

PERCEPCIÓN DE INSEGURIDAD LABORAL Y COMPORTAMIENTO DE VOZ: EVALUACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL AFECTIVO COMO MEDIADOR DE LA RELACIÓN

Resumen

El propósito de esta investigación es examinar los efectos de la inseguridad laboral cualitativa y cuantitativa en el comportamiento de voz de los trabajadores, considerando el efecto de mediación del compromiso organizacional afectivo. Las hipótesis planteadas se prueban a través de un estudio realizado con tres medidas en diferentes momentos del tiempo entre 137 trabajadores de una empresa de retail en Chile. Los hallazgos indican que los trabajadores informaron un menor compromiso afectivo debido a las consecuencias de la inseguridad laboral cualitativa, lo que, a su vez, disminuyó su comportamiento de voz en el periodo siguiente.

Palabras clave: Inseguridad laboral, compromiso afectivo y voz.

INTRODUCCIÓN

La inseguridad laboral puede conceptualizarse en base a dos dimensiones. La primera de ellas es la inseguridad cualitativa, cual se refiere al miedo e incertidumbre sobre la pérdida de la calidad de las características valoradas del trabajo por parte del empleado. La segunda, es la inseguridad cuantitativa, que se refiere a la incertidumbre respecto de la pérdida del trabajo en sí mismo (Hellgren, Sverke e Isaksson, 1999). Esta condición de inseguridad laboral por parte del trabajador es una consecuencia de las variadas reestructuraciones y despidos masivos desencadenados por la competencia global y la inestabilidad económica de las últimas décadas (Sverke y Hellgren, 2002; De Witte, 1999; Shoss, 2017). Bajo esta premisa, el entorno competitivo presiona a las organizaciones por su subsistencia, donde el desarrollo e incremento del desempeño laboral es prácticamente el único medio para combatir y propiciar la efectividad organizacional (Sverke et al., 2019; Piccoli, De Witte y Reisel, 2017; Griffin, Neal y Parker, 2007). Hasta ahora, algunos importantes trabajos han resumido las consecuencias de la inseguridad laboral para los trabajadores, demostrando en su mayoría, una relación negativa entre la inseguridad laboral y el desempeño de los empleados (Cheng y Chan, 2008; Sverke et al., 2002; Cheng et al., 2012). En este sentido, cómo los gerentes y departamentos de recursos humanos disminuyen los efectos negativos de la inseguridad laboral en sus trabajadores, se vuelve algo crucial en toda organización (Shoss et al., 2019; Probst, 2002; Probst y Sinclair, 2013).

A pesar de una extendida evidencia donde se ha relacionado a la inseguridad laboral con resultados negativos en el desempeño, algunos estudios han reportado resultados positivos de esta relación (Probst, 2002; Probst et al., 2007; Staufienbiel y König, 2010) e incluso, se ha presentado evidencia de que esta relación es no lineal (Selenko et al., 2013; Brockner et al., 1992). Con el fin de comprender mejor la dinámica de la inseguridad laboral y en particular, respecto de ambas dimensiones de inseguridad, el presente estudio se centra en los efectos de la inseguridad en el comportamiento de voz de los trabajadores, cual es descrito como un comportamiento de desempeño extra rol de expresión voluntaria de ideas, información y opiniones que colaboran con el contexto laboral (Van Dyne y LePine, 1998). Esta relación, es evaluada a través del compromiso organizacional afectivo, mecanismo que proponemos como mediador. Este tipo de compromiso comprende la unión emocional y ganas de continuar perteneciendo a la organización por

parte de los empleados, y es uno de los tipos de compromisos que la literatura ha destacado como más relevante (Allen y Meyer, 1990; Cheng y Chan, 2008).

