical occupations	Job insecurity, Social identity as employed person, Well-being, Organisational proactivity, In-role job performance	Job insecurity was measured with De Witte's four-item job insecurity scale (De Witte, 2000).	ME: social identity (as an employed person). Theory: social identity perspective.	TP: In role performance, organisational proactivity	Proporcionar evidencia de una perspectiva de identidad social sobre la inseguridad laboral adoptando predicciones basadas en la identidad social y la teoría de la autocategorización, la inseguridad laboral amenaza la identidad social de una persona, lo que a su vez afectará el bienestar y el desempeño laboral.
Selenko, E., Mäkikangas, A., Mauno, S. and Kinnunen, U. (2013)	Journal of Occupational and Organizational Psychology	Cuantitativo, longitudinal (2 waves), análisis de regresión jerárquica, efectos indirectos (Process)	T1 sample 2095 trabajadores de dos universidades de Finlandia. Female 65%, age 42. T2, igual muestra con 1289 trabajadores. Female 67%, age 43.	Job insecurity, Self-reported job performance, Supervisory support, Optimism, Vigour,	Job insecurity: was measured with the 4-item by De Witte (2000).	ME: vigour. MO: supervisory support, optimism. Theory: stress theory.	TP: job performance	Analizar la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño laboral autoinformado. Se propone que esta relación tenga forma de U y esté mediada por el vigor en el trabajo.

Shi, Liu & Wu. (2013)	Journal of Applied Sciences	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión jerárquica	360 trabajadores de China. (No describe muestra)	job insecurity, safety manager behavior, counterproductive work behavior, quality performance	No indica autor ni escala.	ME: counterproductive work behavior. Theory: no indica claramente.	TP: performance. counterproductive work behavior. SP: safety behavior	Examinar las relaciones entre el comportamiento del gerente de seguridad, el ambiente de inseguridad laboral, el comportamiento laboral contraproducente y el desempeño de calidad.
Shin, Y. & Hur, W. (2019)	The Journal of Psychology	Cuantitativo, longitudinal (2 rondas), análisis multinivel	321 trabajadores, directores y profesores de jardines infantiles de Corea del Sur. Female 99%, age 32.	job insecurity, supervisor incivility, amotivation, job performance	job insecurity was measured with De Witte's (2000) four-item scale.	ME: job insecurity and amotivation (sequential mediation). Theory: stress and self-determination theory.	TP: In role performance	Evaluar la inseguridad laboral y la motivación de los empleados como mecanismos de mediación entre la incivilidad del supervisor y el desempeño laboral de los empleados.
Shin, Y., Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, S. (2019)	International Journal of Environmental Research and Public Health	Cuantitativo, transversal, ecuaciones estructurales	152 trabajadores de Corea del Sur. Compañía manufacturera. Male 152. Age distribution was 20–29 years (n = 43), 30–39 years (n = 81), 40–49 years (n = 27), and over 50 years (n = 1).	Job insecurity, Intrinsic Motivation, Job performance, OCB, Change-oriented OCB	job insecurity. 4 items de De Witte, 2000. & Schreurs, B.H.J.; Hetty van Emmerik, I.; Günter, H.; Germeys, F. 2012.	Me: intrinsic motivation. Theory: self-determination theory and conservation of resources theory.	TP: job performance. CP: OCB, Change-oriented OCB	Evaluar el efecto mediador de la motivación intrínseca en la relación entre la inseguridad laboral y el rendimiento y los resultados de comportamiento.

Shin, Y., Hur, W. (2019)	International journal of environmental research and public health	cuantitativo, transversal (2 puntos en el tiempo), efectos de mediación moderada (Macro M-plus)	264 trabajadores de Corea de empresas de retail, tourism, and banking. Age 36, female 57%.	job insecurity, Emotional exhaustion, Coworker Incivility, Customer Incivility, job performance	Job insecurity was assessed with four items from DeWitte's and Schreurs et al.'s scales. Theory:	ME: emotional exhaustion. Theory: affective events theory and conservation of resources.	TP: job performance	Examinar el efecto de la inseguridad laboral de los empleados en el desempeño laboral a través del agotamiento emocional.
Shoss, M. K., Jiang, L., & Probst, T. M. (2018)	Journal of Occupational Health Psychology	Estudio 1, transversal, análisis de regresión jerárquica. Estudio 2, longitudinal (2 rondas), análisis de regresión jerárquica.	Estudio 1, 1.071 empleados universitarios de Estados Unidos. Female:64%, Male:34%. Age:47. Estudio 2, 335 empleados de Estados Unidos. Estudio 2: n335. Male:32%. Muestra representativa de la fuerza laboral de EEUU. Ro supervisor:38%. Industrias desalud, servicios, educación, financiera, ventas, información y tecnología, policía y militar y ciencias. Age:42	Estudio 1: Job Security Satisfaction scale, Psychological resilience, Psychological contract breach y Exhaustion and cynicism. Estudio 2: Quantitative and qualitative job insecurity, Emotional exhaustion, Resilient coping, Interpersonal counterproductive work behavior.	Estudio 1, Job insecurity. The nine-item version (Jiang & Probst, 2014; Probst & Jiang, 2016) of the Job Security Satisfaction scale (Probst, 2003). Estudio 2: quantitative job insecurity with Hellgren et al.'s (1999) three-item scale. Three items from Van den Broeck et al. (2014) to assess qualitative job insecurity.	Estudio 1 MO: resilience. Estudio 2 MO: resilience on JIBQNT. Theory: cognitive-relational theory and psychological contract breach.	Counterproductive work behavior	Examinar en qué medida la resiliencia (tendencias disposicionales y estrategias de afrontamiento) mitiga varias consecuencias negativas de la inseguridad laboral.

<p>Shoss, M.K., Brummel, B.J., Probst, T.M., & Jiang, L. (2019)</p>	<p>Journal of Business and Psychology</p>	<p>cuantitativo, transversal y longitudinal, análisis de regresión multinivel,</p>	<p>Estudio 1, 23.000 de 31 países. Age 45. Estudio 2, 289 trabajadores de Estados Unidos. Ages ranged from 18 to +55 with a median age category of 30–34 and a modal age range of 25–29. male 56%. 31% held a management position. Estudio 3 (2 rondas), 335 trabajadores de Estados Unidos. Male 52%. Industries including law, hospitality, primary education, higher education, finance, sciences, sales, information technology, operations, police and military, and computer science. Age 42.</p>	<p>job insecurity, job satisfaction, emotional exhaustion, perceived stress, intention to quit, job search, affective commitment, organizational counterproductive behavior,</p>	<p>Estudio 1, No indica autor ni escala. Job Insecurity was measured by a single item on a 1–4 scale. Estudio 2, The Job Security Satisfaction (JSS) scale (Probst, 2003) with 9 items. Estudio 3, 3 ítems from Job Insecurity by (Hellgren, Sverke, and Isaksson, 1999).</p>	<p>MO: job satisfaction. Theory: conservation of resources theory.</p>	<p>counterproductive work behavior</p>	<p>Analizar si la satisfacción laboral modera la relación entre la inseguridad laboral y varios resultados emocionales, de actitud y de comportamiento.</p>
---	---	--	---	--	---	--	--	---

Stynen, D., Forrier, A., Sels, L. & De Witte, H. (2013)	Economic and Industrial Democracy	Cuantitativo, transversal, path analysis and T test	3243 trabaadores de Bélgica. Operative workers (26%), clerical workers (9%), professional staff members (32%), line managers (27%) and senior managers (6%). Age 35. Male 57%.	qualitative job insecurity, basic need satisfaction, OCB	Qualitative job insecurity is measured using the four-item scale of Hellgren et al. (1999).	ME: basic need satisfaction. MO: age on qualitative job insecurity and basic need satisfaction. Theory: self-determination theory.	CP: OCB	Probar si la satisfacción de las necesidades básicas explica el efecto de obstáculo (es decir, OCB menos intrínsecamente motivado); y si hay un camino positivo directo restante hacia el OCB que refleje el efecto de desafío (es decir, OCB más instrumentalmente motivado).
Tivendell, J., & Bourbonnais, C. (2000)	Psychological Reports	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión múltiple	71 trabajadores de Canadá. Male 21, female 50.	Job insecurity, Job Characteristics, performance, Satisfaction, Intent to Quit, Neuroticism, Extroversion, Openness, Agreeableness, Conscientiousness	Job insecurity: a 5-item version of Hackman and Oldham's measure of job characteristics were adapted from Daoust (1996).	MO: job insecurity between personality and job characteristics as antecedents of performance, satisfaction, and intention to quit. Theory: no indica claramente.	TP: task performance	Examinar los rasgos de personalidad y las características del trabajo como posibles variables antecedentes de inseguridad laboral, y el desempeño laboral y la satisfacción laboral como posibles consecuencias.

<p>Van den Broeck, A., Sulea, C., Elst, T. V., Fischmann, G., Iliescu, D., & De Witte, H. (2014)</p>	<p>Career Development International</p>	<p>Cuantitativo, transversal, ecuaciones estructurales</p>	<p>451 trabajadores de Rumania. Market research company and voluntary people. Age 35. Female 58%. 3% unskilled blue-collars, 12% percent skilled blue-collars, 25% lower level white-collars, 25% intermediate white-collars, 26% upper white-collars and 8% held a managerial jobs.</p>	<p>job insecurity (qualitative), autonomy frustation, beongingness frustation, competence frustation, interpersonal counterproductive behavior, organizational counterproductive behavior</p>	<p>Job insecurity (qualitative) was measured with 4 ítems from similar aspects of De Witte et al. (2010).</p>	<p>ME: psychological needs. Theory: self-determination theory.</p>	<p>counterproductive work behavior</p>	<p>Examinar si la inseguridad laboral cualitativa está relacionada con el comportamiento laboral contraproducente y si la frustración de las necesidades psicológicas básicas pueden explicar estas relaciones.</p>
<p>Van Hooetegem, A., Niesen, W., y De Witte, H., (2018)</p>	<p>Creativity and Innovation Management</p>	<p>Cuantitativo, transversal, ecuaciones estructurales</p>	<p>394 trabajadores, Bélgica. Male 57%. Age mean 42. 9% blue-collar workers, 19% lower white-collar workers, 23% higher level white-collar workers, 36% working at middle-management functions and 13% respondents working on the management board. Construction sectors, public services sector, healthcare or the social-cultural sector, public service or in a semi-governmental institution, and education.</p>	<p>Job insecurity, irritation, concentration, idea generation, idea implementation</p>	<p>Job insecurity ($\alpha = 0.89$) was measured using De Witte's four-item Job Insecurity Scale (De Witte, 2000).</p>	<p>ME: irritation, concentration. Theory: threat rigidity theory.</p>	<p>CI: Idea generation, idea implementation</p>	<p>Investigar si la inseguridad laboral se relaciona con un comportamiento laboral innovador e introduce la teoría de la rigidez de la amenaza como un marco explicativo para esta relación.</p>

<p>Van Laethem, M., Beckers, D.G.J., de Bloom, J., Sianoja, M. and Kinnunen, U. (2019)</p>	<p>Journal of Occupational and Organizational Psychology</p>	<p>Cuantitativo, longitudinal (3 rondas), ecuaciones estructurales</p>	<p>920 trabajadores finlandeses de empresas de educación, sector público, informaciones y tecnología, y comunicaciones. Men 37.5%, Women 62.4%, Undisclosed 0.1%. Age 21–29 5%, 30–39 18.8%, 40–49 29.8%, 50–59 37.6%, 60–66 8.6%, Undisclosed 0.2%</p>	<p>Job insecurity (challenge demands and hindrance demands), affective rumination, restoration, sleep quality, task performance and contextual performance</p>	<p>Job insecurity (hindrance demand was assessed with three items De Witte, 2000).</p>	<p>ME: restoration and sleep quality. Theory: stress theory.</p>	<p>TP: Task performance. CP: Contextual performance</p>	<p>Determinar si (1) las demandas laborales desafiantes y el desempeño laboral están positivamente relacionados con el tiempo, (2) la inseguridad laboral y el desempeño laboral están relacionados negativamente con el tiempo, (3) las experiencias restaurativas durante el tiempo fuera del trabajo y la calidad del sueño son mecanismos subyacentes en estas relaciones, y (4) la rumia afectiva media las relaciones propuestas de las demandas laborales y la inseguridad laboral con la restauración y el sueño de calidad.</p>
<p>Van Vuuren, T., de Jong, J.P. and Smulders, P.G.W. (2020)</p>	<p>Career Development International</p>	<p>Cuantitativo, transversal, análisis de regresión jerárquica</p>	<p>89.000 trabajadores de Holanda. Male 53.5%, female 46.5%. Age 13.9% (15-24), 20.7% (25-34), 21.9% (35-44), 25.6% (45-54), 17.9% (55-64).</p>	<p>job insecurity, self rated job performance</p>	<p>Job insecurity was assessed as affective job insecurity with two items about the concern about losing their present job/work and the satisfaction with their work security (Van Vuuren, 1990; Hartley et al., 1991).</p>	<p>MO: different employment groups. Theory: psychological contract theory.</p>	<p>TP: job performance</p>	<p>Probar la relación entre la inseguridad laboral subjetiva y el desempeño laboral autoevaluado, y evaluar cómo esta asociación es diferente en los diferentes grupos de empleo.</p>

Vander Elst, T., De Cuyper, N., Baillien, E., Niesen, W., and De Witte, H. (2016)	Stress and Health	Cuantitativo, transversal, ecuaciones estructurales	2413 trabajadores de Bélgica. Private (n= 1567, 65%) and the public sectors (n = 846, 35%). IT, health care, industry, trade and, education. Age 38, male 36%, female 64%. 24% (n =578) were managers (i.e. supervisors and members of the board), 65% (n = 1576) white-collar workers and 11% (n = 259) blue-collar.	job insecurity, perceived control, psychological contract breach, vigour, need for recovery, Mental health complaints, physical health complaints, job satisfaction, organizational commitment, Self-rated performance, Innovative work behaviour (IWB)	Job insecurity was measured with the four-item Scale of De Witte (2000)	ME: perceived control, psychological contract breach. Theory: appraisal theory and psychological contract breach.	TP: Task performance. CI: idea generation and idea implementation	Ampliar el conocimiento sobre los mecanismos a través de los cuales la inseguridad laboral se relaciona con resultados negativos.
Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014)	European Journal of Work and Organizational Psychology	Cuantitativo, transversal y ecuaciones estructurales	1966 Trabajadores de Belgium (n=377), Netherlands (n=394), Spain (n=516), Sweden (n=310) and UK (n=369). Manufacturing and the retail or service sector (shops, travel agencies, banks, assurance companies). Age 34. Male 49%, female 51%. White-collars (41%), (45%) blue-collars, and (14%) managers.	Job insecurity, affective organizational commitment, perceived general health and self reported performance	Job insecurity was measured using 4 items by (De Witte, 2000)	Theory: appraisal theory and psychological contract breach.	TP: self-rated performance	Introducir y validar la escala de inseguridad laboral (JIS) de cuatro elementos desarrollada por De Witte en cinco países europeos (es decir, Bélgica, los Países Bajos, España, Suecia y el Reino Unido).

Wang, H.-j., Lu, C.-q., & Siu, O.-l. (2015)	Journal of Applied Psychology	Cuantitativo, longitudinal (2-wave data in Study 1 and 3-wave data in Study 2. Análisis de regresión moderado múltiple, (bootstrap estimates and constructed a bias-corrected confidence interval (95%) to test the indirect effect)	Estudio 1, 140 trabajadores de compañías de seguros de China. Male 51, female 89, age 30. Estudio 2, Diada supervisor-empleado, 125 trabajadores de compañías de seguros de China. Male 62, female 63, age 29.	Job insecurity, organizational justice, job performance, work engagement,	Study 1 and 2, job insecurity was assessed using the four items developed by Caplan, Cobb, French, Van Harrison, and Pinneau (1975).	MO: organizational justice. ME: work engagement. Theory: uncertainty management theory.	TP: job performance	Investigar el efecto de interacción de la inseguridad laboral y la justicia organizacional en el desempeño de los empleados, y examinar el papel mediador del compromiso laboral desde la perspectiva de la teoría de la gestión de la incertidumbre.
Wong, Wong, Ngo & Lui. (2005)	Human Relations	Cuantitativo, transversal, análisis de regresión jerárquica	548 trabajadores de China, empleados de fábrica. Diadas supervisor subordinado. Muestra 1, n295, female 187, male 108. Muestra 2, n253, female 102, male. Age mean 27.	Organizational citizenship behavior, job performance, job insecurity, Trust in the organization, Organizational commitment, Procedural justice	job insecurity: We modified and adopted the four-item global measure of job insecurity developed by Caplan et al. (1975).	MO: trust, type of employee. Theory: social exchange theory and rational choice theory.	TP: job performance. CP: OCB	Integrar la teoría del intercambio social y la teoría de la elección racional para explicar las respuestas de los empleados a la inseguridad laboral.

*MO: moderador; ME: mediador; TP: task performance; CP: contextual performance; CWB: counterproductive work behavior; CI: creativity and innovation; SP: safety performance.

CAPÍTULO 3 – ARTÍCULO 2

I. PERCEPCIÓN DE INSEGURIDAD LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES: UNA APROXIMACIÓN CUALITATIVA

Resumen

El propósito de este artículo es comprender la experiencia de la percepción de inseguridad laboral por parte de los trabajadores y cómo esta puede influenciar su desempeño. Para esto, basados en un enfoque fenomenológico (Norlyk y Harder, 2010), realizamos entrevistas semiestructuradas a 38 trabajadores del sector de retail, servicios, educación, financiero, construcción y farmacéutico de Chile. Desde los relatos de los mismos trabajadores sobre su propia experiencia, los resultados exponen; a) antecedentes organizacionales y sociales de la inseguridad laboral, b) la comprensión de la experiencia de inseguridad laboral y, c) la influencia negativa, positiva y, no significativa de la inseguridad laboral en el desempeño de los trabajadores. Estos hallazgos son discutidos en base a distintas perspectivas teóricas.

Palabras clave: percepción de inseguridad laboral, desempeño y experiencia

Introducción

La percepción de inseguridad laboral ha sido un fenómeno que ha denotado cada vez mayor preocupación debido a su incremento en los trabajadores producto de los cambios económicos, tecnológicos y sociales de las últimas décadas (Benach et al., 2014; Probst 2008, Chirumbolo, Callea y Urbini, 2020; Shoss et al., 2019). Por otra parte, la actual pandemia del COVID-19 ha traído consigo una crisis económica a escala mundial, provocando variadas reestructuraciones, interrupciones del empleo y despidos masivos, lo que ha intensificado la sensación de incertidumbre laboral (Blustein y Guarino; 2020; Rudolph et al., 2020; Alcover et al., 2020). De esta manera, la percepción de inseguridad laboral se ha convertido en un tema de creciente preocupación académica debido a sus múltiples consecuencias negativas para los trabajadores y organizaciones en general (Koen, Low y Van Vianen, 2020; Wilson et al., 2020; Darvishmotevali y Ali, 2020).

La inseguridad laboral es un fenómeno de percepción que puede variar de un trabajador a otro, incluso enfrentados a la misma situación laboral (Greenhalgh y Rosenblatt 1984, Hartley et al. 1991; Probst et al., 2017). Esta se ha definido usualmente como la “sensación de impotencia para mantener la continuidad deseada en una situación laboral amenazada” (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984, p. 438). De esta manera, la inseguridad laboral se refiere a amenazas percibidas para el trabajo en su conjunto (De Witte, 1999; Sverke y Hellgren, 2002).

Las consecuencias de la percepción de inseguridad laboral incluyen aspectos negativos relacionados con el incumplimiento de normas de seguridad (Byrd et al., 2016; Jiang y Probst, 2016), disminución del bienestar psicológico (De Cuyper y De Witte, 2006), detrimento de la satisfacción laboral y del compromiso organizacional (Lin et al., 2018). También, se la ha relacionado con un incremento de las intenciones de abandono de la organización, estrés, depresión (Cheng y Chan, 2008) y preocupación financiera (Wilson et al., 2020). A pesar de que las consecuencias de la percepción de inseguridad laboral han sido ampliamente investigadas, sus efectos en el desempeño aún no se han comprendido del todo (Guo et al., 2019; Akanni, Olayinka y Oduaran, 2018; Callea, Urbini y Chirumbolo, 2016),

existiendo un considerable desafío para el área (De Cuyper et al., 2020; Sverke et al., 2019; Shoss, 2017).

El desempeño es uno de los aspectos más relevantes que demuestran los trabajadores en el contexto organizacional (Podsakoff et al., 2014; Niesen et al., 2018; Van Vuuren, Jong y Smulders, 2020) y se ha considerado como un constructo multidimensional (Griffin, Neal y Parker, 2007; Borman y Motowidlo, 1993). Este ha sido definido como acciones y comportamientos que promueven los objetivos de la organización (Campbell et al., 1993; Murphy y Jackson, 1999). Del mismo modo, Rotundo y Sackett, (2002), definen el desempeño como aquellas acciones y comportamientos que están bajo el control del individuo y contribuyen a las metas de la organización.

Los resultados de los estudios cuantitativos sobre la relación entre la percepción de inseguridad laboral y el desempeño han evidenciado un vínculo negativo (Gilboa et al., 2008; Jiang y Lavaysse, 2018; Bernstson et al., 2010; Cheng y Chan 2008). En contraste, otros estudios han encontrado impactos positivos (Shoss, Jiang y Probst, 2016; Probst et al., 2007; Probst 2002), mientras otras investigaciones han determinado que no existe un vínculo significativo entre ambas variables (Sverke et al., 2002; Ashford et al., 1989; Loi et al., 2011). Sin embargo, a pesar de los estudios presentes, la investigación empírica existente ha descuidado la situación de cómo los trabajadores perciben e interiorizan la inseguridad laboral (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; O'Neill y Sevastos, 2013) y de cómo esta experiencia de inseguridad laboral puede influir en el desempeño (De Cuyper et al., 2020; Shoss, 2017; Sverke et al., 2019; Jiang y Lavaysse, 2018; Niesen et al., 2014). Abordar esta brecha es la motivación central de nuestra investigación.

Al respecto, comprender cómo se percibe e interioriza la inseguridad laboral y cómo esta influye en el desempeño y en qué condiciones no lo hace, puede mostrarnos nuevos caminos sobre desarrollos futuros en el área y evaluarlos cuantitativamente en estudios posteriores. Si bien estudios previos proponen orientaciones sobre esta relación, deseamos obtener una mejor comprensión de cómo los trabajadores expresan esta dinámica desde su propia experiencia (Kvale, 1983).

De esta manera, con el fin de explorar la percepción de inseguridad laboral de los trabajadores y cómo esta incertidumbre laboral influencia su desempeño, enmarcamos nuestro estudio en base a algunas teorías fundamentales que explican el impacto de la inseguridad laboral en el desempeño, tales como teorías de estrés (Lazarus y Folkman, 1984; Hobfoll, 1998), intercambio social (Blau, 1964; Rousseau, 1989), motivación para la preservación del trabajo (Piccoli, Reisel y De Witte, 2019; Shoss, 2017) y afrontamiento proactivo (Dewe et al., 2010; Armstrong-Stassen, 2005; Reuter y Schwarzer, 2009). Desde esta perspectiva, comprendemos el desempeño como un fenómeno complejo que ocurre en un entorno cambiante y exigente (DeNisi y Murphy, 2017; Beck, Beatty y Sackett, 2014; Murphy, Cleveland y Hanscom, 2018), que requiere no sólo de un enfoque cuantitativo de aproximación, sino que también de una orientación cualitativa (Sergi y Hallin, 2011; Bititci et al., 1998; Neely, 2002; Spector y Meier, 2014), que permita analizar las múltiples perspectivas de su complejidad (Murphy, 2019; Chenhall y Langfield-Smith, 2007; Enns y Rotundo, 2012). En esta misma línea, al igual que otras investigaciones que han estudiado el desempeño de los trabajadores a través de un diseño cualitativo de investigación (Lau, Au y Ho, 2003; St-Onge et al., 2009; Hellman, Molin y Svartengren, 2019; Cohanier, 2014; David, 2013), adherimos a este enfoque de estudio, con el fin de explorar los aspectos subyacentes (Graneheim y Lundman, 2004) de la inseguridad laboral y su influencia en el desempeño. De esta manera, abordamos nuestras preguntas centrales de investigación: (1) ¿Cómo los trabajadores perciben e interiorizan la experiencia de inseguridad laboral? (2) ¿Cómo la percepción de inseguridad laboral influye en el desempeño de los trabajadores?

En base a nuestros argumentos exhibidos, el presente estudio realiza importantes contribuciones. Primero, estudiamos la manera en que los trabajadores perciben, interiorizan y enuncian la inseguridad laboral como una experiencia relevante de su contexto organizacional y social, aspecto que no ha tenido consenso hasta el día de hoy en la literatura (Shoss, 2017; Jiang y Lavaysse, 2018; Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; 2010; Lee, Huang y Ashford, 2018). Segundo, analizamos cómo la inseguridad laboral influye en el desempeño de los trabajadores, donde variados estudios han reportado resultados inconsistentes (Lee, Huang y Asford, 2018; Cheng y Chan, 2008; Sverke et al., 2019). Tercero, mientras estudios previos se han limitado a perspectivas teóricas contrapuestas del impacto de la inseguridad

laboral en el desempeño (Ashford, Lee y Bobko, 1989; Cheng y Chan, 2008; Sverke, Hellgren y Näswall, 2002), adoptamos un marco teórico explicativo que presenta una visión más completa de cómo los individuos perciben la inseguridad laboral y su posterior influencia en el desempeño a través de las teorías de estrés, intercambio social, motivación para preservar el trabajo y afrontamiento proactivo. Cuarto, a nuestro entender, no contamos con estudios previos que planteen un diseño cualitativo de investigación sobre la experiencia de la inseguridad laboral y cómo esta puede influir en el desempeño de los trabajadores. Por otra parte, los escasos estudios cualitativos que han analizado de manera específica el desempeño, han demostrado resultados diferentes a estudios cuantitativos (Pindek et al., 2019). En esta línea, creemos que la literatura en un área abordada mayoritariamente por un enfoque cuantitativo de investigación, necesita de una examinación cualitativa para documentar e interpretar las experiencias de los trabajadores (Keenan y Newton, 1985), validar la relación de los fenómenos investigados previamente, y profundizar su comprensión (Hickson et al., 2003; Bluhm et al., 2011; Lee, 1999). De esta manera, nuestra investigación también aborda este vacío en la literatura actual (Shos, 2017; Gilboa et al., 2008; Jiang y Lavaysse, 2018; Cheng y Chan, 2008), utilizando para esto un diseño cualitativo exploratorio de investigación. Quinto, desde un enfoque práctico, nuestro estudio brinda importantes recomendaciones para los tomadores de decisiones en las organizaciones, quienes pueden contar con información que les permita comprender con mayor profundidad la percepción de inseguridad laboral, así como su influencia en el desempeño de los trabajadores.

Marco teórico sobre inseguridad laboral y desempeño

A pesar de que la literatura ha destacado en los últimos años las diversas consecuencias de la inseguridad laboral para los trabajadores (Shoss, 2017; Cheng y Chan, 2008), el análisis sobre su influencia en el desempeño no ha gozado del mismo interés en términos comparativos (Qian et al., 2019; Probst, Jiang y López, 2020; Probst et al., 2020; Jiang y Lavaysse, 2018). De esta manera, aún hay mucho que no sabemos acerca de cómo los trabajadores experimentan la inseguridad laboral en su contexto organizacional y del por qué la

inseguridad laboral influye en el desempeño (Selenko et al., 2013; Stynen et al., 2013; De Cuyper et al., 2020; De Witte, 2005; Van Hootegem, Niesen y De Witte, 2019).

La literatura ha utilizado diversos mecanismos que han sido capaces de explicar teóricamente las consecuencias de la inseguridad laboral para el desempeño de los trabajadores. Estos incluyen teorías relacionadas con el estrés, intercambio social, motivación para preservar el empleo y afrontamiento proactivo (Lee, Huang y Ashford, 2018; Cheng y Chan 2008; Shoss, 2017). Desde el punto de vista de las teorías de estrés, la inseguridad laboral es un factor estresante que genera consecuencias negativas para los trabajadores y es considerado como uno de los estresores más importantes en las organizaciones (De Witte, 1999). El estrés denota emociones respecto de las preocupaciones de amenaza de la incertidumbre sobre la posible pérdida del trabajo (Probst, 2003; Vander Elst et al., 2015; Näswall y Sverke, 2014). La inseguridad laboral provoca una amenaza para el trabajador centrada en la capacidad insuficiente de recopilar información contextual del potencial de daño de encontrarse sin la fuente laboral (Boswell, Olson-Buchanan y Harris, 2015). De esta manera, los empleados manifiestan respuestas emocionales de acuerdo con la situación de estrés ocasionada (Mazzola et al., 2011; Narayanan, Menon y Spector, 1999). Del mismo modo, los trabajadores buscan obtener, conservar y reemplazar los recursos que se han perdido (Hobfoll, 1989). Investigaciones han reportado una relación negativa entre los factores de estrés laboral y diversos resultados de desempeño (Gilboa et al., 2008; Podsakoff, LePine y LePine, 2007). De esta manera, los trabajadores que se encuentran bajo condiciones de estrés pueden limitar sus esfuerzos hacia la organización con el fin de conservar recursos (Hobfoll, 1989), debido a que el esfuerzo de desempeñarse adecuadamente cuesta tiempo y energía (Bolino y Turnley, 2005).

Por otra parte, la teoría del intercambio social (Blau, 1964), se ha utilizado frecuentemente para explicar la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño en la organización. Su enfoque se centra en la relación de intercambio que experimenta el trabajador y la organización (Cropanzano y Mitchell, 2005). La teoría predice que las partes acuerdan establecer una relación de intercambio en base a las expectativas del otro, con el fin de que estas sean cumplidas de manera adecuada (Gouldner, 1960; Homans, 1958).

Específicamente, cuando el trabajador espera seguridad laboral por parte de la organización y esta no es capaz de preveerla, el trabajador disminuye su desempeño hacia la organización con el fin de equilibrar la relación de intercambio establecida (Piccoli, De Witte y Reisel, 2017).

Desde el enfoque de la motivación para preservar el empleo, podemos comprender que la inseguridad laboral puede motivar a los trabajadores a efectuar comportamientos que tengan como objetivo evitar la posible pérdida de la fuente laboral. De esta manera, los trabajadores intentan demostrar su importancia a la organización incrementando sus niveles de desempeño (Huang et al., 2013). Fundamentalmente, la motivación para preservar el empleo se basa en la suposición de que el desempeño es crucial para asegurar el trabajo y contrarrestar la inseguridad laboral experimentada (Brockner et al., 1992). Así, al ser la inseguridad laboral una condición amenazante para el trabajador, estos incrementan los comportamientos que consideran relevantes para la organización, con el fin de lograr mejores calificaciones de su supervisor frente a otros colegas (Koen, Low y Van Vianen, 2020).

Por otro lado, la perspectiva del afrontamiento proactivo se centra en los intentos de los trabajadores de afrontar de manera anticipatoria la posible pérdida laboral (Aspinwall y Taylor, 1997) y de esta manera, generar reacciones que ayuden al trabajador a mejorar o revertir su experiencia desfavorable (Schwarzer y Taubert, 2002; Bode et al., 2007). Así, el afrontamiento proactivo resulta ser beneficioso para afrontar los retos de la inseguridad laboral de los trabajadores (Dewe et al., 2010; Stiglbauera y Batinica, 2015). De esta manera, cuando el trabajador experimenta incertidumbre laboral, intentará efectuar comportamientos que impidan la posible pérdida del trabajo. Estos comportamientos implican la generación de redes de contactos, la búsqueda de puestos laborales en otras organizaciones (Klehe et al., 2012) y la evaluación de oportunidades educativas (Shoss, 2017).

De esta manera, dada la relevancia de la inseguridad laboral en la actualidad para los trabajadores y organizaciones en general (Koen, Low y Van Vianen, 2020; Rudolph et al., 2020), en este estudio, nos enfocamos en el contenido de la percepción de inseguridad laboral asociada a su influencia en el desempeño desde la perspectiva de los trabajadores. Además,

de la comprensión de las condiciones organizacionales, así como económicas y sociales que pueden ser determinantes para los empleados (Probst, 2005; Klehe et al., 2012). En esta línea, el presente estudio, colabora con incrementar la investigación que busca comprender el impacto de la inseguridad laboral en el desempeño, con el potencial de avanzar en la teoría y sus implicancias prácticas.

MÉTODOS

El propósito de esta investigación es explorar el fenómeno de la percepción de la inseguridad laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. Se utilizó un diseño cualitativo exploratorio que nos brinda conocimiento sobre los antecedentes experienciales subyacentes que los participantes pueden compartir acerca de situaciones vivenciales específicas (Gersick et al., 2000), donde perciben inseguridad laboral, y cómo estas experiencias de inseguridad laboral influyen en su desempeño. De esta manera, la presente investigación cualitativa proporciona una comprensión profunda de las experiencias de los trabajadores basadas en un contexto específico, que nos permite recopilar información extraída desde los mismos participantes (Patton, 2002). Del mismo modo, analizar el fenómeno de la inseguridad laboral y su influencia en el desempeño bajo una perspectiva cualitativa de investigación, nos ayudará a realizar un análisis más completo de lo que implica para los trabajadores la experiencia misma de la inseguridad laboral y su influencia en el desempeño, y ayudará a organizar los hallazgos hasta ahora contradictorios en el área (Lee, Huang y Ashford, 2018; Gilboa et al., 2008; Probst et al., 2007; Jiang y Lavaysse, 2018).

En base a este argumento, nos basamos en la perspectiva epistemológica interpretativa, sosteniendo que la investigación no puede descubrir la verdad objetiva, sino más bien, sólo acercarse a ella, y donde todas las observaciones son realizadas de acuerdo con los valores, teorías y concepciones previas de los propios investigadores (Leitch, Hill y Harrison, 2010). A su vez, utilizamos el enfoque fenomenológico (Adams y van Manen, 2017; Hamilton et al., 2006; Esbensen et al., 2008) como diseño metodológico, cual nos permite explorar y comprender las experiencias de los trabajadores respecto del fenómeno de la inseguridad

laboral. Específicamente, nos centramos en los elementos en común de acuerdo con las experiencias de los trabajadores respecto del fenómeno en estudio, es decir, en sus categorías compartidas (Smith, Flowers y Larkin, 2009; Wertz et al., 2011; Norlyk y Harder, 2010). En esta línea, el enfoque propuesto nos permite explorar las experiencias laborales de los trabajadores, sus valores, creencias y sentimientos (Smith, 2011; Creswell, 2005; 2003).

De esta manera, en este estudio deseamos explorar cómo los trabajadores manifiestan sus percepciones de inseguridad laboral y comprender si esta percepción de inseguridad laboral influye en su desempeño. En un sentido más específico, obtener una mejor comprensión de las teorías implícitas de los empleados sobre la percepción e interiorización de la inseguridad laboral y cómo el desempeño puede verse influenciado, como una manera de comprender mejor la relación teórica existente.

Procedimiento de reclutamiento y participantes

De acuerdo a nuestro objetivo y preguntas de investigación, se utilizó un muestreo intencionado de los participantes del estudio en base a las recomendaciones de Patton (2014) y, Pietkiewicz y Smith, (2014). De esta manera, al igual que en investigaciones previas (Carrico, Matusovich y Paretti, 2017; Thompson et al., 2013) se contactó a los trabajadores a través de email. Para esto, se escogió a quienes respondieran a nuestro propósito de estudio y en este sentido, se encontraran trabajando actualmente. Se les informó a los participantes que el objetivo del estudio consistía en indagar sus vivencias sobre aspectos de su trabajo y las labores que realizan.

Los treinta y ocho participantes contactados fueron invitados a ser parte del estudio. No se brindó ningún tipo de incentivo por participar. Todos los participantes fueron trabajadores de tiempo completo de diversos rubros que incluyen al sector de servicios, educación, retail, financiero, construcción y farmacéutico de Chile. El 55% de la muestra correspondía a mujeres (21 participantes). En promedio, los entrevistados tenían 12 años de experiencia laboral y una edad promedio de 37 años. Todos los participantes son de nacionalidad chilena.

Instrumento de recolección de datos

Se utilizó la entrevista semi estructurada como instrumento de recolección de información, gracias a su potencial de brindar significados desde los propios participantes, a la vez de determinar temas emergentes relevantes durante el trascurso de la instancia de entrevista (Staller, 2010; Janesick, 1998). Del mismo modo, permite generar posibles datos descriptivos y detallados a partir de los participantes (Fontana y Fey, 2005).

Para la construcción del instrumento, inicialmente se generó un set de preguntas que fue analizado junto al equipo de investigadores de este estudio. De acuerdo a recomendaciones metodológicas (Wood y Kroger, 2000; Willig, 2001), este conjunto de preguntas se basó en la literatura revisada previamente sobre inseguridad laboral y desempeño. Su objetivo fue identificar la comprensión, alcance y completitud de las preguntas realizadas. Tras llegar a consenso, se construyó una pauta de entrevista temática, la cual fue utilizada para la recolección de los datos. A su vez, se contempló dentro de la realización de las entrevistas, la posibilidad de que los participantes tuvieran la libertad de dialogar respecto de cualquier fenómeno relativo a los consultados, tanto en base a sus experiencias e historias personales, como la de sus colegas de trabajo y organización en general. Al mismo tiempo, se propició un margen de flexibilidad en la exploración de temas emergentes no previstos inicialmente. A su vez, y como mecanismo de control cuando los entrevistados desviaron su curso respecto de las preguntas formuladas, el entrevistador reencausó la conversación hacia la pregunta central y/o desarrolló preguntas similares para su mejor comprensión, cuidando de que en ningún momento se realizaran preguntas que incitaran posibles respuestas (Ingram y Siegle, 2002). Respecto de las tipologías de la entrevista semi estructurada, esta se basó en preguntas de tipo generales y de estructura (Hesse-Biber, 2010).

De esta manera, a todos los participantes se les preguntó acerca de: a) su trabajo actual, b) si alguna vez habían experimentado una situación de incertidumbre sobre su continuidad laboral, c) cuán frecuentemente habían experimentado esta situación y por cuánto tiempo se había prolongado, d) qué experimentaron y cómo podrían explicar esa experiencia particular

y, e) si esta experiencia ha influenciado particularmente su desempeño laboral y de qué manera.

Recolección de datos

Para cumplir con el objetivo de esta investigación, se utilizó un enfoque cualitativo con énfasis en explorar el significado del fenómeno de percepción de inseguridad laboral dentro del entorno natural de los participantes (Gay y Airasian, 2003). Se realizaron entrevistas semiestructuradas. La recolección de los datos fue realizada durante los meses de septiembre y octubre del año 2020. Todas las entrevistas efectuadas se registraron a través de la plataforma web Zoom o Google Meet. La participación en las entrevistas fue de manera voluntaria y tuvieron un tiempo de duración aproximada de 25 a 40 minutos cada una.

Para resguardar los aspectos éticos de la investigación, a cada participante se le entregó un documento de consentimiento informado, explicándose los objetivos y alcances del estudio. De igual manera, se indicó que el estudio era completamente confidencial y anónimo, siendo la información utilizada solamente por el investigador principal y para fines académicos. A la vez, se asignó a cada entrevista un nombre ficticio y código particular, con la finalidad de no identificar a los participantes.

Análisis de datos

Para analizar los relatos obtenidos a partir de las entrevistas semiestructuradas, nos basamos en los métodos usuales de análisis de datos cualitativos (Miles y Huberman, 1994; Dutton et al., 1997), sustentados en el enfoque fenomenológico (Norlyk y Harder, 2010). De este modo, se utilizó análisis de contenido convencional de datos cualitativos, donde se identificó, codificó y crearon categorías en base a ciertas temáticas o patrones emergentes del texto (Hsieh y Shannon, 2005). De esta manera, los datos fueron analizados sin presunciones previas y en base a la teoría y lineamientos epistemológicos escogidos (Flick, 2007), a través

del supuesto central de que los trabajadores comparten situaciones y problemas comunes (percepción de inseguridad laboral). Es así como generamos categorías emergentes en torno a los principales antecedentes y características de la inseguridad laboral. Del mismo modo, esto se realizó al contemplar la vinculación entre la inseguridad laboral y el desempeño de los trabajadores.

Con la finalidad de dar validez interna a los resultados, primeramente, todas las entrevistas semi estructuradas fueron transcritas y leídas por el investigador principal, a fin de tener una impresión global de los datos. Tras esta primera lectura, para cada una de las entrevistas se realizaron notas descriptivas y analíticas, identificando las primeras unidades de contenido. Luego, los textos fueron codificados y categorizados utilizando el software ATLAS.ti 8.0. Posteriormente, se procedió a generar interpretaciones de la información subyacente al relato, generando categorías emergentes, las cuales se sustentaron en las experiencias de los entrevistados y su vinculación con el fenómeno en estudio (Canales, 2006), es decir, inseguridad laboral y desempeño. Finalmente, de manera comparativa y constructivista, realizamos una revisión de las significaciones y representaciones que median los contenidos de las entrevistas y la interpretación realizada. Estas categorías finales son presentadas a continuación en el apartado de resultados.

RESULTADOS

El propósito de esta investigación fue comprender la experiencia de la percepción de inseguridad laboral de los trabajadores y cómo esta puede tener un impacto en su desempeño. Nuestros resultados presentados a continuación dan cuenta de los elementos que caracterizan el fenómeno de la inseguridad laboral, así como su influencia en el desempeño. Estos resultados son desarrollados a través de las experiencias y percepciones de los participantes. Se identificaron tres categorías principales, referidas a: a) los antecedentes de la inseguridad laboral; b) interpretación de la experiencia de inseguridad laboral y; c) la influencia de la inseguridad laboral en el desempeño, donde esta presenta diversos resultados; un incremento, disminución y, una influencia no significativa. Con la finalidad de resguardar el anonimato

de los entrevistados, las citas fueron identificadas enumerándose a cada uno de los participantes de manera aleatoria, indicándose su género y una descripción global del rubro o cargo en que se desempeñan.

A partir del análisis realizado a las entrevistas, observamos que la percepción de inseguridad ante la posibilidad de perder el trabajo es una experiencia altamente frecuente. El 95% de los participantes (36 de 38) sostuvieron haber experimentado alguna vez dicha incertidumbre. Esta información se encuentra resumida en la tabla número 1.

Tabla número 1. Frecuencias de respuestas sobre la experiencia de inseguridad laboral

Pregunta	Participantes (%)
¿Alguna vez has sentido inseguridad o incertidumbre sobre perder tu trabajo?	
Sí	95%
No	5%

Fuente: Elaboración propia en base a análisis.

Al consultar a los participantes si habían experimentado alguna situación de incertidumbre o inestabilidad respecto de su continuidad laboral, la gran mayoría de los entrevistados respondieron afirmativamente, tal como se ejemplifica en los siguientes extractos:

Sí, de todas maneras, esa sensación de incertidumbre la he vivido más de alguna vez en mi trayectoria laboral. Pensándolo, así como bien concentradamente, yo te diría que, como dos veces, en dos periodos específicos de mi carrera profesional. Yo ya llevo años trabajando, te diría que en dos oportunidades he sentido esa incertidumbre en términos de continuar mi contrato de trabajo (E19, hombre, educación).

En mi caso, hay incertidumbre y hay también inestabilidad porque no existe una seguridad de que yo pueda irme a una de las dos constructoras (...) pero sí existe una, una incertidumbre, o el sentimiento simplemente de frustración (...) y tengas que seguir buscando otro lado (E33, hombre, jefe de obra construcción).

Creo que yo en lo personal sí he sentido esa presión, esa incertidumbre de saber que voy a quedar sin trabajo mañana o pasado (E12, hombre, educación).

Antecedentes de la inseguridad laboral

Con respecto a la percepción de incertidumbre ante una potencial pérdida del trabajo por parte de los participantes, identificamos cinco grandes antecedentes que sostienen dicha percepción. Estos se encuentran sintetizados en la tabla número 2. Esta tabla indica el porcentaje de participantes que refirieron a dicho antecedente, por lo que, considerando que los entrevistados señalaron más de un antecedente, los porcentajes suman más del 100 por ciento.

Tabla número 2. Antecedentes de la experiencia de inseguridad laboral

Antecedentes	Porcentaje de participantes que considera estos aspectos como causas de su experiencia de inseguridad laboral
Pandemia del COVID-19	63%
Amenazas propias del rubro específico de trabajo	39%
Vivencia de despidos masivos	34%
Falta de comunicación/transparencia a nivel organizacional	24%
Estilo de liderazgo/procedimiento de las jefaturas	18%

Fuente: Elaboración propia en base a análisis.

Pandemia del COVID-19. El 63% de los entrevistados comprende la crisis de pandemia Covid-19 como un antecedente externo que contribuye de manera importante en la percepción de una potencial pérdida de la fuente laboral. Relatos correspondientes al panorama desfavorable producto del contexto internacional y nacional de la pandemia son usuales dentro de las entrevistas realizadas. Del mismo modo, lo son aquellas indicaciones respecto de que, a causa de la pandemia, se presenta de manera constante el pensamiento de perder el trabajo. Esto puede observarse a través de las siguientes citas:

Yo creo que el temor de hoy en día, de perder el trabajo, ha tenido mayor énfasis hoy con la crisis sanitaria que estamos viviendo. Yo creo que este panorama tan desfavorable que nos ha tocado pasar, lleva a que uno tenga este constante pensamiento de poder perder tu trabajo a que haya un desgaste, una desmotivación, ansiedad de por medio, y creo que ha sido la época en la que estamos viviendo que más lo he sentido. Creo que anteriormente, en algún momento uno puede llegar a pensar por la situación propia de la empresa, pero no a tal nivel como lo estamos viviendo ahora (E15, mujer, jefa remuneraciones).

Siempre está ese miedo, sobre todo ahora con la pandemia, de que quieran reducir personal, de que nos quieran reducir los sueldos y todo (...) y yo creo que, si eso llegase a pasar este año (...) ahí hay una incertidumbre súper grande porque el banco tampoco está llegando a los números obviamente por todo lo que está pasando (E6, mujer, psicóloga recursos humanos).

Las citas de los entrevistados relevan las consecuencias que a nivel económico se han derivado a causa de la pandemia (Probst, Lee y Bazzoli, 2020; Wilson et al., 2020), como el estancamiento de nuevos proyectos, paralización de faenas y distintas medidas sanitarias adoptadas que impiden desarrollar la fuente laboral (Wilson et al., 2020; Blustein y Guarino, 2020). Desde esta perspectiva y con ayuda de la teoría de la escasez, (Mani et al., 2013; Mullainathan y Shafir, 2014), podemos interpretar estos resultados desde el punto de vista en que los trabajadores se encuentran en una posición donde diversos factores los afectan, siendo la crisis sanitaria una más de estos. Con base a este argumento, los trabajadores tienen menos recursos para hacer frente a las múltiples demandas de la vida cotidiana, donde la escasez percibida (Mani et al., 2013), respecto de suministros de desinfección, salud, apoyo familiar, alimentos y fuentes laborales, entre otros, desvían los recursos cognitivos de los individuos, incrementando de esta manera su percepción de inseguridad laboral y atribuyendo como antecedente a la actual pandemia del Covid-19.

Esto es consistente con los reportes de los entrevistados, quienes expresan preocupaciones producto del contexto económico debido a la pandemia del Covid-19 (McKibbin y Fernando, 2020), así como también preocupaciones propias de la vida cotidiana que ha sido modificada a causa de las políticas de distanciamiento social, cuarentenas, prohibición de actividades no esenciales y miedo a infectarse (Sasaki et al., 2020; Giorgi et al., 2020).

Amenazas propias del rubro específico de trabajo. Ciertas condiciones de la calidad contractual, el trabajo por proyectos, concursos o licitaciones, son aspectos importantes referidos a la naturaleza propia del rubro de los trabajadores. Esto se encuentra presente en el 39% de los entrevistados. En este sentido, las implicancias de término de un proyecto, el reducido mercado laboral disponible en el rubro o la necesidad de concursar recurrentemente por proyectos, generan inseguridad respecto de una posible pérdida de la fuente laboral:

Es súper angustiante saber que tienes la opción de quedarte sin trabajo y que más encima cuesta mucho encontrar un trabajo en el área de nosotros porque son pocas las opciones (E17, mujer, dibujante proyectista).

Lo dificultoso que tienen estos programas, es que trabajan por proyecto y cada cierto tiempo se licita y ahí genera un poco de movimiento en los equipos, porque uno tiene la preocupación de si es que efectivamente el proyecto se va a ganar, y hay una nueva reevaluación al personal, una nueva entrevista psicológica, una nueva entrevista técnica, entonces ahí nuevamente uno concursa el puesto. Y ese, yo creo que es el escenario donde uno se siente más insegura en términos laborales (E35, mujer, trabajadora social).

Con relación a las amenazas propias del rubro del trabajo, la literatura ha señalado que ciertos sectores donde los trabajadores se desempeñan, incrementan la percepción de inseguridad laboral debido a las características propias de los mismos, tales como el dinamismo y competencia (Anderson y Pontusson, 2007; Keim et al., 2014). Del mismo modo, los entrevistados indican su preocupación relacionada con las condiciones de la calidad contractual, así como de elementos referidos a la temporalidad del trabajo. En este sentido,

la literatura previa ha abordado el vínculo entre diversos tipos de empleo y la inseguridad laboral, tales como el empleo temporal, empleos de largo plazo (Theodore y Mehta, 1999), trabajadores dependientes e independientes (Schonfeld y Mazzola, 2015; Randolph-Seng et al., 2015).

Desde otra perspectiva, el tipo de contrato laboral como antecedente de la inseguridad laboral puede ser explicado a través del contrato psicológico (Rousseau, 1989). Este indica que los trabajadores establecen un contrato con la organización que va más allá de la formalidad contractual. En este sentido, trabajador y organización entablan obligaciones percibidas, donde ambas partes están dispuestas a cumplir una relación de intercambio y correspondencia (Gouldner, 1960; Coyle-Shapiro y Kessler, 2002). En esta línea, investigaciones previas han señalado que la inseguridad laboral es más fuerte para los trabajadores permanentes que para los trabajadores temporales (De Cuyper y De Witte, 2007; Chambel y Fontinha, 2009; Probst y Jiang, 2017). La explicación se vincula a que los trabajadores permanentes esperan que su organización asegure la estabilidad de su trabajo, lo que no es esperado por los trabajadores temporales (De Cuyper y De Witte, 2007). Nuestros hallazgos indican que los trabajadores con empleos temporales sienten inseguridad laboral de manera importante y que el hecho de participar en proyectos o concursos con el fin de obtener un trabajo temporal no implica una inexistencia de la percepción de inseguridad laboral. En esta línea, la literatura ha demostrado que los trabajadores pueden ingresar a empleos potencialmente precarios de manera voluntaria debido a sus únicas posibilidades laborales (De Cuyper, De Jong y col., 2008; Probst, 2003).

Vivencia de despidos masivos. Este tipo de experiencias que forman parte de los antecedentes de la inseguridad laboral, son señalados por el 34% de los trabajadores de nuestro estudio. La sensación de amenaza por una potencial pérdida de trabajo se ve reforzada al permanecer en una organización que ha realizado o se encuentra realizando procesos de desvinculaciones, generando una incertidumbre permanente con respecto a la continuidad laboral:

Podría perfectamente la empresa tomar una estrategia de contracción y nosotros quedar fuera, por lo tanto, sí ha sido un fantasma que ha estado

rondando a todos, principalmente se vio reflejado con unas salidas que hubo a principio de año, cuando comenzó este problema [pandemia]. Empezó como en marzo, a mediados, finales de abril salió alrededor del diez por ciento de la dotación de recursos humanos, nosotros somos ciento veinte alrededor. Salió harta gente en realidad, entonces eso de alguna forma como que fue un mensaje fuerte para todos, y en el fondo nadie se queja, en el fondo todos están cuidando el trabajo (E31, hombre, jefe recursos humanos).