En esta línea, nuestro estudio aporta desde una perspectiva teórica y práctica, respondiendo al llamado de variados autores, quienes solicitan mayor investigación en el área, así como la incorporación de mediadores que analicen de mejor manera las relaciones entre la inseguridad laboral y distintas conductas de desempeño (Cheng y Chan, 2008; Jiang y Lavaysse, 2018). Por otra parte, muy pocos estudios se han centrado en la diferencia de los efectos de ambas dimensiones de inseguridad, es decir, cualitativa y cuantitativa, lo cual creemos es necesario realizar debido a que sus estructuras generan diferentes explicaciones y resultados (Fishman et al., 2015; De Cuyper et al., 2010; Sverke et al., 2010; Låstad et al., 2015; Jiang y Lavaysse, 2018). Desde un punto de vista teórico, nuestro modelo promueve la comprensión de los efectos negativos de la inseguridad laboral en el comportamiento de voz. A su vez, evaluamos estos efectos a través de la mediación del compromiso organizacional afectivo y con ayuda de la teoría del intercambio social (Blau, 1964), explicamos cómo los trabajadores pueden sobreponerse a la inseguridad laboral, identificándose y participando emocionalmente con la organización (Meyer y Allen, 1991). Desde un punto de vista práctico, esta investigación brinda importantes recomendaciones a los tomadores de decisiones en las organizaciones para incrementar las conductas de voz de sus trabajadores y así propiciar su efectividad.

HIPÓTESIS DEL ESTUDIO

Inseguridad Laboral y Comportamiento de Voz

La inseguridad laboral es comprendida como aquellas percepciones subjetivas que posee el trabajador respecto de la inestabilidad y riesgo de las condiciones laborales, así como la pérdida de su trabajo (Probst et al., 2017). Como se señaló anteriormente, esta inseguridad es una problemática que enfrentan individuos y organizaciones en general, y que trae consigo variadas consecuencias para los trabajadores. Algunas de estas son el incremento de las intenciones de abandono de la organización (Davy et al., 1997), la resistencia al cambio (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984), el deterioro del compromiso organizacional (Sverke et al., 2004) y la satisfacción laboral, entre otras (Lee, Huang y Ashford, 2017; Probst, 2002a).

En el presente estudio ponemos especial énfasis en la diferencia de ambas dimensiones de inseguridad laboral y su relación con la voz de los trabajadores. Esto es relevante dados los actuales cambios económicos y sociales, donde, tanto la posibilidad de perder el trabajo, como un cambio en las condiciones laborales, son algo cierto. La experiencia de la inseguridad cualitativa hace referencia a la incertidumbre respecto de la posible pérdida de aspectos o características del trabajo que son valoradas por los empleados. Tales características constituyen el salario, horario laboral, relación con colegas y el contenido del trabajo. Por su parte, la inseguridad cuantitativa se refiere al miedo de perder la continuidad deseada del trabajo en sí mismo (Hellgren, Sverke y Isaksson, 1999; Cheng y Chan, 2008; Sverke, Hellgren y Näswall, 2002). Ambos tipos de inseguridad laboral son subjetivas y reflejan las percepciones de los empleados.

Los empleados que sienten inseguridad laboral debido a la pérdida de trabajo o al cambio negativo de sus condiciones laborales, reducen sus esfuerzos, respondiendo de manera negativa a la organización debido a sus sentimientos de inseguridad, ejerciendo así, menos 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. Este tipo de comportamientos son caracterizados como discrecionales, a pesar de no ser reconocidos explícitamente por el sistema de recompensas de la organización (Katz, 1964; Podsakoff et al., 2009). Sobre la base de este argumento, es nuestro estudio analizamos la voz como parte de la amplia variedad de comportamientos de desempeño extra rol (Van Dyne et al., 1995; Van Dyne y Lepine, 1998). 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). Así mismo, su opinión e información se basa en motivos cooperativos, beneficiando a su entorno y organización en general (Dyne, Ang y Botero, 2003). En este sentido, ha sido interpretado como un tipo de desempeño más específico (Sverke et al., 2019; Shoss, 2017), que implica sugerir cambios y hablar sobre temas en beneficio de la organización, es decir, un comportamiento de desempeño contextual (LePine y Van Dyne, 1998). A su vez, la investigación sobre la voz no ha sido sistemática

y falta mayor evidencia empírica para su desarrollo (Milliken y Lam, 2009; Ng y Feldman, 2012; Morrison, 2014).

Los resultados entre la inseguridad laboral y el comportamiento de voz han sido inconsistentes. Investigaciones han mostrado que la inseguridad laboral reduce los comportamientos de voz de los trabajadores (Berntson et al., 2010; Schreurs et al., 2015; Shoss, 2017; Cheng y Chan, 2008; Sverke et al., 2002), 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). En consecuencia, dados los argumentos presentados y con el objetivo de aclarar estas inconsistencias en los resultados, esperamos que trabajadores que presentan altos niveles de inseguridad laboral, respondan disminuyendo sus conductas de voz debido a la imprevisibilidad e incertidumbre generada por la inseguridad laboral.

Basados en la evidencia empírica presente, planteamos las siguientes hipótesis: Hipótesis 1a: La inseguridad laboral cualitativa se relaciona negativamente con el comportamiento de voz. Hipótesis 1b: La inseguridad laboral cuantitativa se relaciona negativamente con el comportamiento de voz.

El Rol del Compromiso Organizacional Afectivo Como Mediador

El compromiso organizacional ha sido una variable relevante dentro de la literatura para explicar la relación del trabajador y la organización (Sobral, Chambel y Castanheira, 2019; Jiang y Lavaysse, 2018; Lee, Huang y Ashford, 2018). Este es comprendido bajo tres dimensiones diferentes, cuales son; el compromiso afectivo, continuo y normativo (Meyer et al. 2002; Meyer y Allen, 1991). En particular, el compromiso 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). Este tipo de compromiso tiene una fuerte correlación con variables relacionadas a comportamientos de desempeño (Meyer, et al., 2002; De Cuyper y De Witte, 2006).

El compromiso afectivo se ha considerado como una de las variables explicativas más relevantes de la relación de apego entre las organizaciones y los trabajadores. Este refleja la identificándose, participación y emocionalidad de ser parte de la organización (Allen

& Meyer, 1990) en base a la experiencia subjetiva del empleado en la relación establecida (Meyer y Allen, 1991; Luchak, Pohler y Gellatly, 2008; Tian, Zhang y Zhou, 2014). Basándonos en la teoría del intercambio social (Blau, 1964), argumentamos que cuando los empleados sienten aprecio y reconocimiento por parte de la organización, participan en un intercambio social de alta calidad, incrementando de esta manera su desempeño (Wong et al., 2005; Meyer y Herscovitch, 2001). En este sentido, intercambios de alta calidad 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, la teoría sugiere que tanto el trabajador como la organización desarrollan una relación de intercambio mutua, donde ambas partes buscan reciprocidad (Cropanzano y Mitchell, 2005). En tal aspecto, cuando la organización no cumple 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 (Witte y Näswall, 2003; Cheng y Chan, 2008; Sverke, Hellgren y Näswall, 2002). De esta forma, distintas investigaciones han concluido que variables relacionadas con tipos de intercambio social como el compromiso organizacional afectivo, son mediadores que determinan resultado de comportamiento en contextos organizacionales (Huang et al., 2013; Lee, Huang y Ashford, 2018; Piccoli, De Witte y Reisel, 2017; Shoss, 2017).

Dados estos argumentos, proponemos que la inseguridad laboral disminuye el compromiso organizacional afectivo (Urbanaviciute, et al., 2015; Piccoli, De Witte y Pasini, 2011). A su vez, cuando el compromiso afectivo es frustrado, el vínculo de la relación emocional entre el trabajador y la organización se rompe, los trabajadores están menos comprometidos e identificados con la organización, respondiendo con menos conductas de voz. Esto se debe a que tal como establece la teoría del intercambio social (Blau, 1964) y la norma de reciprocidad (Cropanzano y Mitchell, 2005), los beneficios de la seguridad laboral entregados por la organización ya no se encuentran disponibles, por tanto, el trabajador corresponde con actitudes y comportamientos negativos en su lugar de trabajo. En esta línea, se esperaría que al ser el entorno de trabajo una experiencia negativa dados los efectos de frustración del compromiso afectivo a causa de la inseguridad laboral, los trabajadores correspondan con menos comportamientos de voz debido al intercambio social de baja calidad (Cropanzano y Mitchell, 2005; Gouldner, 1960).