Yo llegué [a la compañía] en el mes de noviembre, el mes de noviembre y el mes de diciembre estaban despidiendo a compañeros de trabajo de otra área muy cerca, y ahí fue en ese momento en donde, claro, ver esa situación de que a una persona la despidieron en la mañana y ahí me dio mucha incertidumbre laboral, me dio mucho miedo de qué pasa, que de repente pueden contratar y después de tres meses no te renuevan contrato. Aparte, había harta incertidumbre porque estaban haciendo reducción de personal (E8, mujer, jefatura recursos humanos).

La reducción de personal tiene como objetivo la eliminación de puestos laborales para mejorar la eficiencia, productividad y competitividad de la organización en el mercado (Conway et al., 2014; Marques et al., 2014). La vivencia de despidos o reducción de personal como antecedentes de la inseguridad laboral está extensamente documentada en la literatura (Cheng y Chan, 2008; Lee Huang y Ashford, 2018) y los relatos de los participantes en este estudio refuerzan esta evidencia previa. La teoría del contrato psicológico ha colaborado en explicar los efectos de la reducción de personal en la inseguridad laboral de los trabajadores sobrevivientes al proceso de despido, donde las creencias sobre la estabilidad laboral son un componente vital del contrato psicológico de los trabajadores (Chambel y Castanheira, 2006; De Cuyper y De Witte, 2006; Moorman y Harland, 2002). De esta manera, la experiencia de despidos o reducción de personal para los trabajadores de nuestro estudio, puede ser explicado a través del incumplimiento del contrato psicológico, lo que incrementa sus niveles de inseguridad laboral (López et al., 2016; López, Chambel y Díaz-Valdes, 2018; Probst, 2002).

Falta de comunicación/transparencia a nivel organizacional. Los relatos analizados hacen referencia a la falta de comunicación y/o transparencia por parte de la organización, especialmente desde las figuras jerárquicas con respecto a las proyecciones que se tienen sobre la continuidad laboral de los trabajadores (24% de los entrevistados). De manera más específica, los trabajadores hacen mención a aspectos como la transparencia y decisiones, cuales no son comunicadas de la forma adecuada desde su propia perspectiva, lo que implica la generación de la percepción de inseguridad laboral. En este sentido, al no existir claridad en torno a la información con la que se cuenta, la percepción de incertidumbre sobre la continuidad del trabajo se incrementa e impacta en los trabajadores:

Yo creo que es súper relevante (...) que la empresa se preocupe de transparentar esas cosas [información sobre posibles despidos], de darle a la gente, digamos, la seguridad de que tu trabajo está seguro. Dedícate a estar tranquilo, a lo que haces, digamos, porque cuando está la incertidumbre, claro, la gente está más preocupada de si van a estar este mes, si me van a despedir. Entonces esas cosas yo creo que quitan la atención de lo importante, que es el trabajo (E1, hombre, gestión agrícola).

Nos sentimos desamparados porque, por un tema, las jefaturas no saben las decisiones de los directores, del directorio, o son muy esporádicas las informaciones que tienen sobre qué vamos a hacer en esta situación. La jefatura no llega más allá y tampoco se mete tanto, entonces pasan un mensaje cada un mes, pero la incertidumbre de trabajar (...) es gigante para todo el equipo de trabajo (E21, hombre, atención de público).

La falta de comunicación se ha asociado como un antecedente de la inseguridad laboral en investigaciones previas (Jiang y Probst, 2013; Huang, Lee y Ashford, 2012). De igual manera, se ha vinculado a la transparencia con la inseguridad laboral a partir de la información que las organizaciones brindan a sus trabajadores al comunicar los procesos que acontecen en la organización (Cox et al., 2000; Abildgaard, Nielsen y Sverke, 2017). En base a este argumento, tanto la preocupación por contar con una comunicación fluida, así como

por la transparencia de las decisiones organizacionales que son expresadas por los entrevistados, promoverían una percepción del control situacional al aclarar las expectativas y dar señales de justicia para los trabajadores (Greenberg y Colquitt, 2005; Wang, Mather y Seifert, 2018; Piccoli y De Witte, 2015). Esto, implica que las decisiones referentes a posibles despidos serán tomadas en base a lo menos dos perspectivas de justicia. Estas corresponden en primer lugar a la justicia procesal, referida a la equidad y coherencia con que se toman las decisiones que afectan a los trabajadores (Thibaut y Walker, 1975). Y, en segundo lugar, a la justicia interaccional, relacionada con el grado en que los empleados son tratados de manera respetuosa, con deferencia y consideración (Bies y Moag, 1986). De esta manera, al no contar con una comunicación adecuada que brinde transparencia a los trabajadores, se presentarán condiciones de inseguridad laboral tal como los relatos lo evidencian.

Estilo de liderazgo/procedimiento de las jefaturas. En los relatos de los participantes se identifica el rol de las jefaturas como uno de los antecedentes de la percepción de inseguridad laboral. Específicamente, el tipo de liderazgo ejercido y la manera de proceder en esa línea (18% de los relatos). En este sentido, los entrevistados suelen distinguir entre estilos de liderazgos asociados a la presencia, transparencia y comunicación como elementos claves para mediar la incertidumbre. Por ejemplo, de acuerdo con la vivencia de uno de los entrevistados (E13), su relato incluye dos casos. El primer caso, corresponde a una jefatura que posee un estilo de liderazgo franco y directo con los trabajadores, la experiencia de comodidad se traduce también en tranquilidad con respecto al devenir de la relación laboral. El segundo caso, hace referencia a aquellas instancias donde la jefatura no articula una adecuada relación con sus subordinados, en este sentido, no comunica ni retroalimenta adecuadamente a los colaboradores. A su vez, se expone un relato más donde es posible evidenciar estos aspectos:

Me sentí muy cómodo porque mi jefe, mi jefe directo era muy directo y franco para decir las cosas y tú sabías que lo que él decía era así, y con las mismas letras, y no tenía ningún pudor con decirte cuando las cosas no estaban funcionando y cuáles eran las medidas que él esperase que se tomaran. Y esa sensación de tranquilidad fue permanente, que te digo, fue la única vez que

yo he sentido estabilidad, porque es la jefatura, fue un estilo de liderazgo que está muy estudiado, que un estilo muy franco te hacía sentir muy tranquilo porque los resultados eran buenos o malos, tú sabías inmediatamente cuál era, cómo se tomaba esto en la organización. Pero en otros lugares (...) mi jefe que él era gerente, jamás te enfrentó, jamás te dijo nada, nunca hubo una retroalimentación, entonces ahí es donde se producen incertidumbres (...) es la incertidumbre de saber qué es lo que pasa (E13, hombre, jefe de operaciones).

Yo creo que es muy angustiante porque finalmente uno no sabe con qué mentalidad viene la persona [jefe recientemente contratado]. Si la persona que llega no es clara, como te digo, como lo fue en su momento mi jefatura [jefe anterior], también va totalmente en contra, porque uno no sabe finalmente lo que quiere, lo que busca, lo que espera de ti, y si efectivamente uno va a tener los días contados ahí [en la organización](E24, mujer, recursos humanos).

Los líderes guían y dirigen a sus trabajadores para que cumplan con los objetivos organizacionales (Bass, 1999; Avolio y Gardner, 2005). De esta manera, aclaran los requisitos de trabajo para que estos cumplan adecuadamente con lo que se espera de ellos (Jiang, López y Roche, 2018; Lee, Huang y Ashford, 2018). Investigaciones han indicado que los trabajadores que perciben una mayor inseguridad laboral son más proclives a la eventualidad de necesitar apoyo y recursos por parte de los supervisores. En este sentido, la fuerza del efecto que tiene el liderazgo para los trabajadores es más relevante en aquellos empleados menos seguros (Loi et al., 2011). Por ejemplo, los supervisores que efectúan un liderazgo de servicio, generan comportamientos vinculados a atender las necesidades afectivas y emocionales de sus trabajadores (Van Dierendonck, 2011). De esta manera, entregan recursos y apoyo para que los empleados desarrollen sus actividades laborales de manera efectiva (Page y Wong, 2000).

Desde un enfoque próximo, la percepción de apoyo del supervisor se refiere al grado en que los trabajadores sienten que sus supervisores se preocupan por ellos y valoran su contribución en la organización (Guo et al., 2019). Del mismo modo, esto implica la manera en que los supervisores se vinculan, orientan y proceden con sus empleados en términos de respeto y valoración (Eisenberger et al., 2002; Chen y Chiu, 2008; Griffin, Patterson y West, 2001). Estudios previos han indicado que aquellos trabajadores que perciben un mayor apoyo por parte de sus supervisores, disminuyen sus niveles de inseguridad laboral (López y Mladinic, 2017; Guo et al., 2019; Shin y Hur, 2019). De esta manera, los relatos de los entrevistados permiten argumentar que cuando el estilo de liderazgo no se encuentra acorde a las necesidades de los trabajadores y no se presentan bases sólidas de apoyo del supervisor para los empleados, es probable la existencia de condiciones de inseguridad laboral.

Interpretando la experiencia de inseguridad laboral

La interpretación de la experiencia de inseguridad laboral por parte de los entrevistados presenta respuesta asociadas a emociones que implican el potencial de amenaza de la fuente laboral. Las emociones más comunes corresponden a incertidumbre, ansiedad, estrés, frustración y miedo. Estas emociones se asocian a la sensación de ver imposibilitadas sus opciones de modificar, en algún sentido, la situación laboral percibida. El resumen de las emociones expresadas por parte de los trabajadores puede observarse en la siguiente tabla número 3. Considerando que los entrevistados señalaron más de una emoción, los porcentajes suman más del 100 por ciento.

Tabla número 3. Emociones sobre la inseguridad laboral.

Emociones expresadas por parte de los trabajadores respecto de la percepción de inseguridad laboral	Participantes (%)
Incertidumbre	39%
Ansiedad	32%
Estrés	32%
Frustración	32%
Miedo	26%
Tristeza	21%
Rabia	16%
Desánimo	16%

Angustia	13%
Preocupación	11%

Fuente: Elaboración propia en base a análisis.

La inseguridad laboral como experiencia es un evento individual, y a pesar de la existencia de trabajadores bajo las mismas condiciones laborales, sus experiencias de incertidumbre sobre el futuro laboral pueden ser distintas (Jiang y Lavaysse, 2018; Piccoli, De Witte y Reisel, 2017). De esta manera, nuestros hallazgos reportan la manifestación de diversas emociones por parte de los trabajadores, donde la mayoría, pero no todas las respuestas emocionales, tienen como elemento común el hecho de que consideran a la inseguridad laboral como un factor estresante. A continuación, se presentan algunos relatos por parte de los entrevistados que dan cuenta de las emociones expresadas:

Tienes algo seguro, no sé, durante cinco, seis, diez años y de un momento a otro empiezan a pasar cosas que nunca has visto y se genera esa como incertidumbre, qué es lo que va a pasar, ese miedo, miedo a lo desconocido yo creo. Y ese miedo a lo desconocido es lo que genera todos estos sentimientos como de ansiedad o la causa de la frustración, de no poder hacer algo, entonces al final cuando te sacan de tu zona de confort es lo que genera este miedo, esta incertidumbre (E22, hombre, analista financiero).

Cierta incertidumbre de que no sabes cuándo, qué va a pasar en el corto plazo, y lo otro igual te da un poco de no sé si es frustración, pero sí, podría ser un poco de frustración, como un proceso que uno dice pucha, hace un tiempo tenía todo listo y de un momento a otro ya no está (E5, hombre, educación).

Los relatos compartidos por parte de los trabajadores que componen nuestro estudio, son consistentes con investigaciones anteriores donde se ha expuesto a la percepción de inseguridad laboral como una condición estresante en sí misma (Kem et al., 2014; Gillespie et al., 2001; Snell et al., 2014; Probst, 2003). Desde esta perspectiva, la teoría del estrés explica que los factores estresantes como la inseguridad laboral, están asociados con

emociones de carácter negativas (Podsakoff, LePine y LePine, 2007). Así mismo, es más probable que los trabajadores que experimenten inseguridad laboral demuestren esta sensación de estrés a través de actitudes o comportamientos negativos (Lazarus y Folkman, 1984; Piccoli, De Witte, & Reisel, 2017). De esta manera, las emociones expresadas por los entrevistados de este estudio confirman este hallazgo previo.

Nuestros resultados implican emociones relacionadas mayormente a experiencias de incertidumbre (39%), ansiedad (32%), estrés (32%) y frustración (32%). Esto es coincidente con definiciones previas de distintos autores sobre la inseguridad laboral (Manski y Straub, 2000; Sverke y Hellgren, 2002; Probst, 2003; Klandermans, Hesselink y Van Vuuren, 2010). De esta manera, estas emociones denotan las preocupaciones de amenaza de la incertidumbre sobre la posible pérdida del trabajado (Probst, 2003; Vander Elst et al., 2015), así como el estrés ocasionado por la experiencia (Näswall y Sverke, 2014). A su vez, la frustración es evidenciada por la literatura previa como una sensación experimentada a causa de la inseguridad laboral, donde los trabajadores que desean estabilidad sienten una experiencia de frustración debido a la amenaza de las condiciones de incertidumbre del trabajo (Schabracq y Cooper, 2000; Sverke y Hellgren, 2001). Incluso lo empleados ven frustradas sus necesidades básicas a causa de la percepción de inseguridad laboral (Vander Elst et al. 2014; Vander Elst et al., 2012).

Influencia de la inseguridad laboral en el desempeño

Respecto de la influencia de la inseguridad laboral en el desempeño, los entrevistados manifiestan respuestas diversas. Sin embargo, de manera mayoritaria, los participantes sostienen sentir que la incertidumbre laboral tiene una influencia negativa en su desempeño (37% de los entrevistados), mientras que el 24% de los relatos señalan que la inseguridad laboral influye de manera positiva en su desempeño. Similarmente, un 24% de los participantes sostienen que la sensación de incertidumbre laboral no influye en su desempeño. Lo anterior se encuentra resumido en la siguiente tabla número 4.

Tabla número 4. Influencia de la inseguridad laboral en el desempeño.

Pregunta	Participantes (%)
¿De qué forma influye la incertidumbre sobre perder tu trabajo en tu desempeño?	
Disminuye el desempeño.	37%
Incrementa el desempeño.	24%
No disminuye ni incrementa el desempeño.	24%
Entrevistados no pueden determinar la influencia de la incertidumbre laboral en su desempeño	15%

Fuente: Elaboración propia en base a análisis.

La inseguridad laboral disminuye el desempeño. El 37% de los entrevistados señalaron que, en condiciones de incertidumbre sobre su futuro laboral, su desempeño se ve disminuido. La principal explicación a esta disminución es que destinarían recursos (como la atención o el tiempo) a preocuparse de una potencial salida del puesto de trabajo, recursos que, por ende, se desvían de la función laboral:

Yo creo que aquí hay un impacto [en el desempeño], sí, lo noté para ser sincero, no te voy a mentir, pero sí hay un impacto, pero no ha sido tan grande, si yo tuviera que decir, un impacto marginal. Pero sí se nota, yo todos los compromisos que tengo claro, las cosas más importantes, más urgentes, lo hacemos de inmediato y lo otro lo posponemos (E5, hombre, educación).

Voy a dar un ejemplo, de escribir un artículo donde uno debe estar muy concentrado, leer literatura, después establecer un argumento sólido para escribir y tu mente está a la mitad pensando (...) ¿hoy voy a seguir?, ¿va a valer la pena esto?, porque cualquier día me quedo sin nada, entonces claro, sí, de todas maneras yo creo que te afecta, aunque uno trate de llevarlo de la mejor forma, te afecta, no podría decir lo contrario (E19, hombre, educación).

Los relatos expuestos por los participantes son consistentes con la investigación previa que señala un impacto negativo de la inseguridad laboral en el desempeño (Jiang y Lavaysse, 2018; López et al., 2018; Cheng y Chan 2008). Esta vinculación puede ser explicada a través de dos teorías importantes en el área. La primera de ellas corresponde a la teoría del estrés,

cual ha sido abordada ampliamente en la literatura sobre inseguridad laboral (Armstrong-Stassen, 1993; Chirumblo, Callea y Urbini, 2020; De Witte, 1999; Huang et al., 2012). Esta teoría explica que al ser la inseguridad laboral un factor estresante para los trabajadores, estos perciben, procesan e interpretan cognitivamente la situación de estrés (Hart y Cooper, 2001; Lazarus y Folkman, 1984), cual provoca una reducción de su atención, disminuyendo de esta manera su desempeño (Shoss et al., 2019; Armstrong-Stassen, 2005; Chirumbolo y Areni, 2010; De Witte y Battistelli, 2014).

En segundo lugar, la teoría del intercambio social (Blau, 1964) también es capaz de explicar la disminución del desempeño debido a la influencia de la inseguridad laboral. Esta teoría también ha sido ampliamente utilizada en el área para exponer el vínculo entre el trabajador y empleador. La teoría del intercambio social explica la situación en que una de las partes recibe un beneficio por parte de la otra, obligando a esta última a corresponder en iguales términos. De esta manera, ambas partes, empleador y empleado, se obligan mutuamente (Gouldner, 1960). En base a este espiral de obligación mutua, al brindar la organización condiciones de seguridad laboral al trabajador, este corresponderá incrementando sus niveles de desempeño. En caso contrario, al no ser la organización capaz de brindar seguridad laboral al trabajador, este disminuirá sus niveles de desempeño (Ma et al., 2019; Piccoli et al., 2017; Probst, 2017). De la misma manera, como una ampliación de la teoría del intercambio social, la perspectiva del contrato psicológico (Rousseau, 1989), demuestra que la inseguridad laboral refleja el incumplimiento de un contrato subyacente establecido entre la organización y el trabajador, en el que ambos intercambian compromiso, lealtad y desempeño a cambio de seguridad laboral (Schreurs et al., 2012; De Cuyper y De Witte, 2006, 2007). En este sentido, cuando el trabajador no recibe seguridad laboral por parte de la organización, se rompe el contrato psicológico, de tal manera que el empleado disminuye su contribución a la organización, es decir, su desempeño (Shoss, Jiang y Probst, 2018; Chin et al., 2017; López et al., 2016). Este evento en el que la inseguridad laboral influencia disminuyendo el desempeño de los trabajadores, es evidenciado en la mayor parte de los relatos de nuestro estudio.

La inseguridad laboral incrementa el desempeño. Los resultados indican que, debido a la percepción de la inseguridad laboral, un 24% de los participantes disponen de mayor energía y esfuerzos por demostrar los resultados esperados en los plazos acordados a la organización. Incluso acelerando los procesos de trabajo. Esta estrategia es traducida como un aumento en los niveles de desempeño, a modo de protegerse de la amenaza latente de la pérdida de la fuente laboral:

En mi experiencia, a mí me afecta de forma positiva. En el sentido de trabajar, de que, al sentir esta suerte de incertidumbre, hace que uno sea más, a lo mejor más constante, más estudioso o estricto con los horarios, con la forma de trabajar, con la pega, en el fondo con tratar de hacer las cosas más rápido (E7, hombre, abogado).

Pueden cambiar a tu jefe, a tu subjefe y pueden hacer cambio de equipo, y si tú no vas demostrando que efectivamente eres productiva, eres eficiente, generas bien los trabajos, etcétera (...) entonces creo que en ese minuto me dio susto y obviamente quería hacerlo bien y tener el mínimo error posible (...) [la inseguridad laboral] me justifica más mi forma de trabajar, de nunca sentirme segura y de hacerlo siempre bien (E8, mujer, jefatura recursos humanos).

Estos resultados son coincidentes con estudios previos (Probst et al., 2007; Staufenbiel y König, 2010), que demuestran que la sensación de incertidumbre laboral puede impulsar a los trabajadores a efectuar acciones que tengan como fin evitar el evento de la pérdida del trabajo. En esta línea, explicamos estos resultados utilizando como plataforma dos perspectivas en paralelo. La primera de ellas corresponde a la perspectiva de preservación del empleo, y la segunda, a la estrategia de afrontamiento proactivo.

Respecto de la perspectiva de preservación del empleo (Koen, Low y Van Vianen, 2020; Shoss, 2017), los trabajadores se centran en las acciones que les permitan conservar su empleo. En esta línea, incrementan sus esfuerzos en la organización con el fin de hacerse

notar y ser considerados como un trabajador valioso (Shoss, 2017; Probst 2004). De esta manera, esperan que la decisión sobre su posible despido no se concrete debido al esfuerzo realizado en términos de desempeño para preservar el empleo (Armstrong-Stassen, 2005; Probst et al., 2007).

En relación a la segunda perspectiva, la estrategia de afrontamiento proactivo (Latack, Aldag y Joseph, 1992), es utilizada para desafiar la situación de inseguridad laboral, donde el trabajador efectúa mayores esfuerzos centrados en la resolución del problema y en la tarea, dedicando mayor tiempo y energía. Esta estrategia se basa en los intentos del trabajador para afrontar con anticipación la pérdida del trabajo, a pesar de que esta pérdida es incierta (Aspinwall y Taylor, 1997). Del mismo modo, el trabajador busca obtener control de la situación de incertidumbre laboral a través de acciones directas (Latack, 1986), tales como la búsqueda de trabajo, cambiar la dirección que llevan de sus vidas, mejorar sus perspectivas de carrera, generar de redes de contactos (Klehe et al., 2012; Turnley y Feldman, 1998), así como la búsqueda de oportunidades educativas (Shoss, 2017). Estas acciones generan de manera indirecta resultados positivos en el desempeño de los trabajadores en condiciones de inseguridad laboral (Edwards et al., 2014; Shoss, 2017), donde intensifican sus esfuerzos de manera instrumental con el fin de obtener mayor seguridad laboral y el derecho a mantener su trabajo (Piccoli, Reisel y De Witte, 2019; Fischmann et al., 2018) .

La inseguridad laboral no influye en el desempeño. Nuestros resultados reportan que un 24% de participantes no percibe una influencia en su desempeño a propósito de la potencial amenaza de pérdida de la fuente de trabajo. Esto puede evidenciarse en los relatos siguientes:

En términos de desempeño yo soy bastante neutral, o sea, yo no me desempeño bien o mal, al final yo hago mi trabajo. (E38, mujer, ventas).

Trato de que no me incidan las situaciones externas [eventos organizacionales] con mi desempeño. Trato de que no me afecte algo que pueda estar pasando afuera en mis labores diarias (...) no, me tocaría responder (E12, hombre, académico universitario)

Estos resultados también son soportados por investigaciones previas (Sverke y Goslinga, 2003; Sverke, Hellgren y Näswall, 2002; Loi et al., 2011; Schreurs et al., 2012). Una posible y muy simple explicación al respecto, hace referencia a que la inseguridad laboral como experiencia, simplemente no influencia el desempeño de los trabajadores. Por otra parte, podría suceder que la influencia de la inseguridad laboral se determine de acuerdo con ciertos contextos y tipos de desempeño particulares (Sverke, Hellgren y Näswall, 2002). Otra explicación, puede deberse al hecho de que los trabajadores entrevistados pudiesen presentar una limitada percepción de inseguridad laboral. De esta manera, es posible que no captaran la influencia que la incertidumbre de un posible despido tenga en sus niveles de desempeño.

La evidencia de este apartado basada en los relatos de los entrevistados presenta mayoritariamente consecuencias negativas de la inseguridad laboral en el desempeño, tal como lo indica la literatura (Cheng y Chan, 2008). Sin embargo, como ha sido mencionado previamente, el vínculo entre la inseguridad laboral y el desempeño ha sido menos abordado en la investigación y sus consecuencias aún no son del todo concluyentes (Lee, Huang y Ashford, 2018; Niesen et al., 2014). Si bien en la literatura cuantitativa existe una evidencia mayoritaria del impacto negativo de la inseguridad laboral en el desempeño (Gilboa et al., 2008; Jiang y Lavaysse, 2018), se han reportado consecuencias positivas (Staufenbiel y König, 2010; Probst et al., 2007; Probst 2002) y no significativas (Ashford et al., 1989; Loi et al., 2011). Esta discusión también puede evidenciarse en los relatos expresados por los entrevistados en el presente estudio. Pero incluso, más allá de la cantidad de entrevistados que reportan uno u otro tipo de influencia, creemos que la base guía de nuestros hallazgos es centrarse en la existencia de las distintas interpretaciones sobre la influencia de la inseguridad laboral en el desempeño.

CONCLUSIONES

El objetivo del presente estudio fue comprender la experiencia de la percepción de inseguridad laboral de los trabajadores y cómo esta puede influir en su desempeño. Nuestros resultados indican que un 95% de los entrevistados en nuestro estudio han experimentado una

percepción de inseguridad laboral. A su vez, nuestros hallazgos son generalmente consistentes con investigaciones previas y demuestran que: a) la inseguridad laboral comprende antecedentes relacionados con eventos organizacionales y contextuales externos; b) la inseguridad laboral es experimentada a través de emociones que describen elementos propios del estrés; y, c) la inseguridad laboral produce una influencia en tres sentidos; disminuye el desempeño laboral, incrementa el desempeño laboral y, su influencia en el desempeño no es significativa para los trabajadores.

Consignamos que la experiencia de inseguridad laboral es una situación común, sin embargo, puede ser una experiencia que genera múltiples consecuencias negativas para los trabajadores, así como para las organizaciones. En esta línea, confirmamos algunos de los supuestos teóricos de investigaciones previas y bajo un diseño de estudio cualitativo, brindamos nueva información al interpretar cada uno de estos hallazgos.

Primero, la manera en que los trabajadores perciben, interiorizan y expresan la inseguridad laboral, es relevante debido a que no sólo implica un evento debido al contexto organizacional, sino también debido a acontecimientos externos que no se encuentran bajo el control de las organizaciones. En este sentido, el hecho de que la literatura aún no ha acordado una definición común de lo que significa e implica efectivamente la inseguridad laboral para los trabajadores (Shoss, 2017; Jiang y Lavaysse, 2018), es una muestra de que los antecedentes de la percepción de incertidumbre laboral son múltiples y diversos. En esta línea, nuestros hallazgos contribuyen a esclarecer este aspecto debido a que exponemos variados antecedentes de la inseguridad laboral, así como también, presentamos un conjunto de emociones que manifiestan los trabajadores respecto de sus experiencias de inseguridad laboral.

Segundo, analizamos cómo la inseguridad laboral influye en el desempeño de los trabajadores. De esta manera, en base a nuestros hallazgos, adherimos a investigaciones anteriores que indican que el impacto de la inseguridad laboral en el desempeño no es del todo concluyente (Shoss, 2017; Lee, Huang y Ashford, 2018; Niesen et al., 2014). En base a esta línea argumentativa, los resultados heterogéneos aquí discutidos y expuestos por los

empleados de nuestra muestra, donde la inseguridad laboral disminuye, incrementa y, no tiene una relación significativa con el desempeño para los trabajadores, no hace más que confirmar que esta línea de investigación aún necesita desarrollo (De Cuyper et al., 2020; Probst et al., 2020). De esta manera, en nuestro estudio, deseamos dar un paso más allá mostrando nueva evidencia en esta área, donde creemos que es relevante asumir que la inseguridad laboral, así como el desempeño, tienen diferentes interpretaciones para los trabajadores. Esto se encuentra reforzado por algunos estudios que demuestran la complejidad del impacto de la inseguridad laboral en el desempeño (Selenko, Mäkikangas y Stride, 2017; Lee, Huang y Ashford, 2018). En esta perspectiva, estudios han mostrado resultados empíricos donde la inseguridad laboral presenta en una primera instancia un impacto positivo en el desempeño que es de corta duración. Sin embargo, posteriormente, este impacto es superado por uno negativo más grande y de mayor duración (Selenko et al., 2013; Probst et al., 2017; Fischman et al., 2018). De esta manera con base a nuestros hallazgos e investigaciones previas, es necesario esclarecer la influencia de la inseguridad laboral en el desempeño basados en distintas perspectivas teóricas, diseños metodológicos y dimensiones de desempeño más específicas.

Tercero, mientras estudios previos se han limitado a la discusión de distintas perspectivas teóricas sobre la influencia de la inseguridad laboral en el desempeño y la teoría aún no encuentra claridad respecto a este vínculo (Selenko, Mäkikangas y Stride, 2017; Cheng y Chan, 2008; Sverke, Hellgren y Näswall, 2002), nuestra perspectiva es la integración de marcos teóricos que sean capaces de explicar los resultados aquí presentados. Las teorías de estrés e intercambio social exponen un impacto negativo, y la teoría de la motivación para la preservación del empleo junto con el afrontamiento proactivo sugieren un impacto positivo. En tal sentido, no pretendemos imponer una teoría sobre otra en términos de su relevancia explicativa.

Cuarto, basados en un diseño cualitativo de investigación, exigimos un examen a la investigación cuantitativa del área e interpretamos las experiencias de los trabajadores sobre la inseguridad laboral y desempeño. En este sentido, abordamos un vacío en la literatura desde la perspectiva metodológica y acercamiento al fenómeno de investigación.

Quinto, desde un punto de vista práctico, los tomadores de decisiones en las organizaciones pueden alentar a sus empleados a sentirse confiados en expresar sus preocupaciones basadas en la inseguridad laboral, para de esta manera, establecer estrategias y procedimientos que permitan; a) comprender los antecedentes de la inseguridad laboral, b) una comprensión profunda de la misma experiencia de inseguridad laboral y, c) la manifestación de la inseguridad laboral en el desempeño del trabajador. En base a esto, la amplitud de los hallazgos aquí expuestos constituye una guía para realizar acciones que impliquen la disminución de la inseguridad laboral debido a sus efectos nocivos generales para los trabajadores, así como el desarrollo de estrategias que permitan el control de la inseguridad laboral con foco en el incremento del desempeño.

LIMITACIONES Y FUTURAS INVESTIGACIONES

A pesar de las importantes contribuciones de estudio, hemos identificado algunas potenciales limitaciones que creemos necesarias mencionar. En primer lugar, la diversidad de sectores laborales de donde proviene la muestra de los participantes puede haber restado profundidad a las experiencias de inseguridad laboral en entornos laborales específicos. Segundo, nuestra muestra se basó en participantes que contaban con estudios formales y que han cursado programas de especialización y de postgrado. Probablemente, este grupo en particular se vea menos afectado por las percepciones de inseguridad laboral frente a otros grupos con un menor nivel de educación formal (Keim et al., 2014; Kohlrausch y Rasner, 2014). Tercero, el reducido número de la muestra de este estudio y la naturaleza inherente del enfoque cualitativo que hemos abordado (entrevistas semiestructuradas), no permite realizar una generalización de los resultados expuestos. Desde una perspectiva futura de investigación, los nuevos estudios del área podrían abordar con mayor profundidad la experiencia de inseguridad laboral y su influencia en el desempeño, determinando dimensiones específicas de desempeño comprendidas por los empleados, por ejemplo, desempeño contextual o desempeño de innovación. Del mismo modo, la pandemia del COVID-19 ha modificado profundamente los entornos sociales y organizacionales, disminuyendo la actividad productiva de las empresas y provocando despidos masivos. En esta línea, la futura

investigación también debiese abordar los efectos de la pandemia en la inseguridad laboral y el desempeño de los trabajadores. Finalmente, creemos que los estudios futuros que aborden esta área de investigación, debiesen considerar estas recomendaciones con el fin de mejorar sus resultados y análisis futuros.

Referencias

- Adams, C., & van Manen, M. A. (2017). Teaching Phenomenological Research and Writing. *Qualitative Health Research*, 27(6), 780–791. <https://doi.org/10.1177/104973231769896>.
- Akanni, A., Oladejo, O., & Oduaran, Ch. Work-life balance, job insecurity and counterproductive work behaviour among brewery workers. *North American Journal of Psychology*, 2018, Vol. 20, No. 2, 289 -300.
- Alcover, C., Salgado, S., Nazar, G., Ramirez-Vielma, R. & Gonzalez-Suhr, C. Job insecurity, financial threat and mental health in the COVID-19 context: The buffer role of perceived social support. *MedRxiv* (2020). doi: <https://doi.org/10.1101/2020.07.31.20165910>.
- Avolio, B.J. , & Gardner, W.L. 2005. Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 16: 315-338.
- Beck, J. W., Beatty, A. S., & Sackett, P. R. (2014). On the distribution of job performance: The role of measurement characteristics in observed departures from normality. *Personnel Psychology*, 67, 531–566.
- Benach, A. Vives, M. Amable, C. Vanroelen, G. Tarafa, & C. Muntaner. Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annu. Rev. Public Health* 2014. 35:229–53.
- Berntson, E., Näswall, K. and Sverke, M. (2010), “The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect”, *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 31 No. 2, pp. 215-230.

- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds), *Research on negotiation in organizations* (pp. 43–55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bititci, U.S., Carrie, A.S., Turner, T., and Lutz, S. (1998). Integrated performance measurement systems: Implementation case studies. In *Strategic Management of the Manufacturing Value Chain: Proceedings of the International Conference of the Manufacturing Value Chain*, ed. U.S. Bititci, and A.S. Carrie, Troon, August, pp. 179–84.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Bluhm, D., Harman, W., Lee, T. & Mitchell, T. 2011. "Qualitative Research in Management: A Decade of Progress," *Journal of Management Studies*, Wiley Blackwell, vol. 48(8), pages 1866-1891, December.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. 1993. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, and associates (Eds.), *Personnel selection in organizations: 71–98*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Byrd, J., Gailey, N. J., Probst, T. M., & Jiang, L. (2018). Explaining the job insecurity-safety link in the public transportation industry: The mediating role of safety-production conflict. *Safety Science*, 106, 255–262. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.11.017>.
- Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., 2016. The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. *J. Manage. Develop.* 35 (6), 735–746.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. 1993. A theory of performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, and associates (Eds.), *Personnel selection in organizations: 35–69*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Carrico, C., Matusovich, H. M., & Paretto, M. C. (2019). A Qualitative Analysis of Career Choice Pathways of College-Oriented Rural Central Appalachian High School Students. *Journal of Career Development*, 46(2), 94–111. <https://doi.org/10.1177/0894845317725603>.
- Chen, C., & Chiu, S. (2008). An integrative model linking supervisor support and organizational citizenship behavior. *Journal of Business & Psychology*, 23(1), 1-10.
- Cheng G.H.-L., & Chan D. K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 272-303.
- Chenhall, R., & Langfield-Smith, K. (2007). Multiple Perspectives of Performance Measures, *European Management Journal*, Volume 25, Issue 4, Pages 266-282, ISSN 0263-2373, <https://doi.org/10.1016/j.emj.2007.06.001>.
- Chirumbolo, A. Urbini, F., & Callea, A. Dimensionality, Reliability and Validity of a Multidimensional Job Insecurity Questionnaire. Preliminary Findings in the Italian Context. *Rassegna di Psicologia* (2020) XXXVII, 1, 35-46.
- Cohanier, B. (2014), "What qualitative research can tell us about performance management systems", *Qualitative Research in Accounting & Management*, Vol. 11 Iss 4 pp. 380 – 415 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/QRAM-06-2013-0023>.
- Creswell, J.W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Upper Saddle River: Pearson Education.

- David, E. (2013) Examining the Role of Narrative Performance Appraisal Comments on Performance, *Human Performance*, 26:5, 430-450, DOI: 10.1080/08959285.2013.836197.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports. A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 395–409.
- De Cuyper, N., Schreurs, B., De Witte, H. & Selenko, E. Impact of job insecurity on job performance introduction. *Career Development International*. Vol. 25 No. 3, 2020, pp. 221-228.
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017, January 26). Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress?. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000085>.
- Dewe, P. J., O’Driscoll, M. P., & Cooper, C. L. (2010). *Coping with work stress. A review and critique*. Chichester: Wiley.
- De Witte, H. (2005). ‘Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents, and consequences’. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31, 1-6.
- Dutton, J. E., Ashford, S. J., O’Neill, R. M., Hayes, E. and Wierba, E. E. (1997). ‘Reading the wind: how middle managers assess the context for selling issues to top managers’. *Strategic Management Journal*, 18, 407–25.

- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Enns, J.R. & Rotundo, M. (2012) When Competition Turns Ugly: Collective Injustice, Workgroup Identification, and Counterproductive Work Behavior, *Human Performance*, 25:1, 26-51, DOI: 10.1080/08959285.2011.631646.
- Flick, U., *Introducción a la Investigación Cualitativa*, Ediciones Morata S. L., Madrid, 2004.
- Gersick, C. J. G., Bartunek, J. M. and Dutton, J. E. (2000). 'Learning from academia: the importance of relationships in professional life'. *Academy of Management Journal*, 6, 1026-44.
- Gilboa S, Shirom A, Fried Y, Cooper CL. 2008. A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Pers. Psychol.* 61(2):227-71.
- Giorgi G, Lecca LI, Alessio F, Finstad GL, Bondanini G, Lulli LG, Arcangeli G, Mucci N. COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review. *Int J Environ Res Public Health*. 2020 Oct 27;17(21):7857. doi: 10.3390/ijerph17217857. PMID: 33120930; PMCID: PMC7663773.
- Griffin, M. A., Patterson, M. G., & West, M. A. (2001). Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 537-550.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. doi:10.2307/2092623.

- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(3), 105–112. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24634438>.
- Guo, M., Liu, S., Chu, F., Ye, L., & Zhang, Q. (2019). Supervisory and coworker support for safety: Buffers between job insecurity and safety performance of high-speed railway drivers in China. *Safety Science*, 117, 290-298.
- Hamilton, S., Whitehouse, R., Brown, K., Combes, P., Herring, E., & Thomas, M. S. (2006). Phenomenology in Practice: Towards a p Methodology for a 'Subjective' Approach. *European Journal of Archaeology*, 9(1), 31–71. <https://doi.org/10.1177/1461957107077704>.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity*. London: Sage Publications.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Hellman, T., Molin, F., & Svartengren, M. (2019). A Qualitative Study on Employees' Experiences of a Support model for Systematic Work Environment Management. *International journal of environmental research and public health*, 16(19), 3551. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193551>.

- Hernández, S., Fernández, F. & Baptista, L. (2010) *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: McGrawHill.
- Hickson, D. J., Miller, S. J. and Wilson, D. C. (2003). 'Planned or prioritized? Two options in managing the implementation of strategic decision'. *Journal of Management Studies*, 40, 1803–36.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York, NY: Plenum.
- Ingram, R. E., & Siegle, G. J. (2002). Contemporary methodological issues in the study of depression: Not your father's Oldsmobile. In I. H. Gotlib & C. L. Hammen (Eds.), *Handbook of depression* (pp. 86-114). New York, NY, US: The Guilford Press.
- Janesick, v.j. (1998). The dance of qualitative research design: methaphor, methodolatry, and meaning. In: Denzin, N.K., Lincoln, Y.S. (Eds). *Strategies of qualitative inquiry*. (pp. 35-85). Thousand Oaks, Sage.
- Jiang, L., Probst, T., & Sinclair, R. R. (2013). Perceiving and responding to job insecurity: The importance of multilevel contexts. In A.-S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *New horizons in management. The psychology of the recession on the workplace* (p. 176–195). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9780857933843.00020>.
- Jiang, L., & Probst, T. M. 2016. A multilevel examination of affective job insecurity climate on safety outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21: 366-377.
- Jiang, L.; Lavaysse, L.M. (2018). Cognitive and afective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *J. Manag.* 2018, 44, 2307–2342.
- Jiang, L., López, S. & Roche, M. Contingent Reward Transactional Leaders as “Good Parents”: Examining the Mediation Role of Attachment Insecurity and the Moderation

Role of Meaningful Work. *J Bus Psychol* 34, 519–537 (2019).
<https://doi.org/10.1007/s10869-018-9553-x>

- Keenan, A. and Newton, T.J. (1985), “Stressful events, stressors and psychological strains in young professional engineers”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 6 No. 2, pp. 151-156.
- Kvale, S. (1983). “The qualitative research interview: a phenomenological and a hermeneutical mode of understanding”, *Journal of Phenomenological Psychology*, 14: 171–96.
- Klehe, U.-C., Zikic, J., van Vianen, A.E.M., Koen, J. and Buyken, M. (2012), "Coping Proactively with Economic Stress: Career Adaptability in the Face of Job Insecurity, Job Loss, Unemployment, and Underemployment", Perrewé, P.L., Halbesleben, J.R.B. and Rosen, C.C. (Ed.) *The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being (Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 10)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 131-176.
- Kohlrausch, B., & Rasner, A. (2014). Workplace training in Germany and its impact on subjective job security: Short- or long-term returns? *Journal of European Social Policy*, 24(4), 337–350. <https://doi.org/10.1177/0958928714538216>.
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. 2014. Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19: 269-290.
- Koen, J., Low, J.T.H. and Van Vianen, A. (2019), "Job preservation efforts: when does job insecurity prompt performance?", *Career Development International*, Vol. 25 No. 3, pp. 287-305. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0099>.
- Lam, J., Fan, W., & Moen, P. 2014. Is insecurity worse for well-being in turbulent times? *Mental health in context. Society and Mental Health*, 4: 55-73.

- Latack, J. C. (1986). Coping with job stress: Measures and future directions for scale development. *Journal of Applied Psychology*, 71, 377–385.
- Latack, J. C., Aldag, R. J., & Joseph, H. J. (1992). Job stress: Determinants and consequences of coping behaviors. Unpublished manuscript, Ohio State University, Columbus, OH.
- Lau, V. C. S., Au, W. T., & Ho, J. M. C. (2003). A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behavior in organizations. *Journal of Business and Psychology*, 18, 73–99.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- Lee, T. W. (1999). *Using Qualitative Methods in Organizational Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lee, C., Huang, G., and Ashford, S., 2018. "Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 5:9.1–9.25.
- Lin, Xiao Song & Chen, Zhen Xiong & Ashford, Susan J. & Lee, Cynthia & Qian, Jing, 2018. "A self-consistency motivation analysis of employee reactions to job insecurity: The roles of organization-based self-esteem and proactive personality," *Journal of Business Research*, Elsevier, vol. 92(C), pages 168-178.
- López, S., & Mladinic, A. (2017). The effect of procedural fairness and supervisor support in the relationship between job insecurity and organizational citizenship behavior. *Revista Brasileira de Gestão De Negócios*, 19, 337-357.

- Mazzola, J. J., Jackson, E. M., Shockley, K. M., & Spector, P. E. (2011). Examining stress in graduate assistants: Combining qualitative and quantitative survey methods. *Journal of Mixed Methods Research*, 5, 198–211. <http://dx.doi.org/10.1177/1558689811402086>.
- McKibbin, W.J.; Fernando, R. The Global Macroeconomic Impacts of COVID-19: Seven Scenarios. *SSRN Electron. J.* 2020.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications, Inc.
- Murphy, K. R., & Jackson, S. E. 1999. Managing work-role performance: Challenges for 21st century organizations and employees. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of work performance*: 325–365. San Francisco: Jossey-Bass.
- Murphy, K. R., Cleveland, J. N., & Hanscom, M. (2018). *Performance appraisal and management: Why does it fail and how can it be fixed?* Thousand Oaks, CA: Sage.
- Murphy, K. R. (2019). Performance evaluation will not die, but it should. *Hum Resour Manag J.* 30: 13– 31. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12259>.
- Moran, D. (2000) *Introduction to Phenomenology*, London: Routledge.
- Narayanan, L., Menon, S., & Spector, P. E. (1999). Stress in the workplace: A comparison of gender and occupations. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 63–73. [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379).
- Näswall, K.; Sverke, M. Unions and changes in working life: New challenges, new opportunities. In *Workplace Well-Being: How to Build Psychologically Healthy Workplaces*; Day, A., Kelloway, E.K., Hurrell, J., Eds.; Wiley: New York, NY, USA, 2014; pp. 245–263.

- Neely, A. D. (2002). *Business performance measurement: theory and practice*. Cambridge: Cambridge University Press).
- Niesen, A., Hootegem, V., Handaja, Y., Battistelli, A. & De Witte, H. (2018). Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Idea Generation: The Mediating Role of Psychological Contract Breach. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 3(1): 3, 1–14, DOI: <https://doi.org/10.16993/sjwop.36>.
- Norlyk A. and Harder I. What makes a phenomenological study phenomenological? An analysis of peer-reviewed empirical nursing studies. *Qual Health Res*. 2010 Mar;20(3):420-31. doi: 10.1177/1049732309357435. Epub 2010 Jan 12. PMID: 20068190.
- O'Neill, P., & Sevastos, P. (2013). The development and validation of a new multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): An inductive methodology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 338–349. <https://doi.org/10.1037/a0033114>.
- Patton, M. Q. (2002). Two Decades of Developments in Qualitative Inquiry: A Personal, Experiential Perspective. *Qualitative Social Work*, 1(3), 261–283. <https://doi.org/10.1177/1473325002001003636>.
- Patton, M. Q., (2014), *Qualitative Research & Evaluation Methods Integrating Theory and Practice (Fourth Edition)*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Page, D., & Wong, P. T. P. (2000). A conceptual framework for measuring servant leadership. In S. Adjibolosoo (Ed.), *The human factor in shaping the course of history and development*. Boston: University Press of America.

- Pietkiewicz, I., and Smith, J.A., A Practical Guide to Using Interpretative Phenomenological Analysis in Qualitative Research Psychology, *Psychological Journal*, 20, 1, 2014, 7-14.

- Pindek, S., Howard, D., Krajcevska, A. & Spector, P. (2019) "Organizational constraints and performance: an indirect effects model", *Journal of Managerial Psychology*, <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2018-0122>.

- Podsakoff, N.P., Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Maynes, T.D. and Spoelma, T.M. (2014), Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research. *J. Organiz. Behav.*, 35: S87-S119. doi:10.1002/job.1911.

- Probst, T.M. (2003), "Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: a classical test theory and IRT approach", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 76, pp. 451-467, doi: 10.1348/096317903322591587.

- Probst, T.M. (2002), "Layoffs and tradeoffs: production, quality, and safety demands under the threat of job loss", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 7 No. 3, pp. 211-220, doi: 10.1037/1076-8998.7.3.211.

- Probst, T. and Lawler, J. (2006), "Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: the role of individualism and collectivism", *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 55 No. 2, pp. 234-254, doi: 10.1111/j.1464-0597.2006.00239.x.

- Probst, T.M., Stewart, S.M., Gruys, M.L. and Tierney, B.W. (2007), "Productivity, counterproductivity and creativity: the ups and downs of job insecurity", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 80 No. 3, pp. 479-497, doi: 10.1348/096317906X159103.

- Probst, T. M., Gailey, N. J., Jiang, L., & Lopez-Bohle, S. (2017). Psychological capital: buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance. *Safety Science*, 100, 74–82.
- Probst, T.M., Jiang, L. and López Bohle, S.A. (2020), "Job insecurity and impression management: Which is the horse and which is the cart when it comes to job performance?", *Career Development International*, Vol. 25 No. 3, pp. 306-324. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0119>.
- Probst, T., Chizh, A., Hu, S., Jiang, L., & Austin, C. (2020). Explaining the relationship between job insecurity and creativity: A test of cognitive and affective mediators. *The Career Development International*, 25(3), 247–270. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0118>
- Qian, S., Yuan, Q., Niu, W. & Liu, Z. Is job insecurity always bad? The moderating role of job embeddedness in the relationship between job insecurity and job performance. *Journal of Management & Organization* (2019), page 1 of 17 doi:10.1017/jmo.2018.77.
- Reuter, T., & Schwarzer, R. (2009). Manage stress at work through preventive and proactive coping. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior: Indispensable knowledge for evidence-based management* (pp. 499–515). Chichester: Wiley.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. 2002. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87: 66–80.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organisations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139. DOI: <https://doi.org/10.1007/BF01384942>

- Rudolph, C.W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2020). Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*.
- Sasaki, N.; Kuroda, R.; Tsuno, K.; Kawakami, N. Workplace responses to COVID-19 associated with mental health and work performance of employees in Japan. *J. Occup. Health* 2020, 62.
- Schabracq, M.J. and Cooper, C.L. (2000), "The changing nature of work and stress", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15 No. 3, pp. 227-241. <https://doi.org/10.1108/02683940010320589>.
- Selenko, E., Mäkikangas, A., Mauno, S. and Kinnunen, U. (2013), How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analysing curvilinear associations in a longitudinal sample. *J Occup Organ Psychol*, 86: 522-542. doi:10.1111/joop.12020.
- Sergi, V. and Hallin, A. (2011), "Thick performances, not just thick descriptions: the processual nature of doing qualitative research", *Qualitative Research in Organizations and Management*, Vol. 6 No. 2, pp. 191-208.
- Shin, Y & Hur, Won-Moo. (2019): Supervisor Incivility and Employee Job Performance: The Mediating Roles of Job Insecurity and Amotivation, *The Journal of Psychology*, DOI: 10.1080/00223980.2019.1645634
- Shoss, M.K. (2017), "Job insecurity: an integrative review and agenda for future research", *Journal of Management*, Vol. 43, pp. 1911-1939, doi: 10.1177/0149206317691574.
- Shoss, M.K., Brummel, B.J., Probst, T.M. (2020). The Joint Importance of Secure and Satisfying Work: Insights from Three Studies. *J Bus Psychol* 35, 297–316. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09627-w>.

- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F.J. et al. Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability. *J Happiness Stud* 10, 739 (2009). <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9119-0>.
- Smith, J.A.; Flowers, P.; Larkin, M. *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*; SAGE Publications: London, UK, 2009.
- Smith, J.A. Evaluating the contribution of interpretative phenomenological analysis. *Health Psychol. Rev.* 2011, 5, 9–27.
- Spector, P. E., and Meier, L. L. (2014) Methodologies for the study of organizational behavior processes: How to find your keys in the dark, *J. Organiz. Behav.*, 35, pages 1109– 1119. doi: 10.1002/job.1966.
- Staller, K. M. (2010). Review Essay: Technology and Inquiry: Future, Present and Past. *Qualitative Social Work*, 9(2), 285–287. <https://doi.org/10.1177/1473325010365222>.
- Stynen, D., Forrier, A., Sels, L., & De Witte, H. (2015). The relationship between qualitative job insecurity and OCB: Differences across age groups. *Economic and Industrial Democracy*, 36(3), 383–405. <https://doi.org/10.1177/0143831X13510326>.
- St-Onge, S., Morin, D., Bellehumeur, M. and Dupuis, F. (2009), "Managers' motivation to evaluate subordinate performance", *Qualitative Research in Organizations and Management*, Vol. 4 No. 3, pp. 273-293. <https://doi.org/10.1108/17465640911002545>.
- Sverke M, Goslinga S. (2003). The Consequences of Job Insecurity for Employers and Unions: Exit, Voice and Loyalty. *Economic and Industrial Democracy*. 24(2):241-270. doi:10.1177/0143831X03024002005.
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A. and Näswall, K. (2019), "A meta-analysis of job insecurity and employee performance: testing temporal aspects, rating source,

- welfare regimes, and union density as moderators”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 16, pp. 2536, doi: 10.3390/ijerph16142536.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
 - Thompson, M. N., Nitzarim, R. S., Her, P., & Dahling, J. J. (2013). A grounded theory exploration of undergraduate experiences of vicarious unemployment. *Journal of Counseling Psychology*, 60(3), 421–431. <https://doi.org/10.1037/a0033075>.
 - Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B. and Lens, W. (2010), Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83: 981-1002. doi:10.1348/096317909X481382.
 - Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership, review and synthesis. *Journal of Management*, 37, 1228–1261. doi: 10.1177/0149206310380462
 - Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Witte, H. & De Cuyper, N. (2012): The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 26:3, 252-271.
 - Van Hootegem, A, Niesen, W, De Witte, H. Does job insecurity hinder innovative work behaviour? A threat rigidity perspective. *Creat Innov Manag.* 2019; 28: 19– 29. <https://doi.org/10.1111/caim.12271>.
 - Van Vuuren, T., de Jong, J.P. and Smulders, P.G.W. (2019), "The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups: Evidence from a representative sample from the Netherlands", *Career Development International*, Vol. 25 No. 3, pp. 229-246. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0155>.