Basados en la evidencia presente, planteamos las siguientes hipótesis: H2a. El compromiso organizacional afectivo media la relación entre la inseguridad laboral cualitativa y el comportamiento de voz. Es decir, la inseguridad laboral cualitativa afecta negativamente el compromiso organizacional afectivo de los empleados y, por lo tanto, ejercen menores conductas de voz. H2b. El compromiso organizacional afectivo media la relación entre la inseguridad laboral cuantitativa y el comportamiento de voz. Es decir, la inseguridad laboral cuantitativa afecta negativamente el compromiso organizacional afectivo de los empleados y, por lo tanto, ejercen menores conductas de voz. Las relaciones hipotetizadas son presentadas a continuación en la figura 1.

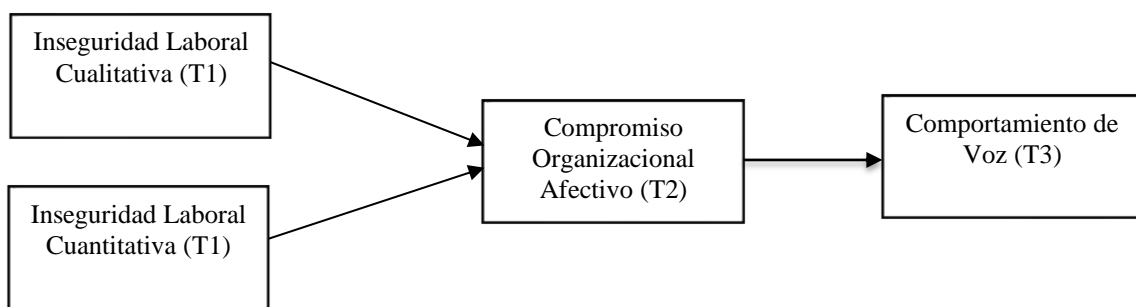


Figura 1. Modelo conceptual propuesto

MÉTODOS

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 despidos en los últimos años. El estudio se realizó a través de una encuesta presencial 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 y cuantitativa). La segunda toma en el segundo mes (T2, compromiso organizacional afectivo), y la tercera toma en el tercer mes (T3, comportamiento de voz). El cuestionario fue entregado a todos los empleados por su respectivo departamento de recursos humanos y encargado de área, junto con una nota explicativa sobre las instrucciones del estudio, propósito general, participación voluntaria e indicando que los datos serían utilizados sólo por el investigador principal y para fines científicos. La primera ronda arrojó un total de 239 encuestados. En la segunda ronda participaron 224 empleados, mientras que en la

tercera ronda se recopilaron 230 cuestionarios. El tamaño final de la muestra fue de 137 trabajadores. 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.

Instrumentos

Se utilizaron escalas previamente validadas para medir los constructos en estudio. La encuesta fue realizada en idioma español y las escalas fueron traducidas siguiendo las recomendaciones de Brislin (1980). Para todas las medidas se utilizaron escalas tipo Likert, iniciando desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”. Se utilizaron medidas de 5 o 7 puntos. Todas las medidas se codificaron de manera que las puntuaciones más altas reflejen más niveles de cada constructo.

Inseguridad laboral cualitativa, se midió en base a 3 ítems de la escala de Hellgren, Sverke y 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 en la muestra fue $\alpha = 0.89$.

Inseguridad laboral cuantitativa, se midió en base a 3 ítems de la escala de Hellgren, Sverke y Isaksson (1999). Un ejemplo de ítem es: “Temo que voy a perder mi trabajo en el futuro cercano”. El coeficiente de confiabilidad de consistencia interna entre los participantes en la muestra actual fue $\alpha = 0.67$.

Compromiso organizacional afectivo, 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 en la muestra actual fue $\alpha = 0.86$

Comportamiento de Voz, se midió en base a 6 ítems de la escala de Van Dyne y LePine (1998). Un ejemplo de ítem es “Expreso mi pensar e incentivo a otros miembros de mi

grupo a que se involucren en temas que afectan al grupo”. El coeficiente de confiabilidad de consistencia interna entre los participantes en la muestra actual fue $\alpha = 0.95$

Variables de Control, algunos estudios previos han indicado variaciones de la inseguridad laboral según la edad (Cheng y Chan, 2008) y el nivel de educación (Sverke et al., 2002). 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 a 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 cuatro 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.