- Vander Elst, T., Naswall, K., & Bernhard-Oettel, C., De Witte, H., & Sverke, M. (2015). The Effect of Job Insecurity on Employee Health Complaints: A Within-Person Analysis of the Explanatory Role of Threats to the Manifest and Latent Benefits of Work. *Journal of occupational health psychology*. 21. 10.1037/a0039140.
- Wertz, F. J., Charmaz, K., McMullen, L. M., Josselson, R., Anderson, R., & McSpadden, E. (2011). *Five ways of doing qualitative analysis: Phenomenological psychology, grounded theory, discourse analysis, narrative research, and intuitive inquiry*. The Guilford Press.
- Wilson JM, Lee J, Fitzgerald HN, Oosterhoff B, Sevi B, Shook NJ. Job Insecurity and Financial Concern during the COVID-19 Pandemic are Associated with Worse Mental Health. *J Occup Environ Med*. (2020). Jul 14. doi: 10.1097/JOM.0000000000001962. Epub ahead of print. PMID: 32658054.
- Willig, C. (2001) *Introducing Qualitative Research in Psychology: Adventures in Theory and Method*, Buckingham: Open University Press.
- Wood, L.A. and Kroger, R.O. (2000) *Doing Discourse Analysis: Methods for Studying Action in Talk*, London: Sage.

ANEXO I
CAPÍTULO 3 – ARTÍCULO 2

Preguntas de Entrevista Semi Estructurada

1. ¿Cuéntame sobre tu trabajo actual, en qué consiste?
2. ¿Alguna vez has experimentado una situación real de incertidumbre o inestabilidad sobre tu continuidad laboral?
 - a. ¿Cuán frecuentemente has experimentado esta situación?
 - b. ¿Qué fue lo que te hizo experimentar esta situación (hecho o acontecimiento)?
 - c. ¿Por cuanto tiempo se prolongó o ha prolongado esta situación?
 - d. ¿Qué pensaste en aquel momento particular? ¿qué sentiste (emoción)? ¿qué hiciste para remediar o controlar esta situación?
 - e. ¿Cómo podrías interpretar o explicar esta situación de incertidumbre o inestabilidad laboral con tus propias palabras?
 - f. ¿Crees que esta experiencia ha influenciado de alguna manera tu trabajo (en general)?
 - g. ¿Crees que esta experiencia ha influenciado particularmente en tu desempeño laboral? ¿De qué manera específicamente (conducta de desempeño)?
3. ¿Hay algo más que desees compartir?

CAPÍTULO 4 - ARTÍCULO 3

Inseguridad Laboral Cualitativa y su Relación con el Comportamiento de Desempeño de Voz de los Trabajadores: Evaluación del Efecto de Mediación del Compromiso Organizacional Afectivo

Resumen

El propósito de esta investigación es examinar las consecuencias de la inseguridad laboral cualitativa en el comportamiento de desempeño de voz de los trabajadores, considerando el efecto indirecto del compromiso organizacional afectivo en esta relación. Se utiliza la teoría del intercambio social como fundamento teórico. Las hipótesis planteadas se prueban a través de un estudio realizado con tres medidas en diferentes momentos del tiempo en una muestra de 137 trabajadores de una empresa de retail en Chile. Los hallazgos indican que los trabajadores reportaron un menor compromiso organizacional afectivo debido a las consecuencias de la inseguridad laboral cualitativa, lo que, a su vez, disminuyó su comportamiento de voz en el periodo siguiente. Los líderes de las organizaciones podrían incrementar indirectamente los comportamientos de voz de sus trabajadores al reducir las percepciones de inseguridad laboral cualitativa, lo que incrementaría sus niveles de compromiso organizacional afectivo. Este es el primer estudio en probar que el compromiso organizacional afectivo es capaz de explicar la relación entre la inseguridad laboral cualitativa y el comportamiento de desempeño de voz.

Palabras clave: Inseguridad laboral cualitativa, compromiso organizacional afectivo y voz.

Introducción

La globalización, la intensa competencia empresarial y los avances tecnológicos recientes, han modificado la naturaleza del trabajo y las relaciones laborales, desencadenando múltiples reestructuraciones, despidos masivos, diversificación de los contratos e inestabilidad económica (Shin y Hur, 2019; Petermann y Zacher, 2020; Sverke y Hellgren, 2002; De Witte, 1999). Esto se ha visto intensificado producto de las recesiones globales más recientes como la crisis subprime (World Economic Situation and Prospects, 2014) y la crisis actual del COVID-19 (Alcover et al., 2020; Wilson et al., 2020). A su vez, se ha incrementado la cantidad de trabajos inestables, cuales están convirtiéndose en la regla y no la excepción (Abildgaard et al., 2017; Allvin et al., 2013; Chambel y Fortinha, 2009; Chambel y Sobral, 2018). De esta manera, se ha experimentado un alza de los niveles de inseguridad laboral por parte de los trabajadores (Freeman, 2020; Quian et al., 2019; Rudolph et al., 2020), quienes se encuentran en una posición significativamente diferente respecto de la inseguridad laboral que experimentaban en años anteriores (Shoss, 2017; Rudolph et al., 2020; Kalleberg, 2013; Lavigne et al., 2020).

La inseguridad laboral puede conceptualizarse en base a dos dimensiones. La primera de ellas es la inseguridad laboral cuantitativa, que se refiere a la incertidumbre respecto de la pérdida del trabajo en sí mismo. La segunda, es la inseguridad laboral cualitativa, cual se refiere al miedo sobre la pérdida de la calidad de las características valoradas del trabajo por parte de los empleados (Hellgren, Sverke e Isaksson, 1999). Ambos tipos de inseguridad laboral son subjetivas y cada empleado percibe de manera personal su propia experiencia de inseguridad laboral (Jacobson y Hartley, 1991; Jiang y Lavaysse, 2018; Greenhalgh y Rosenblatt, 1984).

Estudios han reportado que la dimensión cuantitativa de la inseguridad laboral tiene consecuencias negativas, tales como una disminución de la satisfacción laboral, salud física, bienestar psicológico, confianza, compromiso organizacional e intenciones de abandono (Sverke et al., 2002; Cheng y Chan 2008; Gilboa et al., 2008; Jiang y Lavaysse, 2018). Por otro lado, la dimensión cualitativa de la inseguridad laboral ha sido menos estudiada que la dimensión cuantitativa (Shoss, 2017; Fischman et al., 2015; Piccoli, Reisel y de Witte, 2019;

Vander Elst et al., 2014). La inseguridad laboral cualitativa denota amenazas percibidas al deterioro de la calidad de la relación laboral (Hellgren, Sverke y Isaksson, 1999), tales como el salario, jornada laboral y recompensas organizacionales (De Witte, 2005). En este sentido, dados los cambios actuales de modificación de las condiciones laborales de los trabajadores debido al rápido avance tecnológico y recesiones globales, su investigación se ha tornado relevante (Niesen et al., 2018; Chirumbolo, Urbini y Callea, 2020; Stynen et al., 2015). Esto se ha sustentado principalmente en la necesidad de comprender las consecuencias de la erosión del empleo (Stynen et al., 2013), donde la inseguridad laboral cualitativa es posible que se induzca con mayor facilidad (Urbanaviciute et al., 2015), pudiendo indicar un rol más importante que la dimensión cuantitativa respecto de su relación con diversas consecuencias para los trabajadores (Shoss, 2017; Fischman et al., 2015; De Witte et al., 2010; Hellgren, Sverke y Isaksson, 1999).

En este sentido, la escasa investigación sobre las consecuencias de la inseguridad laboral cualitativa hasta ahora realizada, ha reportado una disminución en el bienestar del trabajador (De Witte et al., 2010), compromiso (Urbanaviciute et al., 2015), satisfacción laboral (Richter et al., 2014; Urbanaviciute et al., 2015), identificación organizacional y justicia (Chirumbolo et al., 2017). También se han brindado resultados positivos en su relación con síntomas depresivos (Vander Elst et al., 2014), mayores demandas laborales y conflicto de la relación trabajo y familia (Bandeira, Chambel y Carvalho, 2020; Lästad et al., 2015). Sin embargo, el análisis sobre sus consecuencias en el desempeño ha sido menos investigado (Sverke et al., 2019; Sverke, Hellgren y Näswall, 2006; Probst, Jiang y López, 2020; Jiang y Lavaysse, 2018). De esta manera, dada la escasa literatura existente, la comprensión de sus consecuencias en el desempeño todavía se encuentra en desarrollo (Callea, Urbini y Chirumbolo, 2016; Fischman et al., 2015; 2018; Stynen et al., 2013). Esto se vuelve más evidente aún en la escasa cantidad de estudios que analizan tipos de desempeños más específicos como la voz de los trabajadores (Sverke et al., 2019; Schreurs et al., 2015; Berntson et al., 2010; Breevaart et al., 2020; Shoss, 2017).

El comportamiento de voz es descrito como un tipo de desempeño extra-rol de expresión voluntaria de ideas, información y opiniones que colaboran con el contexto laboral (Van

Dyne y LePine, 1998). Desafía de manera constructiva el status quo, plantea sugerencias, inquietudes y opiniones sobre aspectos relevantes del trabajo (Morrison, 2014; Detert y Burris, 2007; Dundon y Gollan, 2007). El comportamiento de voz es indispensable para la efectividad organizacional, brinda mecanismos para desarrollar la innovación, el aprendizaje y la prevención o corrección de errores (Botero y Van Dyne, 2009; Morrison, 2014; Liu, Zhu y Yang, 2010). Del mismo modo, el uso de la voz mejora el desempeño de las unidades de trabajo y el desarrollo de nuevas maneras de organizar o reestructurar las tareas (Bhal y Ansari, 2007; Whiting et al., 2012; Maynes y Podsakoff, 2014). De esta manera, los trabajadores desarrollan ideas y sugerencias, creando una ventaja competitiva para la organización (Ng y Feldman, 2015; Maynes y Podsakoff, 2014; Van Dyne y LePine, 1998).

Así, a pesar de que las conductas de desempeño de voz son relevantes y requeridas por las organizaciones, escasos estudios han evaluado cómo la voz se ve afectada por la inseguridad laboral y han establecido nuevos horizontes entre ambas variables explicando sus mecanismos subyacentes (Sverke et al., 2019; Schreurs et al., 2015). De hecho, investigadores han indicado que los mecanismos subyacentes que prueban la relación entre la inseguridad laboral y distintas variables de desempeño ha quedado rezagada y necesita acelerar su desarrollo (De Witte, 2016; De Cuyper et al., 2020).

Como resultado de lo expuesto anteriormente, carecemos de una comprensión sistemática y basada en la teoría de cómo los efectos de la inseguridad laboral cualitativa afectan el comportamiento de desempeño de voz del trabajador. Esta es la brecha principal que buscamos abordar en esta investigación. Con este fin, el presente estudio pretende ampliar el conocimiento sobre las explicaciones teóricas del vínculo entre la inseguridad laboral cualitativa y los resultados relacionados con el desempeño de voz de los trabajadores. Para esto, utilizamos la teoría del intercambio social como fundamento teórico (Blau, 1964) y proponemos al compromiso organizacional afectivo (Allen y Meyer, 1990) como potencial mecanismo explicativo de la relación entre la inseguridad laboral cualitativa (Hellgren et al., 1999) y el desempeño de voz del trabajador (Van Dyne y LePine, 1998).

De esta manera, el presente estudio realiza algunas importantes contribuciones. Primero, la mayoría de los estudios previos se han centrado en la evaluación de los efectos de la inseguridad laboral cuantitativa y distintos comportamientos de desempeño (Cheng y Chan, 2008; Shoss, 2017). Sin embargo, existe un creciente interés en comprender los efectos de la inseguridad laboral cualitativa debido al incremento de la competencia, la transformación del trabajo y el avance tecnológico (Van den Broeck, Sulea y Vander Elst, 2013; Fischman et al., 2018; Chirumbolo et al., 2017, Chirumbolo, Urbini y Callea, 2020). En esta línea, los escasos estudios que han analizado la relación entre inseguridad laboral y la voz, han utilizado la dimensión cuantitativa (Breevaart et al., 2020; Shcreurs et al., 2015; Shoss, 2017). Debido a esto, nuestra investigación analiza explícitamente las consecuencias de la dimensión cualitativa de la inseguridad laboral como un posible predictor del comportamiento de desempeño de voz.

Segundo, evaluamos estos efectos a través de la mediación del compromiso organizacional afectivo (Meyer y Allen, 1991), para explicar cómo los trabajadores pueden sobreponerse a la inseguridad laboral cualitativa y ejercer conductas de voz. En esta línea, deseamos dar un paso más allá brindando antecedentes de las dimensiones psicológicas que explican la realización de conductas de voz cuando el trabajador se encuentra bajo condiciones de inseguridad laboral cualitativa, contribuyendo al desarrollo de la red nomológica en el área. De esta manera, respondemos al llamado de variados investigadores que solicitan la incorporación de mecanismos mediadores que analicen de mejor manera las relaciones entre la inseguridad laboral y distintas conductas de desempeño (Probst, Jiang y Benson, 2018; De Cuyper, 2020; Lee, Huang y Ashford, 2018; López et al., 2017).

Tercero, a través de nuestro estudio también contribuimos a la literatura sobre la voz y respondemos al llamado de investigadores que solicitan mayores antecedentes sobre las variables que afectan este tipo de comportamiento debido a la escasa evidencia e inexistencia de un marco teórico unificado (Detert et al., 2013; Burris, 2012; He et al., 2020; Morrison, 2014; Weiss y Morrison, 2017; Lam, Lee y Sui, 2019).

Cuarto, la investigación de diseño transversal ha sido predominante en el campo de la inseguridad laboral y su relación con el desempeño (Probst y Brubaker, 2001; Probst et al., 2017; Jiang y Lavaysse, 2018). De esta manera, nuestra investigación también aborda esta inquietud por parte de los investigadores (Niesen et al., 2018; Fischman et al., 2015), utilizando de esta manera un diseño de recolección de datos en tres momentos distintos del tiempo con un mes de desfase en cada ronda.

Quinto, desde un punto de vista práctico, esta investigación brinda importantes recomendaciones a los líderes de las organizaciones para incrementar las conductas de desempeño de voz de sus trabajadores y así propiciar su efectividad en condiciones de incertidumbre laboral.

De esta manera, en base a argumentos de la teoría del intercambio social, así como a la evidencia empírica analizada, presentamos algunas hipótesis sobre los efectos directos entre la inseguridad laboral cualitativa y el comportamiento de voz, así como sus efectos indirectos a través del compromiso organizacional afectivo. Luego, probamos estas hipótesis utilizando datos recolectados en distintos periodos de tiempo de una empresa del sector de retail en Chile.

Hipótesis del Estudio

Inseguridad Laboral Cualitativa y Comportamiento de Voz

Como se señaló anteriormente, la inseguridad laboral cualitativa es una percepción subjetiva respecto de la preocupación por el deterioro significativo de las características valoradas del empleo por parte del trabajador (Niesen et al., 2018). Tales características constituyen, por ejemplo, el salario, horario laboral, relación con colegas y el contenido del trabajo (Van Vuuren y Klandermans, 1990; Hellgren, Sverke y Isaksson, 1999). De esta manera, dos empleados en las mismas condiciones de trabajo pueden presentar diferentes niveles de inseguridad laboral cualitativa (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; Van den Broeck et al., 2014).

En el presente estudio nos centramos específicamente en la dimensión cualitativa de la inseguridad laboral y sus efectos en el comportamiento de desempeño de voz de los trabajadores. Esto es relevante dados los actuales cambios económicos y sociales de los últimos años, donde, tanto la posibilidad de perder el trabajo como un cambio en las condiciones laborales, son algo cierto (DeWitte et al., 2010; Chambel, 2015; Jiang, Hu y Xu, 2019; Rudolph et al., 2020; Wilson et al., 2020). De esta manera, a causa de la inseguridad laboral, los trabajadores reducen sus esfuerzos, respondiendo de manera negativa a la organización debido a sus sentimientos de inseguridad, ejerciendo así, menores conductas de voz (Berntson et al., 2010; Schreurs et al., 2015; Shoss, 2017). Este tipo de conductas son necesarias debido a que son críticas para la efectividad organizacional, puesto que promueven la innovación, aprendizaje y corrección de errores (Morrison, 2014). El comportamiento de voz incluye la participación del trabajador más allá del dominio de la tarea, incluyendo comportamientos no formales y que no son parte del requisito del puesto de trabajo (Van Dyne, Ang y Botero, 2003; Morrison y Phelps, 1999). Este tipo de comportamientos son caracterizados como discrecionales y no se encuentran reconocidos explícitamente por el sistema de recompensas de la organización (Chamberlin, Newton y Lepine, 2017; Organ, 1988; Podsakoff et al., 2009). Sobre la base de este argumento, en nuestro estudio analizamos la voz como parte de la amplia variedad de comportamientos de desempeño extra-rol existente (Van Dyne et al., 1995; Van Dyne y Lepine, 1998; Schreurs et al., 2015). Así, la voz es un “comportamiento de promoción que enfatiza la expresión del desafío constructivo destinado a mejorar en lugar de simplemente criticar” (Van Dyne y LePine, 1998. p. 109). A su vez, la acción de efectuar opiniones y brindar información se basa en motivos cooperativos, beneficiando al entorno laboral (Farrell y Rusbult, 1992; Zhou y George, 2001; Dyne, Ang y Botero, 2003). En este sentido, la voz ha sido interpretada como un tipo de desempeño más específico (Sverke et al., 2019; Shoss, 2017;), que implica a su vez, sugerir cambios y hablar sobre temas en beneficio de la organización, es decir, un comportamiento de desempeño contextual (LePine y Van Dyne, 1998; 2001; Botero y Van Dyne, 2009).

La investigación sobre la voz no ha sido sistemática y falta mayor evidencia empírica para su desarrollo (Milliken y Lam, 2009; Lam, Lee y Sui, 2019; Ng y Feldman, 2012; Morrison, 2014; Burris, et al., 2018; Burris, Rockmann y Kimmons, 2017). Los escasos estudios

realizados hasta hoy respecto de la relación entre la inseguridad laboral y el comportamiento de voz han brindado resultados diversos. Investigaciones han mostrado que la inseguridad laboral reduce los comportamientos de voz de los trabajadores (Berntson, Näswall y Sverke, 2010; Schreurs et al., 2015; Shoss, 2017), mientras otros estudios presentan evidencia de una relación positiva (Sverke y Hellgren, 2001). A su vez, otras investigaciones han encontrado evidencia para plantear una relación no directa (Sverke y Goslinga, 2003; Breevart et al., 2020).

De igual manera que en estudios previos, nuestra investigación se basa en la teoría del intercambio social (Blau, 1964) para explicar la relación entre la inseguridad laboral y conductas de desempeño extra-rol (Wong et al., 2005; Piccoli, De Witte y Reisel, 2017; Coyle-Shapiro, 2002). El argumento central de esta teoría es que tanto el trabajador como el empleador obtienen beneficios mutuos de su relación de intercambio, sintiéndose obligados a responder de igual manera y a establecer relaciones de alta calidad (Blau, 1964; Goudner, 1960). De esta forma, si las personas esperan seguridad laboral por parte de la organización y ésta no es capaz de proveerla, los empleados reaccionan reduciendo los niveles de desempeño que dedican a la organización (Huang et al., 2013; Bultena, 1998). Por ejemplo, en un estudio realizado por Wong et al., (2005) en una muestra de trabajadores de China, demostraron empíricamente que la teoría del intercambio social logra explicar la relación negativa entre la inseguridad laboral y el comportamiento de desempeño extra-rol. Del mismo modo, otras investigaciones empíricas confirman esta relación (Piccoli, De Witte y Reisel, 2017; Fischman et al., 2018; 2015), así como metaanálisis (Cheng y Chan, 2008; Sverke et al., 2019) y revisiones de literatura (Lee, Huang y Ashford, 2018; Shoss, 2017).

En consecuencia, dados los argumentos presentados y con el objetivo de aclarar las inconsistencias en los resultados de estudios previos, predecimos que los trabajadores que presentan altos niveles de inseguridad laboral cualitativa responderán disminuyendo sus conductas de desempeño de voz debido al deterioro de la relación de intercambio social (De Cuyper y De Witte, 2006; Reisel et al., 2010). A la luz de la literatura de investigación anterior, proponemos la siguiente hipótesis:

Hipótesis 1: La inseguridad laboral cualitativa se relaciona negativamente con el comportamiento de desempeño de voz del trabajador.

Compromiso Organizacional Afectivo Como Mediador de la Relación entre Inseguridad Laboral Cualitativa y Voz

Si bien hay una aceptación generalizada de una relación negativa entre la inseguridad laboral y el desempeño (Cheng y Chan, 2008, Lee, Huang y Ashford, 2018; Jiang y Lavaysse, 2018), gran parte de las investigaciones no han testado explícitamente hasta qué punto estas relaciones están de hecho mediadas por variables afectivas (Probst, Jiang y Benson, 2014; Charkhabi, 2019). Así mismo, aún sabemos poco de cómo y por qué esta relación se encuentra presente en conductas de desempeño más específicas como la voz (Sverke y Hellgren, 2001; Schreurs et al., 2015; Berntson, Näswall y Sverke, 2010). En esta misma línea de pensamiento, Shoss (2017) propone la búsqueda de mecanismos afectivos a través de los que la voz podría ser mediada. Del mismo modo, en un metaanálisis reciente, Sverke et al., (2019), indican la necesidad de continuar investigando cómo la inseguridad laboral se relaciona con la voz de los trabajadores y hace un llamado al escrutinio de nuevos mecanismos mediadores de su relación.

En el presente estudio, proponemos que el compromiso organizacional afectivo (Meyer y Allen, 1991) actúa como un mecanismo mediador de la relación entre la inseguridad laboral cualitativa y el comportamiento de voz. La inseguridad laboral provoca reacciones emocionales negativas que posteriormente tienen efectos importantes en el comportamiento del trabajador (De Cuyper y De Witte, 2006; López et al., 2017). Una de estas reacciones negativas implica una disminución del compromiso organizacional afectivo por parte del trabajador (Sverke, Hellgren y Näswall, 2006). El compromiso organizacional afectivo refleja el lazo emocional que los trabajadores establecen con la organización, la identificación y participación que poseen (Rhoades, Eisenberger y Armelis, 2001; Meyer y Allen, 1997; Meyer, Allen y Smith, 1993). Este tipo de compromiso es considerado como una de las variables explicativas más relevantes de la relación de apego entre las organizaciones y los trabajadores (Sobral, Chambel y Castanheira, 2019; Lee, Huang y Ashford, 2018). Es una

actitud importante en el lugar de trabajo y se identifica como la dimensión más esencial del compromiso organizacional, enfatizando su componente emocional (Meyer et al., 2002; Ohana, 2016), y basándose en la experiencia subjetiva del trabajador (Meyer y Allen, 1991; Tian, Zhang y Zhou, 2014). De esta manera, los trabajadores que se encuentran comprometidos afectivamente con una organización, experimentan sentimientos de pertenencia y consideran los problemas organizacionales como suyos, desarrollando mejor su trabajo (Qian et al., 2019; Meyer, et al., 2002).

En particular, la teoría del intercambio social (Blau, 1964) se ha utilizado previamente para establecer la relación entre la inseguridad laboral y el compromiso organizacional afectivo. Esta teoría, indica que, si los trabajadores reciben beneficios por parte de la organización, responderán con actitudes y comportamientos positivos en su lugar de trabajo. De esta manera, las partes se obligan a corresponder a la otra, creando continuas y crecientes obligaciones de intercambio (Gouldner, 1960; Homans, 1961). Este tipo de intercambios son considerados como valiosos por el trabajador y empleador, generan un ambiente más seguro, equilibrado y de mayor confianza (Colquitt 2001; Meyer y Allen, 1991). De esta manera, cuando la organización no es capaz de cumplir con las expectativas de los trabajadores a causa de la inseguridad laboral, esta relación pierde su condición de calidad y reciprocidad, por tanto, los trabajadores reducen su nivel de compromiso organizacional afectivo (De Witte y Näswall, 2003; Cheng y Chan, 2008; Sverke, Hellgren y Näswall, 2002). Un estudio realizado por Buitendach y De Witte (2005) en una muestra de trabajadores de Sudáfrica, presenta evidencia empírica de la relación negativa entre la inseguridad laboral y el compromiso organizacional afectivo. Así mismo, metaanálisis realizados confirman que la inseguridad laboral es capaz de afectar el compromiso organizacional afectivo del trabajador (Cheng y Chan, 2008; Hur, 2019; Sverke, Hellgren y Näswall, 2002).

Por otra parte, nos basamos en el argumento de que el aspecto emocional es relevante en el lugar de trabajo debido a la identificación que los trabajadores generan con su organización (Michel y Bowling, 2013; Meyer et al., 2002). De esta manera, se espera que los empleados que se encuentren comprometidos afectivamente con su organización ejerzan comportamientos positivos de desempeño (Allen y Rush, 1998; Becker y Kernan, 2003;

Griffin, Neal y Parker, 2007). Investigaciones previas han determinado que cuando este tipo de compromiso se encuentra presente, los trabajadores se identifican mayormente con su trabajo, se encuentran altamente motivados y son capaces de efectuar mayores comportamientos de desempeño (Randall, 1990; Qian et al., 2019; Meyer et al., 2002; De Cuyper y De Witte, 2006; Van Waeyenberg, Peccei y Decramer, 2020). En su estudio, Maynes y Podsakoff (2014), evidenciaron empíricamente que el establecimiento de relaciones emocionales y de preocupación por la organización, se encuentran positivamente relacionadas con conductas de desempeño de voz. Del mismo modo, Piccoli, Reisel y De Witte, (2019), demostraron a través de dos estudios que el compromiso organizacional afectivo es capaz de explicar de manera indirecta la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño. Así, el compromiso organizacional afectivo es uno de los predictores más relevantes de comportamientos de desempeño extra-rol (Mathieu y Zajac, 1990; Meyer y Allen, 1991; Den Hartog y Belschak, 2007; Sonnentag, 2003; Riketta, 2002).