RESULTADOS

Análisis Factorial Confirmatorio

En la tabla 1 se observa la comparación de los modelos. Se presenta un modelo de cuatro factores (modelo 2, tabla 1), con todos los ítems de las escalas utilizadas: inseguridad laboral cualitativa, inseguridad laboral cuantitativa, compromiso organizacional afectivo y comportamiento de voz. El modelo 2 presenta una limitada bondad de ajuste: ($\chi^2 = 321.927$; $DF = 146$; $p = 0.000$; $IFI = 0.896$; $CFI = 0.894$; $TLI = 0.876$; $RMSEA = 0.092$). 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: ($\chi^2 = 195.683$; $DF = 141$; $p = 0.002$; $IFI = 0.968$; $CFI = 0.967$; $TLI = 0.960$; $RMSEA = 0.52$). 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. Sus resultados pueden observarse en el modelo 1 de la tabla 1, donde se muestra una muy limitada bondad de ajuste ($\chi^2 = 928.426$; $DF = 152$; $p = 0.000$; $IFI = 0.539$; $CFI = 0.534$; $TLI = 0.476$; $RMSEA = 0.190$).

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	928.426	152	0.000	.539	.534	.476	.190
Modelo 2	142	321.927	146	0.000	.896	.894	.876	.092
Modelo 3	142	195.683	141	0.002	.968	.967	.960	.052

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

	Media	SD	Correlaciones de Variables de Estudio						
			1	2	3	4	5	6	
1. Inseguridad cualitativa T1	laboral3.75	1.52	(.89)						
2. Inseguridad cuantitativa T1	laboral3.54	1.42	.018	(.67)					
3. Compromiso afectivo T2	4.35	1.29	-.498**	.094	(.86)				
4. Comportamiento de voz T3	3.67	.92	-.204*	-.058	.316**	(.95)			
5. Edad	31.7	6.302	-.168*	0.005	.199*	.092			
6. Nivel educacional	3.66	.533	.019	-.004	.057	.064	.006		

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

La 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. Ambas fueron ingresadas al modelo con el fin de determinar posibles efectos en las variables de estudio.

Test de Hipótesis

La hipótesis H1a, propone que la inseguridad laboral cualitativa se relaciona negativamente con el comportamiento de voz. Como se puede ver en la tabla 3 de efectos de mediación, los resultados indican que esta relación no es significativa ($B = -.04$, $p = .50$). Por lo tanto, la hipótesis H1a no es soportada. Respecto de la hipótesis H1b, se propone que la inseguridad laboral cuantitativa se relaciona negativamente con el comportamiento de voz. Del mismo modo, como se puede apreciar en la tabla 4, los resultados indican que esta relación tampoco es significativa ($B = -.09$, $p = .08$). Por lo tanto, la hipótesis H1b no es soportada.

Nuestra hipótesis de mediación H2a, propone que la relación entre la inseguridad laboral cualitativa y el comportamiento de voz está mediada por el compromiso organizacional afectivo. Primero, hay una relación significativa y negativa entre la inseguridad laboral cualitativa y el compromiso afectivo ($B = -.40$, $p < .001$), y una relación significativa y positiva entre el compromiso 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 afectivo en la relación entre la inseguridad laboral cualitativa y el comportamiento de voz. De esta manera, la hipótesis H2a es apoyada, demostrando que el compromiso afectivo T2 explica 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.

Respecto de nuestra hipótesis H2b, esta propone que la relación entre la inseguridad laboral cuantitativa y el comportamiento de voz está mediada por el compromiso organizacional afectivo. Como puede observarse en la tabla 4, se presenta una relación no significativa y positiva entre la inseguridad laboral cuantitativa y el compromiso afectivo ($B = .09$, $p = .24$), y una relación significativa y positiva entre el compromiso afectivo y el comportamiento de voz ($B = .23$, $p<0.001$). A su vez, el valor cero se encuentra dentro de los valores mínimo y máximo del intervalo de confianza del 95% (-.01, .06). De esta manera, la hipótesis H2b no es soportada, evidenciando que el compromiso afectivo T2 no explica la relación entre la inseguridad laboral cuantitativa T1 y el comportamiento de voz T3.