En línea con este argumento y la evidencia de que la mayor parte de la investigación sobre la voz se ha basado en la teoría del intercambio social (Blau, 1964), indicamos que las personas que experimentan entornos laborales positivos y relaciones de intercambio de alta calidad, corresponden ejerciendo mayores conductas de voz (Turnley y Feldman, 1999; Stamper, Masterson y Knapp, 2009; Ng y Feldman, 2012). Tal como se indicó previamente, el comportamiento de voz es un tipo de desempeño extra-rol que permite la expresión de opiniones y mejoras en el lugar de trabajo (Van Dyne y LePine, 1998; Chiaburu et al., 2011). Investigaciones previas han establecido una relación positiva entre el compromiso organizacional afectivo y la voz del trabajador (Machokoto, 2019; Farndale et al., 2011; Ohana, 2016; Kim et al., 2018; Mayness y Podsakoff, 2014; Beatty et al., 2012). Así mismo, distintas investigaciones han concluido que variables relacionadas con tipos de intercambio social como el compromiso organizacional afectivo, son mediadores que determinan resultados de comportamiento de desempeño en contextos organizacionales (Huang et al., 2013; Lee, Huang y Ashford, 2018; Piccoli, De Witte y Reisel, 2017; Shoss, 2017).

Por tanto, planteamos que cuando el compromiso organizacional afectivo se encuentra presente, el vínculo de la relación emocional entre el trabajador y la organización se fortalece,

de esta forma, los trabajadores se encontrarán más comprometidos e identificados con la organización. A causa de esto, es más probable que los empleados se comporten de una manera proorganizacional, respondiendo así con mayores conductas de desempeño de voz (Ng y Feldman, 2012; Stamper, Masterson y Knapp, 2009; Stamper y Van Dyne, 2001). De esta manera, en base a los argumentos de la teoría del intercambio social (Blau, 1964) y la norma de reciprocidad (Cropanzano y Mitchell, 2005), proponemos que cuando los beneficios de la seguridad laboral entregados por la organización ya no se encuentran disponibles, el trabajador corresponde con actitudes y comportamientos negativos en su lugar de trabajo. Así, la inseguridad laboral como experiencia desfavorable, propicia que la relación recíproca entre el empleado y la organización sea negativa (Schumacher et al., 2016).

En este sentido, esperamos que al ser el entorno de trabajo una experiencia negativa dados los efectos de frustración del compromiso organizacional afectivo a causa de la inseguridad laboral (Urbanaviciute, et al., 2015; Piccoli, De Witte y Pasini, 2011), los trabajadores correspondan con menores comportamientos de voz debido al intercambio social de baja calidad (Cropanzano y Mitchell, 2005; Gouldner, 1960; Ng y Feldman, 2012; Van Dyne y LePine, 1998; Shoss, 2017). En consecuencia, mantener el compromiso organizacional afectivo de los trabajadores es una estrategia para que estos puedan hacer frente a la inseguridad laboral, y de esta manera, incrementar sus comportamientos de voz. En esta línea, basados en la evidencia empírica presente y nuestros argumentos teóricos, planteamos la siguiente hipótesis:

H2. La inseguridad laboral cualitativa está indirectamente relacionada con el desempeño de voz de los trabajadores a través del compromiso organizacional afectivo. Es decir, la inseguridad laboral cualitativa afecta negativamente el compromiso organizacional afectivo de los empleados y, por lo tanto, estos ejercen menores conductas de voz.

Las relaciones hipotetizadas son presentadas a continuación en la figura 1.

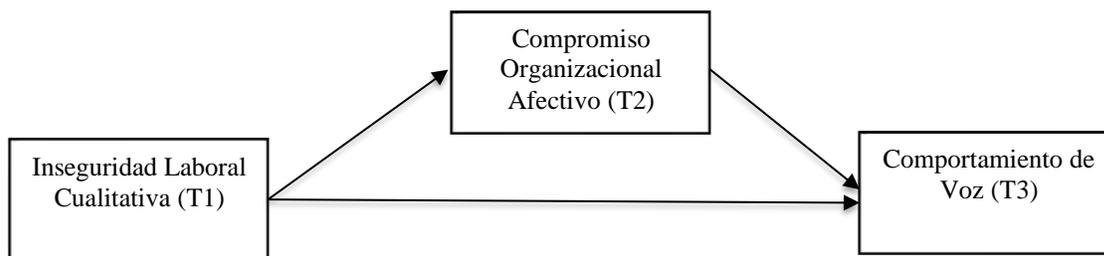


Figura 1. Modelo conceptual propuesto

Métodos

Diseño

Realizamos nuestro estudio con un diseño no experimental, a través de una encuesta presencial de tres rondas entre los meses de enero y marzo de 2020. La primera toma de datos se realizó en el primer mes considerado como de línea base (T1, inseguridad laboral cualitativa). La segunda toma en el segundo mes (T2, compromiso organizacional afectivo), y la tercera toma en el tercer mes (T3, comportamiento de voz).

Con base a mitigar el sesgo del método común, se observaron sugerencias metodológicas relevantes. Primero, se ha informado explícitamente a los encuestados de este estudio que su participación es estrictamente voluntaria y que no existen respuestas correctas o incorrectas. Así mismo, tanto su anonimato como su confidencialidad se encuentran completamente resguardados (Conway y Lance, 2010; Chan, 2009). Segundo, la encuesta se realizó en tres rondas con un mes de diferencia entre las medidas debido a sugerencias metodológicas respecto de la variación de las variables en ese período de tiempo (Feldman y Lynch 1988; Ostroff et al. 2002; Podsakoff et al. 2003). Investigaciones previas han demostrado que las percepciones de inseguridad laboral y desempeño varían durante ese período (Schreurs et al., 2012; Probst, Jiang y López, 2020). A su vez, esto permitió la separación proximal de las diferentes secciones del cuestionario, así como de las variables predictoras respecto de las variables resultados (Podsakoff, MacKenzie y Podsakoff, 2012). Tercero, nos centramos

explícitamente en los aspectos percibidos del trabajo por parte de los empleados, siendo las medidas de percepción y autoinforme apropiadas para este fin (Judge, Bono y Locke, 2000; Conway y Lance, 2010). Cuarto, como prueba previa del modelo de medición para establecer la validez discriminante, los datos se analizaron a través de análisis factorial confirmatorio, CFA (Podsakoff et al. 2003, McGonagle, 2017, Simmering et al., 2015) y el test de factor único de Harman (Andersson y Bateman, 1997; Aulakh y Gencturk, 2000).

Participantes y Procedimiento

Los participantes corresponden a trabajadores de una empresa de retail de Chile. Esta empresa se ha seleccionado debido a que pertenece a una industria competitiva de gran tamaño en el país, cuenta con una alta tasa de empleabilidad y ha experimentado variados cambios en los últimos meses producto de la inestabilidad económica y competitividad global (Stephany et al., 2020). Estos cambios han implicado el cierre de empresas, despidos y reorientación hacia el trabajo a distancia (Ministerio del Trabajo de Chile, 2020; Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, 2020).

El cuestionario fue entregado de manera presencial a todos los empleados por su respectivo departamento de recursos humanos y encargado de área. De esta forma, los cuestionarios impresos se distribuyeron a cada uno de los trabajadores, procurando minimizar cualquier interferencia en sus labores cotidianas. Un asistente de investigación llevó a cabo cada uno de los procedimientos establecidos, explicando el propósito, valor de la investigación, voluntariedad, derechos de los participantes y confidencialidad. A su vez, bajo principios de resguardo ético, se solicitó la autorización y participación voluntaria por escrito a cada participante. Además, se indicó claramente que los datos serían analizados sólo por el investigador principal y para fines científicos. El estudio no involucró ninguna forma de riesgo para los participantes. Se utilizó un código de identificación personal para vincular cada encuesta entregada en cada periodo de tiempo respectivo.

Como se indicó previamente, los participantes completaron cuestionarios con un mes de desfase durante tres meses. El tamaño final de la muestra fue de 137 trabajadores con una tasa de participación de un 43% de la muestra original. Todos los análisis utilizan la eliminación por listas para los casos con datos faltantes. La muestra estuvo compuesta por un 64.8% de hombres y un 35.2% de mujeres. La edad promedio fue de 31.74 años (DS=6.3). La antigüedad en el trabajo fue de un promedio de 4.3 años (DS=5.1). El nivel educacional correspondió a un 2.9% de trabajadores con educación profesional, 28.6% con estudios técnicos y a un 68.6% con estudios de enseñanza media. Los datos estadísticos indican que la muestra es representativa de la población total que trabaja en el sector retail en el país.

Instrumentos

Todas las escalas utilizadas corresponden a autorreporte, han sido validadas internacionalmente y muestran una buena confiabilidad con un alpha de Cronbach ≥ 0.70 (Nunnally y Bernstein, 1994). La encuesta fue realizada en idioma español y las escalas fueron traducidas siguiendo las recomendaciones de Brislin (1980). Dos de los autores tradujeron de manera independiente todas las medidas utilizadas en este estudio del inglés al español y nuevamente del español al inglés. En casos de discrepancias de traducción, los dos traductores discutieron las implicaciones de estas diferencias y decidieron juntos una versión final del ítem respectivo. Para todas las medidas se utilizaron escalas tipo Likert, iniciando desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”. Se utilizaron medidas de 5 ó 7 puntos.

Inseguridad laboral cualitativa (tiempo 1), se midió en base a 3 ítems de la escala de Hellgren, Sverke e Isaksson (1999). Un ejemplo de ítem es: “El desarrollo de mi salario dentro de la organización es prometedor”. El coeficiente de confiabilidad de consistencia interna entre los participantes de la muestra fue $\alpha = 0.89$.

Compromiso organizacional afectivo (tiempo 2), se midió en base a 7 ítems de la escala de Allen y Meyer (1990). Un ejemplo de ítem es: “Realmente siento que los problemas de esta

organización son míos”. El coeficiente de confiabilidad de consistencia interna entre los participantes de la muestra actual fue $\alpha = 0.87$

Comportamiento de Voz (tiempo 3), se midió en base a 6 ítems de la escala de Van Dyne y LePine (1998). Un ejemplo de ítem es “Desarrollo y hago recomendaciones sobre temas que afectan a mi grupo de trabajo”. El coeficiente de confiabilidad de consistencia interna entre los participantes de la muestra actual fue $\alpha = 0.95$

Variables de Control. Se ha encontrado evidencia de que los efectos de la inseguridad laboral podrían variar según el género y la edad (Mauno y Kinnunen, 2002; Cheng y Chan, 2008; Keim et al., 2014). Debido a esto, al igual que en estudios anteriores que evalúan la relación entre la inseguridad laboral y la voz del trabajador, controlamos según la edad y el nivel de educación (Schreurs et al., 2015; Berntson, Näswall y Sverke, 2010). La edad se midió indicando su número en años. La educación se midió utilizando una escala de 4 puntos que mide desde el grado educativo más alto al más bajo.

Estrategia de Análisis

Para realizar el análisis de datos, se utilizó el programa estadísticos IBM Statistical Package for the Social Sciences, SPSS 25. Se realizó un análisis factorial confirmatorio (CFA) con el programa Analysis of Moment Structures, AMOS 24, (Arbuckle, 2009) de SPSS. Se probaron las diferencias entre una estructura de un factor (Andersson y Bateman, 1997; Aulakh y Gencturk, 2000), y una estructura de tres factores (cada elemento se carga en su escala respectiva). A través de la estrategia de recorte se compararon los índices de bondad de ajuste de los modelos evaluados con el fin de determinar la mejor medición (Kline, 2011). Luego, utilizamos SPSS 25 para el análisis de datos calculando medidas de tendencia central y dispersión, coeficientes de consistencia interna (alfa de Cronbach) y coeficientes de correlación de Pearson (r). Finalmente, probamos las hipótesis de mediación con el modelo 4 de la macro PROCESS (Hayes, 2013) de SPSS. Utilizamos 5000 bootstraps y un intervalo

de confianza del 95% para estimar los efectos. Cuando un intervalo de confianza del 95% no incluye el valor cero, indica que el parámetro es estadísticamente significativo.

Resultados

Análisis Factorial Confirmatorio

En la tabla 1 puede observarse la comparación de los modelos. En primer lugar, se presenta un modelo de tres factores (modelo 2, tabla 1), con todos los ítems de las escalas utilizadas: inseguridad laboral cualitativa, compromiso organizacional afectivo y comportamiento de voz. El modelo 2 presenta una limitada bondad de ajuste: ($\chi^2 = 267.775$; $DF = 101$; $p = 0.000$; $IFI = 0.896$; $CFI = 0.895$; $TLI = 0.875$; $RMSEA = 0.108$). De esta manera, se verificaron los índices de modificación detectando altos niveles de errores de covarianza residual de ítems. Debido a esto, se testeó un nuevo modelo (modelo 3, tabla 1), incluyendo de igual manera todos los ítems y controlando las correlaciones de los errores residuales anteriormente mencionados: ($\chi^2 = 142.465$; $DF = 96$; $p = 0.001$; $IFI = 0.971$; $CFI = 0.971$; $TLI = 0.964$; $RMSEA = 0.59$). El resultado brindó un buen ajuste del modelo teórico para todos los índices, indicando su recursividad y evidenciando soporte empírico para la validez de constructo del modelo de medición utilizado (Iverson y Maguire, 2000; Korsgaard y Roberson, 1995; Byrne, 2016).

Finalmente, se realizó el test de factor único de Harman (Andersson y Bateman, 1997). Sus resultados pueden observarse en el modelo 1 de la tabla 1, donde todas las medidas de bondad de ajuste brindaron deficientes indicadores para el modelo de un factor en comparación al modelo de medición original ($\chi^2 = 808.601$; $DF = 104$; $p = 0.000$; $IFI = 0.562$; $CFI = 0.558$; $TLI = 0.490$; $RMSEA = 0.219$).

Tabla 1. Comparación de modelos e índices de bondad de ajuste

Modelos	N	χ^2	Df	p-value	IFI	CFI	TLI	RMSEA
Modelo 1	142	808.601	104	0.000	.562	.558	.490	.219
Modelo 2	142	267.775	101	0.000	.896	.895	.875	.108
Modelo 3	142	142.465	96	0.001	.971	.971	.964	.059

Análisis Descriptivo

La presente tabla 2 muestra las medidas de correlación, confiabilidad, medias y desviaciones estándar de las variables del estudio. Del mismo modo, se presentan las variables de control de edad y nivel educacional. Como puede observarse, la inseguridad laboral cualitativa se relacionó negativamente con el compromiso organizacional afectivo y el comportamiento de voz.

Tabla 2. Estadística descriptiva e intercorrelaciones entre las variables del estudio.

	Media	SD	Correlaciones de Variables de Estudio				
			1	2	3	4	5
1. Inseguridad laboral cualitativa T1	3.75	1.52	(.89)				
2. Compromiso afectivo T2	4.35	1.29	-.498**	(.87)			
3. Comportamiento de voz T3	3.67	.923	-.204*	.316**	(.95)		
4. Edad	31.7	6.302	-.168*	.199*	.092		
5. Nivel educacional	3.66	.533	.019	.057	.064	.006	

Las confiabilidades de las escalas están indicadas en la diagonal, entre paréntesis. *p<0.05, **p<0.01. N = 137.

Test de Hipótesis

La hipótesis H1, propone que la inseguridad laboral cualitativa se relaciona negativamente con el comportamiento de voz de los trabajadores. Como se puede ver en la tabla 3 de efectos de mediación, los resultados indican que esta relación no es significativa ($B = -.04$, $p = .50$). De esta manera, la inseguridad laboral cualitativa no se relaciona de manera significativa con el comportamiento de voz de los trabajadores. Por lo tanto, la hipótesis H1 no es soportada.

Nuestra hipótesis de mediación H2, propone que la inseguridad laboral cualitativa está indirectamente relacionada con el desempeño de voz de los trabajadores a través del compromiso organizacional afectivo. Para su análisis, se empleó el modelo 4 de la macro PROCESS de Hayes (2013). La edad y el nivel educacional se ingresaron como covariables en el análisis. Se utilizó un intervalo de confianza con corrección de sesgo del 95% y 5000 bootstraps para estimar el efecto indirecto. Los resultados indican que, primero, hay una relación significativa y negativa entre la inseguridad laboral cualitativa y el compromiso organizacional afectivo ($B = -.40$, $p < .001$), y una relación significativa y positiva entre el compromiso organizacional afectivo y el comportamiento de voz ($B = .19$, $p < .005$). Así, dado que el valor cero no está dentro de los valores mínimo y máximo del intervalo de confianza del 95% (-.15, -.02), se reconoce el efecto indirecto del compromiso organizacional afectivo en la relación entre la inseguridad laboral cualitativa y el comportamiento de voz. De esta manera, la inseguridad laboral cualitativa se relaciona de manera significativa con el comportamiento de voz de los trabajadores a través del efecto indirecto del compromiso organizacional afectivo. Por tanto, la hipótesis H2 es apoyada, demostrando que el compromiso organizacional afectivo T2 es capaz de explicar la relación entre la inseguridad laboral cualitativa T1 y el comportamiento de voz T3.

Tabla 3. Efectos de mediación del compromiso organizacional afectivo entre inseguridad cualitativa y comportamiento de voz (PROCESS, modelo 4).

Variable Predictora	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>		
VD: Compromiso afectivo ($R^2=.26$, $p<.001$)						
Constante	4.41	.89	4.96	$p<.001$		
Inseguridad Laboral Cualitativa	-.40	.06	-6.27	$p<.001$		
Edad	.02	.02	1.5	1.14		
Nivel Educativo	.19	.18	1.02	.31		
VD: Comportamiento de Voz ($R^2=.10$, $p=.007$)						
Constante	2.85	.75	3.83	$p<.001$		
Inseguridad Laboral Cualitativa	-.04	.06	-.67	.50		
Compromiso Afectivo	.19	.07	2.88	$p<.005$		
Edad	.00	.01	.07	.95		
Nivel Educativo	.04	.14	.26	.79		
Resultados <i>bootstrap</i> para efecto indirecto						
Compromiso Afectivo	Efecto	SE	LIIC	LSIC		
	-.08	.03	-.15	-.02		
Resultados bootstrap para efecto directo X sobre Y						
	Efecto	SE	t	P	LIIC	LSIC
	-.04	.06	-.67	.50	-.15	.07

Nota: N = 135. VD = variable dependiente. LIIC = Límite inferior del intervalo de confianza. LSIC = Límite superior del intervalo de confianza. Intervalo de confianza del 95%. Tamaño de muestra de Bootstrap = 5000. Todas las variables predictoras se centraron en la media.

Discusión

Nuestra investigación tuvo como objetivo ampliar el conocimiento sobre las explicaciones teóricas del vínculo entre la inseguridad laboral cualitativa y el comportamiento de voz de los trabajadores. Con este fin, utilizamos la teoría del intercambio social (Blau, 1964) y planteamos que el compromiso organizacional afectivo es capaz de explicar los efectos indirectos entre la inseguridad laboral cualitativa y el comportamiento de desempeño de voz del trabajador.

Los resultados obtenidos son generalmente afines a estudios anteriores y demuestran que la inseguridad laboral cualitativa puede tener un impacto negativo en el comportamiento de voz de los trabajadores. De esta manera, los efectos negativos de la inseguridad laboral cualitativa en la voz pueden explicarse por la reducción del compromiso organizacional afectivo. En esta línea, confirmamos algunos de los supuestos del modelo teórico propuesto. A continuación, se discuten importantes contribuciones teóricas y prácticas del presente estudio.

Implicaciones Teóricas

La mayoría de los estudios que evalúan la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño se han centrado en la dimensión cuantitativa de la inseguridad laboral (Shoss, 2017; Jiang y Lavaysse, 2018; Cheng y Chan, 2008). Nuestra investigación aporta a la red nomológica del área al estudiar de manera específica los efectos de la dimensión cualitativa de la inseguridad laboral en el desempeño, relación escasamente evaluada previamente (Shoss, 2017; Chirumbolo y Areni, 2010; Roll, Siu y Li, 2015). A su vez, probamos estos efectos en una variable muy poco relacionada con la inseguridad laboral y descrita como un tipo de desempeño más específico, como lo es la voz de los trabajadores (Ng y Feldman, 2012; LePine y Van Dyne, 1998; Sverke et al., 2019). Por otro lado, a nuestro entender, somos los primeros en probar un mecanismo explicativo no evaluado previamente en la relación entre la inseguridad laboral y la voz de los trabajadores, como lo es el compromiso organizacional afectivo.

De esta manera, nuestro modelo teórico reporta hallazgos generalmente consistentes con estudios previos, donde la evidencia de la relación entre la inseguridad laboral y el comportamiento de voz ha sido breve y diversa. Estudios anteriores que han evaluado esta relación han reportado una relación negativa (Berntson, Näswall y sverke, 2010; Schreurs et al., 2015), positiva (Sverke y Hellgren, 2001), ninguna relación (Sverke y Goslinga, 2003), o bien, una relación no directa (Breevaart et al., 2020). Nuestros resultados indican que no hay evidencia de una relación significativa entre la inseguridad laboral cualitativa y el

comportamiento de voz. Sin embargo, sí encontramos una relación a través del efecto indirecto del compromiso organizacional afectivo. Al respecto, algunas explicaciones son necesarias de abordar frente a estos resultados.

En el estudio de Sverke y Goslinga (2003), sus resultados indicaron una relación directa inexistente entre la inseguridad laboral y la voz, tal como en nuestro caso. La explicación de los investigadores es que los trabajadores podrían esperar que otros efectúen comportamientos de voz, delegando de esta manera a sus colegas de trabajo la tarea de restablecer la seguridad laboral a través de este comportamiento. Adherimos a este argumento y teorizamos con precaución que es probable que el comportamiento de voz se vea menos afectado por la inseguridad laboral cualitativa en relación con otras dimensiones de desempeño. Tal vez, esto se deba al hecho de que participar en la voz presume un alto riesgo para el trabajador frente al contexto de imprevisibilidad de un posible cambio negativo de las condiciones laborales valoradas. De esta manera, el trabajador esperaría no tomar parte del riesgo que supone ejercer conductas de voz debido a que puede implicar represalias como la exclusión o modificación de tareas laborales, pérdida de estatus y posibilidades de ascenso (Schreurs et al., 2015). Del mismo modo, basados en la teoría del intercambio social (Blau, 1964) como fundamento teórico, aquellos empleados expuestos a condiciones de inseguridad laboral cualitativa, podrían advertir un desequilibrio en la relación de intercambio social entre ellos y la organización (Niessen y Jimmieson, 2016; Sverke y Hellgren, 2002). De esta manera, el efectuar comportamientos de desempeño de voz fuera del marco de una relación de intercambio social, no es una alternativa probable. En esta línea, los trabajadores que se sienten inseguros con relación a sus condiciones laborales mayormente valoradas, no tenderán a afectar positivamente la organización, guardarán sus sugerencias y no protestarán contra las condiciones de inseguridad manifestadas, evitando ejercer de manera activa conductas de voz. En consecuencia, es más seguro y mesurado aceptar el status quo que efectuar comportamientos de voz debido al riesgo que esto implica cuando hay condiciones de inseguridad laboral cualitativa presentes.

Por otra parte, nuestro estudio es el primero en probar que el compromiso organizacional afectivo es capaz de explicar la relación entre la inseguridad laboral cualitativa y el

comportamiento de desempeño de voz. En este sentido, demostramos empíricamente a través de la teoría del intercambio social (Blau, 1964) como marco de referencia, que los trabajadores tienen una fuerte identificación afectiva con la organización, cual es socavada por la percepción de inseguridad de sus condiciones laborales mayormente valoradas. Específicamente, evidenciamos en nuestro estudio que cuando los trabajadores perciben que las condiciones valoradas de su trabajo se encuentran en riesgo, experimentan un menor compromiso organizacional afectivo, lo que en consecuencia provoca una menor disposición a compartir información relevante sobre las tareas laborales y desafiar el estatus quo, es decir, ejercer conductas de voz. Así, según nuestros resultados, el riesgo de la pérdida de las características valoradas del trabajo es relevante para la condición de ejercer la voz, teniendo como base el compromiso organizacional afectivo en la relación.

De esta manera, nuestros resultados se encuentran en línea con investigaciones previas que han indicado que variables relacionadas con la teoría del intercambio social (Blau, 1964) son válidas para explicar la relación entre la inseguridad laboral y distintas conductas de desempeño (Shoss, 2017; Lee, Huang y Ashford, 2018; Cheng y Chan, 2008). Del mismo modo, nuestros resultados refuerzan el vínculo existente entre la inseguridad laboral y el desempeño a través de mecanismos afectivos. En este sentido, damos un paso más allá ampliando la investigación en el área, donde mayormente se ha relacionado a la inseguridad laboral y el desempeño a través de mecanismos cognitivos (Probst, Jiang y Benson, 2014; Charkhabi, 2019; Probst, 2003; Shoss, 2017).

Finalmente, en base a nuestros resultados empíricos y argumentos teóricos, contribuimos a la expansión del conocimiento en el área sobre los factores emocionales subyacentes que afectan el comportamiento de desempeño de voz causados por la inseguridad laboral cualitativa, utilizando como plataforma para esto, al compromiso organizacional afectivo.

Implicaciones Prácticas

Mejorar el desempeño de los trabajadores es un objetivo prioritario, más aún en contextos organizacionales competitivos y de incertidumbre global (Griffin, Neal y Parker, 2007). En esta línea, nuestro estudio demuestra que cuando los empleados no sienten temor por la pérdida de las características valiosas de su trabajo (inseguridad laboral cualitativa), su compromiso organizacional afectivo se incrementa, en consecuencia, efectúan mayores comportamientos de desempeño de voz. De esta manera, se expresan de mejor manera y comparten información valiosa para la organización.

A partir de los resultados aquí expuestos, las organizaciones deben invertir esfuerzos en diseñar estrategias que permitan atenuar los efectos negativos de la inseguridad laboral cualitativa, así como obtener ideas, opiniones y sugerencias de calidad por parte de los trabajadores. De esta manera, una prioridad central de los líderes en las organizaciones es resguardar las características del trabajo que son más valiosas para los empleados, incrementando la previsibilidad y el control sobre su futuro en base a esta perspectiva.

Por otro lado, el compromiso organizacional afectivo explica el apego emocional, identificación e implicación del trabajador con la organización (Allen y Meyer, 1990). De esta manera, los encargados de la gestión de personas en las organizaciones pueden diseñar formas para estimular este tipo de compromiso en sus trabajadores en base a lograr una mayor identificación en la organización. Esto, implicará que los trabajadores sientan que la organización los apoya brindándoles seguridad sobre sus condiciones y características laborales más valoradas y, por tanto, aumente la probabilidad de que ejerzan mayores comportamientos de voz.

Limitaciones y Futuras Investigaciones

Nuestro estudio realiza importantes contribuciones para expandir la literatura sobre la relación entre la inseguridad laboral cualitativa y sus consecuencias en el desempeño de voz. Por otra

parte, a pesar de que nuestros resultados se encuentran en gran medida en línea con nuestro modelo teórico propuesto y la teoría de intercambio social (Blau, 1964), creemos que nuestra investigación ha tenido algunas limitaciones que estudios futuros debiesen considerar para efectuar nuevos hallazgos en el área.

Primero, evidencia previa ha confirmado que el constructo de desempeño es complejo y la capacidad de medición podría variar de acuerdo con cada tipo de desempeño específico (Murphy y DeNisi, 2008; Motowidlo, Packard y Manning, 1986; DeNisi y Murphy, 2017). La investigación futura podría incorporar distintas medidas de desempeño con el fin de complementar los autoreportes aquí utilizados. En este sentido, es necesario considerar medidas de desempeño más objetivas debido a la posibilidad de que los tipos de calificación utilizadas como las autoevaluaciones intervengan en los resultados aquí expuestos (Selenko, Mäkikangas y Stride, 2017). Sin embargo, consideramos que hemos adoptado variadas recomendaciones apropiadas de procedimiento para controlar los posibles sesgos del método común de esta investigación (Posakoff et al., 2003).

Segundo, como hemos mencionado en ocasiones previas, la investigación sobre la inseguridad laboral cualitativa ha sido sumamente escasa, sin embargo, hay significativamente menos estudios que efectúen comparaciones entre las dos dimensiones de inseguridad laboral y sus consecuencias en entornos organizacionales (Jiang, Xu y Hu, 2019; De Witte et al., 2010; Sverke et al., 2019; Probst et al., 2020). Esta es una línea de estudio que futuros investigadores debiesen indagar en base a explorar un mayor número de análisis entre ambas dimensiones de inseguridad laboral como dos facetas independientes.

Tercero, a pesar de que nuestro estudio ha probado el efecto indirecto que tiene la inseguridad laboral cualitativa en el comportamiento de voz a través del compromiso organizacional afectivo, investigaciones futuras deberían incluir a su vez, otros mediadores y moderadores potenciales que se encuentren alineados teóricamente. De esta manera, invitamos a expandir la teoría del intercambio social, así como otros marcos teóricos para seguir contribuyendo a los mecanismos explicativos existentes que aún no han sido analizados.

Cuarto, nuestro estudio ha utilizado un diseño en el que se han recolectado datos en diferentes momentos del tiempo con el fin de disminuir el sesgo del método común (Podsakoff et al., 2003). Estudios futuros debiesen examinar diversas temporalidades, ya sea semanales o longitudinales, considerando de esta manera la variación de los efectos y las distintas consecuencias de la inseguridad laboral en el desempeño de voz. Del mismo modo, intentar concluir consideraciones causales entre las variables.

Finalmente, recomendamos efectuar estudios con muestras de mayor tamaño y en diferentes países y contextos. Esto permitiría una mayor generalización de los resultados en base a organizaciones, grupos de trabajadores o sectores industriales. Especialmente, considerando que la mayoría de los estudios sobre inseguridad laboral provienen de Estados Unidos, China y Europa (Sverke et al., 2002; 2019; Shoss, 2017).

Conclusiones

Los resultados del presente estudio contribuyen a la literatura existente sobre la inseguridad laboral cualitativa y sus consecuencias en el desempeño de voz de los trabajadores. Más específicamente, esta investigación ha demostrado la existencia de una relación negativa entre la inseguridad laboral cualitativa y el comportamiento de desempeño de voz a través del efecto indirecto del compromiso organizacional afectivo. De este modo, contribuimos al conocimiento en el área de la inseguridad laboral y el desempeño, demostrando que los mecanismos afectivos permiten explicar la relación entre la inseguridad laboral cualitativa y desempeños más específicos, como en este caso, la voz de los trabajadores.

Estos resultados se pueden utilizar para que los empleadores y gobiernos consideren que la inseguridad laboral no sólo involucra una sensación de miedo de la pérdida del trabajo, sino también de las condiciones y características que este implica, siendo la inseguridad laboral cualitativa una condición exigente que genera efectos perjudiciales para el desempeño del trabajador. Finalmente, estos hallazgos pueden ser útiles para las organizaciones en general, con el fin de planificar intervenciones que contribuyan a disminuir la inseguridad laboral

cuantitativa a través de una comunicación fluida con los trabajadores, desarrollando prácticas que impliquen un mayor compromiso organizacional afectivo.

Referencias

- Alcover, C., Salgado, S., Nazar, G., Ramirez-Vielma, R. & Gonzalez-Suhr, C. Job insecurity, financial threat and mental health in the COVID-19 context: The buffer role of perceived social support. MedRxiv (2020). doi: <https://doi.org/10.1101/2020.07.31.20165910>.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x.
- Arbuckle, J. L. (2014). IBM SPSS Amos 23 user's guide. IBM, Amos Development Corporation.
- Aulakh, P. S., & Gencturk, E. F. (2000). International principal-agent relationships: Control, governance and performance. *Industrial Marketing Management*, 29(6), 521-538.
- Becker, T. E., & Kernan, M. C. (2003). Matching commitment to supervisors and organizations to in-role and extra-role performance. *Human Performance*, 16(4), 327-348.
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 215-230.
- Bhal, K. T. y Ansari, M. A. (2007): "Leader-member exchange-subordinate outcomes relationship: Role of voice and justice", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 28, n° 1, p. 20-35.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.

- Botero IC, Van Dyne L. Employee Voice Behavior: Interactive Effects of LMX and Power Distance in the United States and Colombia. *Management Communication Quarterly*. 2009;23(1):84-104.
- Breevaart, K., Lopez Bohle, S., Pletzer, J.L. and Muñoz Medina, F. (2020), "Voice and silence as immediate consequences of job insecurity", *Career Development International*, Vol. 25 No. 2, pp. 204-220. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2018-0226>.
- Brislin, R. "Translation and Content Analysis of Oral and Written Material," In: Triandis, H.C. and Berry, J.W. Eds., *Handbook of Cross-Cultural Psychology: Methodology*, Allyn and Bacon, Boston, Vol. 2, 1980, pp. 389- 444.
- Buitendach, J. & De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management* 36(2).
- Burris, E. R., Rockmann, K. W., & Kimmons, Y. S. (2017). The value of voice to managers: Employee identification and the content of voice. *Academy of Management Journal*, 60(6), 2099–2125. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0320>.
- Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., 2016. The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. *J. Manage. Develop.* 35 (6), 735–746.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. 1993. A theory of performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, and associates (Eds.), *Personnel selection in organizations*: 35–69. San Francisco: Jossey-Bass.

- Campbell-jamison, F., Worrall, L. & Cooper, C. (2001) Downsizing in Britain and its effects on survivors and their organizations, *Anxiety, Stress & Coping*, 14:1, 35-58, DOI: 10.1080/10615800108248347
- Chambel, M.J., & Alcover, C.M. (2011). Psychological contract of call-centers workers: Employment conditions, satisfaction and civic virtue behaviors. *Economic and Industrial Democracy*, 32(1), 115-134.
- Chambel, M. J., & Sobral, F. (2019). When temporary agency work is not so temporary. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 238–256.
- Cheng G.H.-L., & Chan D. K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 272-303.
- Chirumbolo, A. Urbini, F., & Callea, A. Dimensionality, Reliability and Validity of a Multidimensional Job Insecurity Questionnaire. Preliminary Findings in the Italian Context. *Rassegna di Psicologia* (2020) XXXVII, 1, 35-46.
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2010). Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 195-214. DOI: 10.1177/0143831x09358368.
- Conway, J.M., Lance, C.E. What Reviewers Should Expect from Authors Regarding Common Method Bias in Organizational Research. *J Bus Psychol* 25, 325–334 (2010).
- Coyle-Shapiro, J. A-M. (2002). A psychological contract perspective on organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(8), 927–946. <https://doi.org/10.1002/job.173>.

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. doi:10.1037//0021-9010.86.3.386

- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>.

- De Cuyper, N.; Mäkikangas, A.; Kinnunen, U.; Mauno, S.; DeWitte, H. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *J. Organ. Behav.* 33, 770–788.

- De Cuyper, N., Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 3: 206-224.

- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57: 488-509.

- De Cuyper, N., Schreurs, B., De Witte, H. and Selenko, E. (2020), "Impact of job insecurity on job performance introduction", *Career Development International*, Vol. 25 No. 3, pp. 221-228. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2020-332>.

- Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2007). Personal initiative, commitment and affect at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 601–622.

- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017, January 26). Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress?. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000085>.

- Detert, J.R. and Burris, E.R. (2007), “Leadership behavior and employee voice: is the door really open?”, *Academy of Management Journal*, Vol. 50 No. 4, pp. 869-884.
- De Witte, H. (2005). ‘Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents, and consequences’. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31, 1-6.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being. Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31.
- Dundon, T. and Gollan, P. 2007, Re-conceptualising non-union voice, *International Journal of Human Resource Management*, 18(7): 1182-1198.
- Feldman, J. M., & Lynch, J. G. (1988). Self-generated validity and other effects of measurement on belief, attitude, intention, and behavior. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 421–435.
- Fischmann, G., De Witte, H., Sulea, C. & Iliescu, D. (2018) Qualitative job insecurity and in-role performance: a bidirectional longitudinal relationship?, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27:5, 603-615.
- Freeman, J. (2020, April 7). Pandemics Can Mean Strike Wave. *Jacobin*. Retrieved from: <https://www.jacobinmag.com/2020/04/coronavirus-pandemic-strike-wave-spanish-flu>.
- Gilboa S, Shirom A, Fried Y, Cooper CL. 2008. A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Pers. Psychol.* 61(2):227–71.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. doi:10.2307/2092623.

- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24634438>.
- Günelan, M. & y Ceylan, A. 2015. The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*. Vol. 10, No. 10; 2015.
- Hayes, A. F. (2013). *Methodology in the social sciences. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Homans, George C. (1961) *Social Behaviour: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.
- Hur, H. (2019). Job security matters: A systematic review and meta-analysis of the relationship between job security and work attitudes. *Journal of Management & Organization*, 1-31. doi:10.1017/jmo.2019.3
- Iverson, R. D., & Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community. *Human Relations*, 53(6), 807–839.

- Jacobson D (1991) The conceptual approach to job insecurity. In: Hartley J, Jacobson D, Klandermans B, and Van Vuuren T (eds) *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. London: Sage, 23–39.
- Jiang, L., & Probst, T. M. 2016. A multilevel examination of affective job insecurity climate on safety outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21: 366-377.
- Jiang, L.; Lavaysse, L.M. Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *J. Manag.* 2018, 44, 2307–2342.
- Jiang, L. Job insecurity and creativity: The buffering effect of self-affirmation and work-affirmation. *J Appl Soc Psychol.* 2018; 48: 388– 397. <https://doi.org/10.1111/jasp.12519>.
- Jiang L, Xu X, Hu X. Can Gossip Buffer the Effect of Job Insecurity on Workplace Friendships? *Int J Environ Res Public Health.* 2019 Apr 10;16(7):1285. doi: 10.3390/ijerph16071285. PMID: 30974818; PMCID: PMC6479991.
- Kalleberg AL. Globalization and Precarious Work. *Contemporary Sociology.* 2013;42(5):700-706.
- Kline, R. B. (2011). *Methodology in the Social Sciences. Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guilford Press.
- Korsgaard, M.A. and Robertson, L. (1995) Procedural Justice in Performance Evaluation: The Role of Instrumental and Non-Instrumental Voice in Performance Appraisal Discussions. *Journal of Management*, 21, 657-669.
- Lam, C. F., Lee, C., & Sui, Y. (2019). Say it as it is: Consequences of voice directness, voice politeness, and voicer credibility on voice endorsement. *Journal of Applied Psychology*, 104(5), 642–658.

- Låstad, L., Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. 2014. Do core self-evaluations and coping style influence the perception of job insecurity? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23: 680-692.
- Lavigne, K.N., Whitaker, V.L., Jundt, D.K. and Shoss, M.K. (2019), "When do job insecure employees adapt to change?", *Career Development International*, Vol. 25 No. 3, pp. 271-286.
- Lee, C., Huang, G., and Ashford, S., 2018. "Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 5:9.1–9.25.
- Lewchuk W, Clarke M, de Wolff A. Working without commitments: precarious employment and health. *Work, Employment and Society*. 2008;22(3):387-406. doi:10.1177/0950017008093477.
- Lewis, S., & Clarke, M. (2001). Forest plots: trying to see the wood and the trees. *BMJ (Clinical research ed.)*, 322(7300), 1479–1480.
- Liu, W., Zhu, R., & Yang, Y. (2010). I warn you because I like you: Voice behavior, employee identifications, and transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 189–202.
- López, S., Bal, P., Jansen, P., Leiva, P. & Mladinic, A. (2016). How mass layoffs are related to lower job performance and OCB among surviving employees in Chile: an investigation of the essential role of psychological contract. *The International Journal of Human Resource Management*. 1-24. 10.1080/09585192.2016.1138988.
- López, S., Chambel, M. & Diaz-Valdes, A. (2018). Job insecurity, procedural justice and downsizing survivor affects. *The International Journal of Human Resource Management*. 1-20. 10.1080/09585192.2018.1482939.

- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.

- 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(3), 295–314.

- Maynes TD, Podsakoff PM. Speaking more broadly: an examination of the nature, antecedents, and consequences of an expanded set of employee voice behaviors. *J Appl Psychol*. 2014 Jan;99(1):87-112. doi: 10.1037/a0034284. Epub 2013 Sep 16. PMID: 24041119.

- McGonagle, 2017. Common method variance S. Rogelberg (Ed.), *The SAGE Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*, SAGE, Thousand Oaks (2017), pp. 191-194.

- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 173–197.

- Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational stress: Its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 618–629.

- Murphy, K.R. Dimensions of job performance. In *Testing: Theoretical and Applied Perspectives*; Dillon, R.F., Pellegrino, J.W., Eds.; Praeger: New York, NY, USA, 1989; pp. 218–247.

- Murphy, K. R., & Cleveland, J. N. (1991). *Performance appraisal: An organizational perspective*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

- Murphy, K. R., & Cleveland, J. N. (1995). *Understanding performance appraisal: Social, organizational and goal-oriented perspectives*. Newbury Park, CA: Sage.

- Näswall, K.; Hellgren, J.; Sverke, M. We get by with a little help from our unions: Psychological contract violations and downsizing. In *Job Insecurity, Union Involvement and Union Activism*; De Witte, H., Ed.; Routledge: Abingdon, UK, 2017; pp. 145–164.

- Ng, T.W.H. and Feldman, D.C. (2012), Employee voice behavior: A meta-analytic test of the conservation of resources framework. *J. Organiz. Behav.*, 33: 216-234. doi:10.1002/job.754.

- Niesen, A., Hootegem, V., Handaja, Y., Battistelli, A. & De Witte, H. (2018). Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Idea Generation: The Mediating Role of Psychological Contract Breach. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 3(1): 3, 1–14, DOI: <https://doi.org/10.16993/sjwop.36>.

- Ostroff, C., Kinicki, A. J., & Clark, M. A. (2002). Substantive and operational issues of response bias across levels of analysis: An example of climate-satisfaction relationships. *Journal of Applied Psychology*, 87, 355–368.

- Petermann, M. K. H. & Zacher, H. (in press). Agility in the workplace: Conceptual analysis, contributing factors, and practical examples. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*

- Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F. Chirumbolo, A., Ingusci, E. De Witte, H. (2017) "Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification", *Personnel Review*, Vol. 46 Issue: 8, pp.1508-1522, <https://doi.org/10.1108/PR-05-2016-0120>.

- Piccoli, B.; Reisel, W.D.; DeWitte, H. Understanding the relationship between job insecurity and performance: Hindrance or challenge effect? *J. Career Dev.* 2019, 0894845319833189.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879–903.
- Podsakoff, N.P., Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Maynes, T.D. and Spoelma, T.M. (2014), Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research. *J. Organiz. Behav.*, 35: S87-S119. doi:10.1002/job.1911.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. and Podsakoff, N.P. (2012) Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569.
- Probst, T.M. (2003), “Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: a classical test theory and IRT approach”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 76, pp. 451-467, doi: 10.1348/096317903322591587.
- Probst, T.M. (2002), “Layoffs and tradeoffs: production, quality, and safety demands under the threat of job loss”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 7 No. 3, pp. 211-220, doi: 10.1037/1076-8998.7.3.211.
- Probst, T. and Lawler, J. (2006), “Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: the role of individualism and collectivism”, *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 55 No. 2, pp. 234-254, doi: 10.1111/j.1464-0597.2006.00239.x.

- Probst, T.M., Stewart, S.M., Gruys, M.L. and Tierney, B.W. (2007), “Productivity, counterproductivity and creativity: the ups and downs of job insecurity”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 80 No. 3, pp. 479-497, doi: 10.1348/096317906X159103.
- Probst, T. M., Gailey, N. J., Jiang, L., & Lopez-Bohle, S. (2017). Psychological capital: buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance. *Safety Science*, 100, 74–82.
- Probst, T.M.; Jiang, L.; Benson, W. Job insecurity and anticipated job loss: A primer and exploration of possible interventions. In *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*; Klehe, U.-C., Hooft, E.V., Eds.; Oxford University Press: New York, NY, USA, 2018; pp. 31–53.
- Probst, T.M., Jiang, L. and López Bohle, S.A. (2020), "Job insecurity and impression management: Which is the horse and which is the cart when it comes to job performance?", *Career Development International*, Vol. 25 No. 3, pp. 306-324. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0119>.
- Probst, T., Chizh, A., Hu, S., Jiang, L., & Austin, C. (2020). Explaining the relationship between job insecurity and creativity: A test of cognitive and affective mediators. *The Career Development International*, 25(3), 247–270. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0118>
- Qian, S., Yuan, Q., Niu, W. & Liu, Z. Is job insecurity always bad? The moderating role of job embeddedness in the relationship between job insecurity and job performance. *Journal of Management & Organization* (2019), page 1 of 17 doi:10.1017/jmo.2018.77.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S., Maloles, C. M., & König, C. J. 2010. The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant

behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management & Organization*, 40: 74-91.

- Richter, A., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C. & Sverke, M. (2014) Job insecurity and well-being: The moderating role of job dependence, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23:6, 816-829.
- Riketta, M. (2002), Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *J. Organiz. Behav.*, 23: 257-266.
- Roll, L., Siu,., Li, Y. & De Witte, H. (2015), "Job insecurity: cross-cultural comparison between Germany and China", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 2 Iss 1 pp. 36 – 54.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. 2002. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87: 66–80.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Rudolph, C.W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2020). *Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology*. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*.
- Schreurs, B., Guenter, H., Jawahar, I. M., & De Cuyper, N. 2015. Speaking up when feeling job insecure. *Journal of Organizational Change Management*, 28: 1107-1128.

- Selenko, E., Mäkikangas, A., Mauno, S. and Kinnunen, U. (2013), How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analysing curvilinear associations in a longitudinal sample. *J Occup Organ Psychol*, 86: 522-542. doi:10.1111/joop.12020.
- Selenko, E., Mäkikangas, A., and Stride, C. B. (2017) Does job insecurity threaten who you are? Introducing a social identity perspective to explain well-being and performance consequences of job insecurity. *J. Organiz. Behav.*, 38: 856– 875.
- Shepherd, J. P. (2014). How to achieve more effective services: The evidence ecosystem. Cardiff: Cardiff University.
- Shin, Y., & Hur, W. M. (2019). When Do Service Employees Suffer More from Job Insecurity? The Moderating Role of Coworker and Customer Incivility. *International journal of environmental research and public health*, 16(7), 1298. <https://doi.org/10.3390/ijerph16071298>.
- Shoss, M.K. (2017), “Job insecurity: an integrative review and agenda for future research”, *Journal of Management*, Vol. 43, pp. 1911-1939, doi: 10.1177/0149206317691574.
- Shoss, M.K., Brummel, B.J., Probst, T.M. et al. The Joint Importance of Secure and Satisfying Work: Insights from Three Studies. *J Bus Psychol* 35, 297–316 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09627-w>.
- Simmering, C. Fuller, H. Richardson, Y. Ocal, G. Atinc Marker variable choice, reporting, and interpretation in the detection of common method variance: A review and demonstration *Organizational Research Methods*, 18 (3) (2015), pp. 473-511.
- Sobral, F., Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2019). Managing motivation in the contact center: the employment relationship of outsourcing and temporary agency workers. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 357-381.

- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518–528.
- Stamper, Christina L. and Masterson, Suzanne and Knapp, Joshua J., (2009). A Typology of Organizational Membership: Understanding Different Membership Relationships Through the Lens of Social Exchange. *Management and Organization Review*, Vol. 5, Issue 3, pp. 303-328.
- Stamper, C. L., & Van Dyne, L. (2001). Work status and organizational citizenship behavior: A field study of restaurant employees. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 517–536.
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.
- Stephany, F., Stoehr, N., Darius, P., Neuhäuser, L., Teutloff, O. & Braesemann, F. (2020). The CoRisk-Index: A data-mining approach to identify industry-specific risk assessments related to COVID-19 in real-time.
- Stynen, D., Forrier, A., Sels, L., & De Witte, H. 2015. The relationship between qualitative job insecurity and OCB: Differences across age groups. *Economic and Industrial Democracy*, 36: 383-405.
- Sverke M, Goslinga S. (2003). The Consequences of Job Insecurity for Employers and Unions: Exit, Voice and Loyalty. *Economic and Industrial Democracy*. 24(2):241-270. doi:10.1177/0143831X03024002005.

- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A. and Näswall, K. (2019), “A meta-analysis of job insecurity and employee performance: testing temporal aspects, rating source, welfare regimes, and union density as moderators”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 16, pp. 2536, doi: 10.3390/ijerph16142536.
- Sverke, M.; Hellgren, J. The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Appl. Psychol.* 2002, 51, 23–42.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.
- Tian, Q., Zhang, L. and Zou, W. (2014) Job Insecurity and Counterproductive Behavior of Casino Dealers—The Mediating Role of Affective Commitment and Moderating Role of Supervisor Support. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 29-36. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.03.005>.
- Urbanaviciute, I., Lazauskaite-zabielske, J., Vander Elst, T., Bagdziuniene, D., & De Witte, H. (2015). Qualitative job insecurity, job satisfaction, and organizational commitment: The mediating role of control perceptions. *Psihologia Resurselor Umane Revista Asociației de Psihologie Industrială și Organizațională*, 13(2), 217–231.
- Vander Elst, T., Baillien, 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 den Broeck, A., Sulea, C., Vander Elst, T., Fischmann, G., Iliescu, D., & De Witte, H. 2014. The mediating role of psychological needs in the relation between qualitative

- job insecurity and counterproductive work behavior. *Career Development International*, 19: 526-547.
- Vander Elst, T., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The role of perceived control in the relationship between job insecurity and psychosocial outcomes: Moderator or mediator? *Stress and Health*, 27 (3), e215–e227. doi: 10.1002/smi.1371.
 - Vander Elst, Hans De Witte & Nele De Cuyper (2014) The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23:3, 364-380.
 - Van Dyne, L. and LePine, J. A. (1998). ‘Helping and voice extra-role behaviour: evidence of construct and predictive validity’. *Academy of Management Journal*, 41, 108–19.
 - Van Vuuren, T., de Jong, J.P. and Smulders, P.G.W. (2019), "The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups: Evidence from a representative sample from the Netherlands", *Career Development International*, Vol. 25 No. 3, pp. 229-246. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0155>.
 - Van Waeyenberg, T., Peccei, R. & Decramer, A. (2020) Performance management and teacher performance: the role of affective organizational commitment and exhaustion, *The International Journal of Human Resource Management*. DOI: 10.1080/09585192.2020.1754881.
 - Weiss, M., & Morrison, E. (2019). Speaking up and moving up: How voice can enhance employees' social status. *Journal of Organizational Behavior*, 40, 5-19.
 - Whiting, S. W., Maynes, T. D., Podsakoff, N. P., & Podsakoff, P. M. (2012). Effects of message, source, and context on evaluations of employee voice behavior. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 159–182. <https://doi.org/10.1037/a0024871>.

- Wilson JM, Lee J, Fitzgerald HN, Oosterhoff B, Sevi B, Shook NJ. Job Insecurity and Financial Concern during the COVID-19 Pandemic are Associated with Worse Mental Health. *J Occup Environ Med*. 2020 Jul 14. doi: 10.1097/JOM.0000000000001962. Epub ahead of print. PMID: 32658054.