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

Variable Predictora	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>		
VD: Compromiso afectivo ($R^2=.05$, $p=.07$)						
Constante	2.12	.99	2.13	.04		
Inseguridad Laboral Cuantitativa	.09	.08	1.19	.24		
Edad	.04	.02	2.25	.03		
Nivel Educativo	.17	.21	.82	.41		
VD: Comportamiento de Voz ($R^2=.12$, $p<.005$)						
Constante	2.97	.68	4.36	$p<.001$		
Inseguridad Laboral Cuantitativa	-.09	.05	-1.79	.08		
Compromiso Afectivo	.23	.06	3.85	$p<.001$		
Edad	.00	.01	.07	.94		
Nivel Educativo	.02	.14	.15	.88		
Resultados <i>bootstrap</i> para efecto indirecto						
Compromiso Afectivo	Efecto	SE	LIIC	LSIC		
	.02	.02	-.01	.06		
Resultados bootstrap para efecto directo X sobre Y						
	Efecto	SE	t	p	LIIC	LSIC
	-.09	.05	-1.79	.08	-.20	.01

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

Implicaciones Teóricas y Prácticas

La inseguridad cualitativa afecta el comportamiento de voz a través de la mediación del compromiso organizacional afectivo. De esta manera, nuestra investigación se ajusta a resultados anteriores donde no existe una relación directa entre la inseguridad laboral y el comportamiento de voz de los trabajadores, pero sí, un efecto de mediación (Sverke y Goslinga, 2003; Breevaart et al., 2020). En base a nuestro modelo teórico, los resultados obtenidos son consistentes con los de la teoría del intercambio social (Blau, 1964) para la relación entre la inseguridad cualitativa y el compromiso organizacional afectivo, donde la inseguridad laboral desempeña un papel amenazante respecto de las sensaciones y percepciones de los trabajadores frente a las características de su trabajo. De esta manera,

cuando la organización no es capaz de brindar seguridad laboral al trabajador, quien espera recibir apoyo por parte de esta para afrontar su situación de amenaza, se debilita el compromiso organizacional afectivo. Esto implica que la organización no es capaz de cumplir con las expectativas del trabajador, induciendo una respuesta negativa hacia su comportamiento de voz y reduciendo así su desempeño. Por otra parte, una explicación del por qué la inseguridad cuantitativa en particular no reportó ningún efecto significativo, podría deberse a que tal como indica la teoría del intercambio social (Blau, 1964), cuando los trabajadores perciben inseguridad laboral causada por la posibilidad de perder el trabajo (inseguridad cuantitativa), no esperan recibir apoyo por parte de la organización, por cuanto es la misma organización la que produce la condición de incertidumbre. Mientras estudios anteriores han encontrado una relación entre la inseguridad laboral y el comportamiento de voz (Berntson et al., 2010; Schreurs et al., 2015; Sverke y Hellgren, 2001), nuestra investigación y otros estudios previos (Sverke y Goslinga, 2003; Breevaart et al., 2020) no han evidenciado una relación significativa, sino sólo a través de mecanismos mediadores. Al respecto, algunas posibles explicaciones son necesarias de abordar frente a estos resultados.

Primero, es probable que el comportamiento de voz se vea menos afectado por la inseguridad laboral en relación con otras dimensiones de desempeño debido al hecho de que participar en la voz presume un alto riesgo para el trabajador frente al contexto de imprecibilidad de su futuro y condiciones laborales. En este sentido, puede implicar represalias como la exclusión en tareas laborales, pérdida de estatus y posibilidades de ascenso (Schreurs et al., 2015). En consecuencia, es más seguro y medido aceptar el status quo que efectuar comportamientos de voz debido al riesgo que esto implica (Ng y Feldman, 2012; Morrison, 2014; Van Dyne y Lepine, 1998). Segundo, podría ser que las razones para participar en la voz dependan del grado en que los trabajadores priorizan el interés del grupo al que adhieren. Por tanto, su motivación para efectuar tal comportamiento dependería no sólo de una correspondencia proorganizacional, regulando la calidad de sus intercambios (Stamper, Masterson y Knapp, 2009), sino también de la valoración y sentimiento de pertenencia al grupo de adherencia (Organ, 1988; Tangirala et al., 2013).