ANEXO I

CAPÍTULO 4 - ARTÍCULO 3

Escalas Utilizadas

1. Escala de percepción de inseguridad laboral

Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.

Using a scale from 1 (strongly disagree) to 7 (strongly agree), please indicate your thoughts and feelings about your job.

1. My future career opportunities in the organization are favorable.
2. I feel that [the organization] can provide me with a stimulating job content in the near future.
3. My pay development in this organization is promising.

2. Escala de compromiso organizacional afectivo

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.

	Strongly Disagree	Disagree	Slightly Disagree	Neither Agree nor Disagree	Slightly Agree	Agree	Strongly Agree
I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.	1	2	3	4	5	6	7
I enjoy discussing my organization with people outside it.	1	2	3	4	5	6	7
I really feel as if this organization's problems are my own.	1	2	3	4	5	6	7
I do not feel like "part of the family" at my organization (R)	1	2	3	4	5	6	7
I do not feel "emotionally attached" to this organization (R)	1	2	3	4	5	6	7
This organization has a great deal of personal meaning for me.	1	2	3	4	5	6	7
I do not feel a <i>strong</i> sense of belonging to <i>my</i> organization (R)	1	2	3	4	5	6	7

3. Escala de comportamiento de voz

LePine, J.A., and Van Dyne, L. (1998), 'Predicting Voice Behavior in Work Groups,' *Journal of Applied Psychology*, 83, 853–868.

Please indicate how often you have carried out the following behaviors over the past month.
1= very little; 2= sometimes; 3= about half the time; 4= most of the time; 5= a great deal

1. I develop and make recommendations concerning issues that affect my work group.
2. I speak up and encourage others in my group to get involved in issues that affect the group.
3. I communicate my opinions about work issues to others in my group even if my opinion is different and others in the group disagree with me.
4. I keep well informed about issues where my opinion might be useful to my work group.
5. I get involved in issues that affect the quality of work life here in my group.
6. I speak up in my group with ideas for new projects or changes in procedures.

CAPÍTULO 5

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Resumen y Discusión

El rápido cambio tecnológico, el incremento de la competencia global y la inestabilidad económica han modificado profundamente el mercado laboral. Con el fin de sobrevivir, las organizaciones han efectuado diversas reestructuraciones, fusiones y despidos masivos (Alcover et al., 2020; Probst et al., 2020). Esto ha provocado el incremento de la percepción de inseguridad laboral por parte de los trabajadores (Guo et al., 2019; Shin y Hur, 2019).

Específicamente, la literatura que ha estudiado las consecuencias de la inseguridad laboral en el desempeño de los empleados ha presentado en ocasiones resultados no concluyentes (Probst et al., 2007; Sverke, Hellgren y Näswall, 2002). Por lo tanto, el objetivo de la presente tesis de doctorado fue comprender las consecuencias de la inseguridad laboral para el desempeño de los trabajadores. Con este fin, la presente tesis de doctorado efectuó un estudio de revisión sistemática cualitativa y dos estudios empíricos.

El primer estudio realizado, artículo 1, es una revisión sistemática cualitativa de la literatura, que tiene como objetivo recopilar, revisar y sintetizar evidencia basada en conocimiento científico sobre los estudios que analizan la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño. Esta es la primera revisión sistemática cualitativa que analiza la relación propuesta. Nuestra pregunta de investigación interroga sobre el conocimiento de la inseguridad laboral y sus consecuencias en las distintas dimensiones que constituyen el desempeño. Brindar respuesta a esta pregunta de investigación es relevante, debido a que, si bien existe un creciente cuerpo de investigación que analiza la relación entre la inseguridad y el desempeño, la discusión de la literatura sobre las consecuencias de la inseguridad laboral en las distintas dimensiones que constituyen el desempeño no se encuentra, hasta ahora, clasificada apropiadamente (De Cuyper et al., 2020; Piccoli, Reisel y De Witte, 2019). De esta manera, la principal contribución de este artículo 1, es la integración de la literatura

científica en el área y las futuras líneas de investigación recomendadas para el desarrollo de nuevos estudios.

El segundo estudio, artículo 2, tiene como propósito comprender la experiencia de la percepción de inseguridad laboral por parte de los trabajadores y cómo esta puede influenciar su desempeño. Los resultados de los estudios cuantitativos en el área de la inseguridad laboral que evalúan sus consecuencias en el desempeño han evidenciado resultados no concluyentes (Jiang y Lavaysse, 2018; Probst et al., 2007). Por otra parte, la investigación cuantitativa empírica ha descuidado el evento de cómo los trabajadores interiorizan el fenómeno de la inseguridad laboral (O'Neill y Sevastos, 2013), así como las razones del por qué esta experiencia de inseguridad laboral puede o no influir en el desempeño (De Cuyper et al., 2020; Shoss, 2017). Desde esta motivación, nos basamos en un diseño cualitativo de investigación a través de un enfoque fenomenológico y exploramos los aspectos subyacentes de la inseguridad laboral y su influencia en el desempeño. De esta manera, abordamos dos preguntas centrales de investigación. La primera de ellas interroga sobre cómo los trabajadores perciben e interiorizan su experiencia de inseguridad laboral. Y la segunda, interroga sobre cómo la percepción de inseguridad laboral influye en el desempeño de los trabajadores. En esta línea, la principal contribución de este artículo es la identificación de tres categorías principales reportadas a través de los relatos de los participantes del estudio. La primera categoría, corresponde a la existencia de antecedentes que propician inseguridad laboral y están referidos a aspectos de contexto organizacional y a elementos sociales externos más allá de la organización. La segunda categoría, hace referencia a la interpretación de la experiencia de inseguridad laboral por parte de los trabajadores, cual es manifestada a través de diversas emociones que implican en su mayoría, a aquellas asociadas con las teorías de estrés. Y la tercera categoría, hace mención a la influencia de la inseguridad laboral en el desempeño de los empleados, cual presenta tres resultados divergentes entre sí. Estos resultados corresponden a una influencia negativa, una influencia positiva y, una influencia no significativa en el desempeño de los trabajadores.

El tercer estudio que compone esta tesis de doctorado, artículo 3, tiene como objetivo ampliar el conocimiento sobre las explicaciones teóricas del vínculo entre la inseguridad laboral

cuantitativa y el desempeño de voz de los trabajadores. Este es uno de los escasos estudios que analiza las consecuencias que tiene la inseguridad laboral cuantitativa en el desempeño. Así mismo, es el primer estudio que evalúa al compromiso organizacional afectivo como mecanismo explicativo de la relación entre la inseguridad laboral cuantitativa y el desempeño de voz. De esta manera, los principales aportes de este estudio son la comprensión de los efectos de la inseguridad laboral cuantitativa en el desempeño, así como el análisis de un mecanismo afectivo subyacente que prueba la relación entre la inseguridad laboral cuantitativa y el desempeño de voz. En esta línea, este estudio demuestra que el compromiso organizacional afectivo explica adecuadamente la relación entre la inseguridad laboral cuantitativa y el comportamiento de desempeño de voz de los trabajadores.

Los hallazgos del primer estudio de esta tesis de doctorado sugieren que las consecuencias de la inseguridad laboral en el desempeño son predominantemente negativas, es decir, la inseguridad laboral disminuye el desempeño de los empleados. Sin embargo, dentro del mismo artículo, los hallazgos de la sistematización de los estudios que evalúan este vínculo, también han reportado una influencia positiva y una influencia no significativa. Cabe destacar que la cantidad de estudios que reportan influencias positivas de la inseguridad laboral en el desempeño son sustantivamente escasos, sin embargo, relevantes. En relación al segundo estudio, los resultados son consistentes a los expuestos en el primer estudio (influencia negativa predominante) y tercer estudio (influencia no significativa y negativa). Esto se debe a que los hallazgos del segundo estudio, evidencian la existencia de tres tipos de influencia en el desempeño de los trabajadores, todas disímiles entre sí. La primera de ellas, reporta una influencia negativa en el desempeño. La segunda, una influencia positiva en el desempeño. Y la tercera, una influencia no significativa en el desempeño. En nuestro tercer estudio, efectuamos nuestro análisis a través de la comprobación de dos hipótesis. La primera de ellas, propone que la inseguridad laboral cuantitativa se relaciona negativamente con el desempeño de voz. Los resultados para esta hipótesis 1, indican que esta relación no es significativa. La segunda hipótesis de este tercer estudio, propone que la inseguridad laboral cuantitativa está indirectamente relacionada con el desempeño de voz a través del compromiso organizacional afectivo. Los resultados de esta hipótesis 2 son significativos y demuestran que el compromiso organizacional afectivo logra explicar adecuadamente la relación entre la

inseguridad laboral cualitativa y el desempeño de voz. De esta manera, los resultados de nuestro tercer estudio son consistentes con los hallazgos de nuestro estudio uno (influencia negativa), y parcialmente consistentes con los resultados de nuestro estudio dos (influencia no significativa y negativa).

De esta manera, en su conjunto, los hallazgos de esta tesis de doctorado sugieren que la influencia de la inseguridad laboral en el desempeño presenta tres resultados distintos; a) una influencia negativa (predominante), b) una influencia positiva, y finalmente, c) una influencia no significativa. Comprendiendo que cada uno de los artículos desarrollados en esta tesis de doctorado son independientes y distintos metodológicamente entre sí, no es nuestra intención vincular ni comparar los resultados uno a uno entre los estudios, sino más bien, explicar los distintos hallazgos respecto de la influencia de la inseguridad laboral en el desempeño. A continuación, discutiremos cada uno de estos resultados generales por separado.

a) El primer resultado, corresponde al impacto negativo de la inseguridad laboral en el desempeño. Este tipo de influencia es la que se presenta con mayor frecuencia en la literatura (Cuyper et al., 2020) y de manera predominante en nuestros hallazgos. La influencia negativa de la inseguridad laboral en el desempeño puede ser explicada a través de las teorías de estrés (Lazarus y Folkman, 1984) e intercambio social (Blau, 1964). Ambas teorías han sido utilizadas extensamente en la literatura (Chirumbolo, Urbini y Callea, 2020; Piccoli et al., 2017). La teoría de estrés propone a la inseguridad laboral como un factor estresante en sí mismo, cual propicia una disminución de la atención por parte del trabajador, lo que finalmente disminuye su desempeño (Armstrong-Stassen, 2005). Por otra parte, la teoría del intercambio social alude a la relación de intercambio entre la organización y el trabajador (Gouldner, 1960), donde parte de esta relación implica la entrega de condiciones de seguridad laboral desde la organización hacia el empleado. De esta manera, cuando la organización no logra brindar condiciones de seguridad laboral al trabajador, este último responde en base al deterioro de sus niveles de desempeño (Ma et al., 2019).

- b) El segundo resultado, concierne al impacto positivo de la inseguridad laboral en el desempeño. Esta influencia de la inseguridad laboral en el desempeño es consistente con investigaciones previas que han planteado esta orientación (Probst, 2002; Probst et al., 2007). Podemos explicar estos resultados en base a dos teorías fundamentales. Estas corresponden a la motivación para preservar el trabajo (Koen, Low y Van Vianen, 2019; Shoss, 2017) y, al afrontamiento proactivo (Latack, Aldag y Joseph, 1992). Ambas perspectivas teóricas implican la realización de acciones conscientes por parte de los trabajadores para obtener resultados positivos de su desempeño en condiciones de inseguridad laboral (Shoss, 2017). Del mismo modo, ambas perspectivas sugieren que los trabajadores desean hacer frente a la incertidumbre percibida tomando el control de sus acciones y actuando con anticipación a la posibilidad de la pérdida del empleo (Stiglbauera y Batinica, 2015; Aspinwall y Taylor, 1997). Desde el punto de vista de la motivación para la preservación del empleo, el trabajador efectúa mayores esfuerzos en condiciones de inseguridad laboral, con el fin de ser considerado como un trabajador valioso y no ser despedido (Shoss, 2017). Por otra parte, el afrontamiento proactivo sugiere que las acciones del trabajador se inician con anterioridad a la ocurrencia de un evento (despido), por lo que ayuda a los empleados a prepararse para hacer frente a estos sucesos (Dewe, O’Driscoll y Cooper, 2010). De esta manera, los empleados realizan acciones directas como la búsqueda de trabajo o la gestión de redes de contactos (Klehe et al., 2012), acciones que de forma indirecta incrementan los resultados de desempeño de los trabajadores (Koen, Low y Van Vianen, 2019).

Cabe destacar que la literatura sugiere que este tipo de impacto positivo de la inseguridad laboral en el desempeño es escaso y tiene un tiempo limitado (Probst et al., 2007). Sin embargo, aún la investigación en el área necesita mayor desarrollo para comprender cuán larga es la duración de este impacto y del por qué (Mäder y Niessen, 2017; Staufenbiel y König, 2010).

- c) El tercer resultado, se refiere a la influencia no significativa de la inseguridad laboral en el desempeño de los trabajadores. Algunas posibles explicaciones son necesarias de brindar en este sentido. La primera de ellas consiste en la interpretación más simple, e

indicamos que la influencia de la inseguridad laboral en el desempeño no es significativa debido a que, simplemente, la inseguridad laboral como fenómeno de percepción, no tiene un impacto en el desempeño de los trabajadores, lo que es consistente con investigaciones previas (Ashford et al., 1989). La segunda explicación, podría referirse al hecho de que la inseguridad laboral impacta en el desempeño sólo en el caso de contextos específicos, y del mismo modo, en algunos tipos de desempeño en particular (Sverke, Hellgren y Näswall, 2002). Finalmente, podemos argumentar con precaución, que probablemente la composición de las muestras de trabajadores de nuestros estudios presentaron un restringido nivel de inseguridad laboral, lo cual no permitió que captaran el impacto de esta percepción en su desempeño.

Contribuciones Teóricas e Implicancias Prácticas

Nuestra investigación sugiere diferentes marcos teóricos sobre la comprensión de las consecuencias de la inseguridad laboral en el desempeño de los trabajadores. En este apartado, se destacan las contribuciones teóricas e implicancias prácticas de la presente tesis de doctorado.

Primero, contribuimos a los debates y análisis de la literatura sobre la inseguridad laboral y sus consecuencias para los trabajadores. Específicamente, ponemos énfasis en cómo el desempeño es afectado por el fenómeno de la inseguridad laboral, planteando teorías y mecanismos explicativos que permitan su comprensión. Para esto, empleamos distintos diseños metodológicos a través de tres estudios independientes que nos permitieron obtener una mayor comprensión del fenómeno investigado.

Segundo, en el campo de la investigación científica desarrollada hasta hoy sobre la inseguridad laboral y sus consecuencias en el desempeño, contribuimos en base a una revisión exhaustiva de la literatura al sintetizar, integrar y comprender el estado del arte en el área. Del mismo modo, exponemos las relaciones de los procesos teóricos vinculados a la

inseguridad laboral y el desempeño, así como la implicancia de las condiciones límite de los hallazgos y el desarrollo de nuevas perspectivas de investigación futura dentro del área.

Tercero, aportamos a la comprensión del fenómeno de la inseguridad laboral mostrando cómo los trabajadores interiorizan y expresan este fenómeno como un evento relevante desde su propia experiencia. En este sentido, evidenciamos antecedentes de la inseguridad laboral que provienen tanto desde el contexto organizacional, como desde el ambiente externo. A su vez, revelamos diversas emociones que comprenden la experiencia de percepción de inseguridad laboral, en su mayoría, vinculadas a las perspectivas de estrés. Del mismo modo, exponemos cómo la inseguridad laboral influye en el desempeño de los trabajadores proponiendo un marco teórico basado en una visión más completa a través de las teorías de estrés, intercambio social, motivación para preservar el trabajo y afrontamiento proactivo.

Cuarto, contribuimos a la comprensión de los efectos de la inseguridad laboral en el desempeño. Específicamente, contribuimos a la comprensión de la dimensión cualitativa de la inseguridad laboral y sus efectos en una variable de desempeño más específica y escasamente analizada en la literatura, como lo es el desempeño de voz. De esta manera, con ayuda de la teoría del intercambio social (Blau, 1964), probamos un mecanismo explicativo subyacente de la relación entre la inseguridad laboral cualitativa y la voz, como lo es el compromiso organizacional afectivo.

Quinto, la mayor parte de los estudios realizados en el área de la inseguridad laboral, y de manera más específica, aquellos que analizan la inseguridad laboral y su impacto en desempeño, provienen de zonas como Estados Unidos, China y Europa (Lee, Huang y Ashford, 2018; Shoss, 2017). Nuestra investigación también aporta en esta línea al presentar dos estudios empíricos con muestras provenientes de Chile.

Finalmente, desde un punto de vista práctico, planteamos diversas sugerencias para que los tomadores de decisiones en las organizaciones desarrollen estrategias que permitan atenuar los efectos negativos de la inseguridad laboral en el desempeño de sus trabajadores. Desde esta perspectiva, aspectos como la gestión de una comunicación fluida (Huang, Lee y

Ashford, 2012; Piccoli y De Witte, 2015), acciones que promuevan un mayor compromiso organizacional afectivo (Tian, Zhang y Zou, 2014), y la promoción de estilos de liderazgos cercanos (Jiang, López y Roche, 2019), son estrategias que pueden ser utilizadas por las organizaciones.

Limitaciones y Futuras Investigaciones

A continuación, damos cuenta de las siguientes limitaciones de cada uno de nuestros estudios.

Con respecto a las limitaciones del primer estudio, artículo 1, podemos mencionar que, primero, no se incluyeron artículos provenientes de otro idioma que no sea el inglés. Esto pudo haber limitado la cantidad de posibles análisis que pudieron haberse realizado. Segundo, la clasificación efectuada para abordar las distintas dimensiones que constituyen el desempeño puede ser revisada y renovada en base criterios distintos, permitiendo establecer otras maneras de abordar la literatura. Tercero, la incorporación de estudios de metaanálisis podría ser considerada, con el fin de obtener mayor información estadística para analizar las relaciones entre la inseguridad laboral y el desempeño. De manera conclusiva, esperamos que nuestras limitaciones sean útiles y sirvan como guía para que nuevos estudios mejoren sus hallazgos, logrando niveles de integración superiores de la literatura.

En nuestro segundo estudio, artículo 2, planteamos que, en primer lugar, la muestra analizada provino de distintos sectores laborales, lo que puede delimitar una comprensión más profunda de las experiencias de inseguridad laboral sobre sectores y contextos laborales más específicos. Segundo, estudios han reportado que el nivel educativo puede modificar la percepción de inseguridad laboral de los trabajadores (Keim et al., 2014). Nuestra muestra estuvo integrada sólo por empleados con estudios formales, razón por la que posiblemente, la percepción de inseguridad laboral pudo haberse visto afectada. Tercero, al emplear un diseño cualitativo exploratorio, lo que buscamos es profundizar en la comprensión de un fenómeno, razón por la cual no podemos generalizar nuestros resultados (Lee, 1999; Bluhm et al., 2011). Desde una perspectiva de investigación futura, creemos relevante que nuevas

investigaciones aborden con mayor especificidad la experiencia de inseguridad laboral y su vínculo en el desempeño, determinando para esto, tipos de conductas de desempeño más específicas. Del mismo modo, investigaciones futuras podrían evaluar las consecuencias de la actual pandemia del Covid-19 tanto en la inseguridad laboral como en el desempeño. Finalmente, creemos que los estudios que consideren desarrollar esta línea de investigación, pueden abordar las limitaciones aquí expuestas con el fin de mejorar sus hallazgos futuros.

En relación a las limitaciones de nuestro estudio 3, artículo 3, deseamos mencionar que, primero, las medidas de desempeño utilizadas en esta investigación corresponden a autorreporte. Estas pueden ser complementadas a través de la incorporación de medidas más objetivas de desempeño que incrementen la capacidad de medición (Murphy, 1989; Murphy y Cleveland, 1995). Segundo, los estudios que han analizado las consecuencias de la dimensión cualitativa de la inseguridad laboral en el desempeño son escasos. De esta manera, creemos que es necesario que nuevas investigaciones puedan explorar el análisis de esta dimensión de la inseguridad laboral, así como evaluar las consecuencias de ambas dimensiones de la inseguridad laboral de manera conjunta en el desempeño. Tercero, sugerimos que próximos estudios analicen la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño a través de distintos mediadores y moderadores vinculados teóricamente. Cuarto, desde un enfoque metodológico, futuras investigaciones podrían plantear diseños semanales y longitudinales, así como experimentales, considerando la variación de los efectos y las distintas consecuencias de la inseguridad laboral en el desempeño. Finalmente, es importante mencionar que la mayor parte de los estudios provienen de áreas como Estados Unidos, China y Europa (Lee, Huang y Ashford, 2018; Shoss, 2017). De tal manera, hay una necesidad evidente en la literatura de considerar muestras de diversos países y culturas, que puedan mostrar nuevos resultados y proveer de información relevante a esta área de estudio (Roll et al., 2015).

Referencias

- Alcover, C., Salgado, S., Nazar, G., Ramirez-Vielma, R. & Gonzalez-Suhr, C. Job insecurity, financial threat and mental health in the COVID-19 context: The buffer role of perceived social support. MedRxiv (2020). doi:<https://doi.org/10.1101/2020.07.31.20165910>.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121, 417–436.
- Bluhm, D., Harman, W., Lee, T. & Mitchell, T. 2011. "Qualitative Research in Management: A Decade of Progress," *Journal of Management Studies*, Wiley Blackwell, vol. 48(8), pages 1866-1891, December.
- De Cuyper, N., Schreurs, B., De Witte, H. and Selenko, E. (2020), "Impact of job insecurity on job performance introduction", *Career Development International*, Vol. 25 No. 3, pp. 221-228. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2020-332>.
- Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P., & Cooper, C. L. (2010). *Coping with work stress. A review and critique*. Chichester: Wiley.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. doi:10.2307/2092623.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Guo, M., Liu, S., Chu, F., Ye, L., & Zhang, Q. (2019). Supervisory and coworker support for safety: Buffers between job insecurity and safety performance of high-speed railway drivers in China. *Safety Science*, 117, 290-298.

- Huang, G., Niu, X., Lee, C., & Ashford, S. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 752–769.
- Jiang, L.; Lavaysse, L.M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *J. Manag.* 2018, 44, 2307–2342.
- Jiang, L., López, S. & Roche, M. (2019). Contingent Reward Transactional Leaders as “Good Parents”: Examining the Mediation Role of Attachment Insecurity and the Moderation Role of Meaningful Work. *J Bus Psychol* 34, 519–537. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9553-x>
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. 2014. Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19: 269-290.
- Klehe, U.-C., Zikic, J., van Vianen, A.E.M., Koen, J. and Buyken, M. (2012), "Coping Proactively with Economic Stress: Career Adaptability in the Face of Job Insecurity, Job Loss, Unemployment, and Underemployment", Perrewé, P.L., Halbesleben, J.R.B. and Rosen, C.C. (Ed.) *The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being (Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 10)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 131-176.
- Koen, J., Low, J.T., & Vianen, A. (2019). Job preservation efforts: When does job insecurity prompt performance? *Career Development International*, 25, 287-305.
- Latack, J.C. and Havlovic, S.J. (1992), Coping with job stress: A conceptual evaluation framework for coping measures. *J. Organiz. Behav.*, 13: 479-508. <https://doi.org/10.1002/job.4030130505>.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.

- Lee, T. W. (1999). *Using Qualitative Methods in Organizational Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lee, C., Huang, G., and Ashford, S., 2018. "Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 5:9.1–9.25.
- Mäder, I & Niessen, C. (2017) Nonlinear associations between job insecurity and adaptive performance: The mediating role of negative affect and negative work reflection, *Human Performance*, 30:5, 231-253, DOI: 10.1080/08959285.2017.1364243
- Murphy, K.R. Dimensions of job performance. In *Testing: Theoretical and Applied Perspectives*; Dillon, R.F., Pellegrino, J.W., Eds.; Praeger: New York, NY, USA, 1989; pp. 218–247.
- O'Neill, P., & Sevastos, P. (2013). The development and validation of a new multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): An inductive methodology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 338–349. <https://doi.org/10.1037/a0033114>.
- Murphy, K. R., & Cleveland, J. N. (1995). *Understanding performance appraisal: Social, organizational and goal-oriented perspectives*. Newbury Park, CA: Sage
- Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F. Chirumbolo, A., Ingusci, E. De Witte, H. (2017) "Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification", *Personnel Review*, Vol. 46 Issue: 8, pp.1508-1522, <https://doi.org/10.1108/PR-05-2016-0120>.
- Piccoli, B.; Reisel, W.D.; DeWitte, H. (2019). Understanding the relationship between job insecurity and performance: Hindrance or challenge effect? *J. Career Dev.* 0894845319833189.

- Roll, L., Siu Simon, O., Li, Y. & De Witte, H. (2015), "Job insecurity: cross-cultural comparison between Germany and China", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 2 Iss 1 pp. 36 – 54.

- Shin, Y., & Hur, W. M. (2019). When Do Service Employees Suffer More from Job Insecurity? The Moderating Role of Coworker and Customer Incivility. *International journal of environmental research and public health*, 16(7), 1298. <https://doi.org/10.3390/ijerph16071298>.

- Shoss, M.K. (2017), "Job insecurity: an integrative review and agenda for future research", *Journal of Management*, Vol. 43, pp. 1911-1939, doi: 10.1177/0149206317691574.

- Stiglbauer, & Batinic, B. (2015) Proactive coping with job insecurity: Is it always beneficial to well-being?, *Work & Stress*, 29:3, 264-285, DOI: 10.1080/02678373.2015.1074956.

- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23–42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>.

- Sverke, M., Hellgren, J. and Näswall, K. (2002), "No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 7 No. 3, pp. 242-264.

- Tian, Q., Zhang, L. and Zou, W. (2014) Job Insecurity and Counterproductive Behavior of Casino Dealers—The Mediating Role of Affective Commitment and Moderating Role of Supervisor Support. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 29-36. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.03.005>.