En cuanto a las implicaciones prácticas de nuestro estudio, los resultados demuestran que la inseguridad laboral puede tener un impacto importante en el desempeño de los

trabajadores y brinda a los departamentos de recursos humanos y gerentes una mayor comprensión de los que mecanismos a través de los cuales sus efectos pueden ser perjudiciales. Es así como a partir de la comprensión de sus consecuencias, podemos diseñar estrategias acordes que nos permitan cumplir nuestros objetivos organizacionales. Nuestros resultados indican que cuando la inseguridad laboral cualitativa no se encuentra presente debido al compromiso afectivo que la organización brinda a los empleados, estos efectúan mayores comportamientos de desempeño de voz. Cabe destacar que esta relación no se encuentra presente cuando la inseguridad cuantitativa es evaluada, por tanto, una prioridad central de los gerentes y departamentos de recursos humanos es resguardar las características del trabajo que los empleados valoran más, incrementando la previsibilidad y el control sobre su futuro en base a esta perspectiva.

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 recursos humanos pueden diseñar formas para estimular este tipo de compromiso en sus trabajadores en base a lograr una mayor identificación e implicancia en la organización. Esto, implicará que los trabajadores sientan que la organización los apoya brindándoles seguridad sobre sus condiciones y características laborales y, por tanto, aumente la probabilidad de que ejerzan mayores comportamientos de voz.

LIMITACIONES Y FUTURAS INVESTIGACIONES

Primero, la investigación futura podría incorporar distintas medidas con el fin de complementar los autoreportes aquí utilizados. Podría ser que los diferentes tipos de calificación del desempeño como las autoevaluaciones y calificaciones del supervisor intervengan en los resultados de la inseguridad laboral y el desempeño. Basta evidencia ha confirmado que el constructo de desempeño es complejo y la capacidad de medición podría variar en algunos tipos de desempeño específicos (DeNisi y Murphy, 2017). Segundo, a pesar de que nuestros resultados se encuentran en gran medida en línea con nuestro modelo teórico y la teoría de intercambio social (Blau, 1964), es importante explorar por qué la inseguridad cuantitativa no produjo ningún efecto sobre el comportamiento de voz a través de la mediación del compromiso afectivo, como sí lo hizo la inseguridad cualitativa. Esta es una línea de estudio que futuros investigadores debiesen indagar en base a explorar mayor número de análisis entre ambos tipos de

inseguridad como dos facetas independientes. Tercero, el presente estudio ha utilizado un diseño en el que se han recolectado datos en diferentes momentos del tiempo con el fin de disminuir el método del sesgo común. Estudios futuros debiesen examinar diversos tipos de efectos en el tiempo, 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 individual. Finalmente, es necesario 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 Europa y Estados Unidos (Sverke et al., 2002; 2019).

CONCLUSIONES

Los resultados del presente estudio contribuyen a la literatura existente sobre la inseguridad laboral y sus consecuencias en el desempeño de los trabajadores. Más específicamente, el estudio ha demostrado la existencia de la relación negativa entre la inseguridad cualitativa y el comportamiento de voz a través de la mediación del compromiso organizacional afectivo. A su vez, se ha demostrado que esta relación no se encuentra presente para la inseguridad cuantitativa. Estos resultados se pueden utilizar para que los empleadores y los gobiernos consideren que la inseguridad laboral no sólo involucra una sensación de miedo de la pérdida del trabajo, sino también de las condiciones y característica que este involucra, siendo la inseguridad laboral una condición exigente que genera efectos perjudiciales para el desempeño del trabajador. A su vez, los hallazgos pueden ser útiles para los gerentes y profesionales en general, con el fin de planificar intervenciones para disminuir la inseguridad laboral a través de una comunicación fluída con sus trabajadores y con prácticas organizacionales que impliquen un mayor compromiso afectivo. Finalmente, nuestra investigación contribuye a la red nomológica de la inseguridad laboral incorporando por una parte la evaluación de ambos tipos de inseguridad, y por otra, una variable de desempeño contextual específica poco estudiada en la literatura en general, como lo es el comportamiento de voz (Ng y Feldman, 2012; Sverke et al., 2019).

REFERENCIAS

- 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.
- 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.
- Brislin, R.W. (1970), "Back-translation for cross-cultural research", *Journal of Cross-cultural Psychology*, Vol. 1 No. 3, pp. 185-216.
- Cheng, G.H.L. and Chan, D.K.S. (2008), "Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review", *Applied Psychology*, Vol. 57 No. 2, pp. 272-303,
- 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.; De Witte, H. Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work Stress* 2007, 21, 65–84.
- DeNisi, A.S.; Murphy, K.R. Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *J. Appl. Psychol.* 2017, 102, 421.
- Greenhalgh, L.; Rosenblatt, Z. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Acad. Manag. Rev.* 1984, 9, 438–448.
- 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. A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 1999, 8, 179–195.
- Huang, G.-H.; Lee, C.; Ashford, S.; Chen, Z.; Ren, X. Affective job insecurity: A mediator of cognitive job insecurity and employee outcomes relationships. *Int. Stud. Manag. Organ.* 2010, 40, 20–39.
- Jiang, L., Lavaysse, L. Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *J. Manag.* 2018, 44, 2307–2342.
- Låstad, L., Berntson, E., Näswall, K. and Sverke, M. (2014), "Do core self-evaluations and coping style influence the perception of job insecurity?", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 23 No. 5, pp. 680-692.
- Meyer, J.P., & Allen, N .J. (1991). A threecomponent conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1: 64 – 89.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20 – 52.
- Milliken, F.J., Morrison, E.W. and Hewlin, P. (2003), "An exploratory study of employee silence: issues that employees don't communicate upward and why", *Journal of Management Studies*, Vol. 40 No. 6, pp. 1453-1476.
- Morrison, E.W. (2014), "Employee voice and silence", *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 1 No. 1, pp. 173-197.
- 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.

- Piccoli, B.; Reisel, W.D.; DeWitte, H. Understanding the relationship between job insecurity and performance: Hindrance or challenge effect? *J. Career Dev.* 2019.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J. and Podsakoff, N.P. (2003), "Common method biases in behavioral research: a critical review of literature and recommended remedies", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88 No. 5, pp. 879-903.
- Probst, T.M. (2004), "Safety and insecurity: exploring the moderating effect of organizational safety climate", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 9 No. 1, pp. 3-10.
- Probst, T.M.; Stewart, S.M.; Gruys, M.L.; Tierney, B.W. Productivity, counterproductivity and creativity: The ups and downs of job insecurity. *J. Occup. Organ. Psychol.* 2007, 80, 479–497.
- Selenko, E.; Mäkikangas, A.; Mauno, S.; Kinnunen, U. How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analysing curvilinear associations in a longitudinal sample. *J. Occup. Organ. Psychol.* 2013, 86, 522–542.
- Schreurs, B., Günter, H., Jawahar, I.J. and De Cuyper, N. (2015), "Speaking up when feeling job insecure: the moderating role of punishment and reward sensitivity", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 28 No. 6, pp. 1107-1128.
- Selenko, E.; Mäkikangas, A.; Stride, C.B. Does job insecurity threaten who you are? Introducing a social identity perspective to explain well-being and performance consequences of job insecurity. *J. Organ. Behav.* 2017, 38, 856–875.
- Shoss, M. (2017), "Job insecurity: an integrative review and agenda for future research", *Journal of Management*, Vol. 43 No. 6, pp. 1911-1939.
- 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.
- 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 regime, and union density as moderators", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 16 No. 14, pp. 2536-2565.
- Staufienbiel, T.; König, C.J. A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *J. Occup. Organ. Psychol.* 2010, 83, 101–117.
- Van Dyne, L.V. and LePine, J.A. (1998), "Helping and voice extra-role behavior: evidence of construct and predictive validity", *Academy of Management Journal*, Vol. 41 No. 1, pp. 108-119.