



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Trabajo de integración final de psicología

“Downsizing organizacional, el síndrome del superviviente y la ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico en empleados de la República Argentina.”

Alumno: Federico Gonzalo, Santillán

LU: 118574

Carrera: Licenciatura en Psicología

Director de tesis: Santiago, Resett (UADE)

Fecha de entrega: 12 de Abril de 2022

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo estudiar y analizar la relación existente entre el downsizing organizacional, el síndrome del superviviente y la ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico en empleados argentinos residentes de la República Argentina. Se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal y de alcance descriptivo-correlacional comparativo. La muestra fue no probabilística intencional y quedó conformada por 297 adultos de género masculino y femenino de 18 a 60 años que actualmente se encuentran trabajando bajo relación de dependencia. Del total de la muestra, la media de edad de los participantes fue de 37 años. El 50,2% son hombres, el 49,8% mujeres. Se utilizaron como instrumentos de medición Escala del Síndrome del Superviviente (Hovens, 2011), Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) (Lovibond y Lovibond, 1995), Ruptura y Violación Percibida del Contrato Psicológico (Robinson y Wolfe Morrison, 2000) y un cuestionario sociodemográfico realizado exclusivamente para esta investigación.

Los resultados arrojados permitieron corroborar la hipótesis planteada en este trabajo de investigación, es decir que, a mayor nivel de downsizing organizacional y ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico, mayores niveles de síndrome del superviviente en adultos empleados en relación de dependencia de la República Argentina.

La relevancia de esta investigación se centra en contribuir un aporte de nuevos hallazgos para el ámbito clínico y organizacional de la psicología, más precisamente en este último. Permitió un acercamiento a los empleados en relación de dependencia de empresas privadas y a las problemáticas ocasionadas por la reducción de personal en una organización.

Palabras claves: Downsizing - síndrome del superviviente - contrato psicológico - empleados.

Abstract

The objective of this research is to analyze the relationship between Survivor Syndrome and the perceived breakdown of the psychological contract within an organizational Downsizing in employed adults that reside in the Argentinian Republic. The research was carried out with a quantitative approach, whit a non-experimental design, whit a cross-sectional section and correlational – descriptive. The sample was not probabilistic and was composed of 297 adults of both gender male and female between the ages of 18 and 60 who are employees in a dependency relationship. Of the total sample, the mean age of the participants was 37 years old. 50,2% men and 40,8% women.

To carry out the evaluation the following instruments were administered: Survivor Syndrome Scale (Travaglione y Cross, 2006), the depression, anxiety, and stress scales (DASS-21) (Lovibond y Lovibond, 1995) and Perceived Break of the Psychological Contract (Robinson y Morrison, 2000) and finally a sociodemographic questionnaire made exclusively for this research.

The results obtained allowed to corroborate the hypothesis raised in this research work, a higher organizational downsizing and perceived breach of the psychological contract and feelings of violation of the psychological contract the higher level of survivor syndrome in adults employed of Argentinian Republic.

The relevance of this research focuses on contribution of new findings to the clinical and organizational field of psychology, more precisely in the latter since it allowed an approach to employees to the problems caused by the organizational downsizing.

Keywords: Downsizing, survivor syndrome, psychological contract, employees.

Índice

Introducción	6
Objetivos:	7
Objetivo general:	7
Objetivos específicos:	7
Hipótesis:.....	8
Marco teórico	8
La Psicología de las organizaciones; la importancia del contrato psicológico y su correlato con la salud mental.....	8
Downsizing organizacional y el síndrome del superviviente; su impacto psicosocial	10
Estado del Arte.....	14
Downsizing organizacional, el síndrome del superviviente, la ruptura del contrato psicológico y los sentimientos de violación en los empleados	14
Metodología	17
Diseño.....	17
Participantes	17
Instrumentos	19
Procedimiento de recolección de datos	22
Procedimiento de análisis de datos.....	22
Resultados	23
Resultados descriptivos del síndrome del superviviente.....	23
Resultados descriptivos de la ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico.....	24
Perfiles diferenciales según género	25
Perfiles diferenciales según empleados que están bajo un proceso de downsizing y empleados que no lo están o no saben.....	26
Relación entre downsizing organizacional, síndrome del superviviente y ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico con sintomatología de depresión, ansiedad y estrés.....	26
Discusión.....	28
Limitaciones y líneas futuras de investigación	30
Conclusiones	31
Referencias bibliográficas.....	32
Anexos	37

Anexo I: Escala del Síndrome del Superviviente de Hovens (2011) (Traducción del neerlandés al español):	37
Anexo II: Ruptura Percibida del Contrato Psicológico y Sentimientos de Violación del Contrato Psicológico de Robinson y Wolfe Morrison (2000) (Traducido al español):	41
Anexo III: Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21):	43
Anexo IV: Consentimiento Informado.....	44
Anexo V: Cuestionario sociodemográfico:	45

Introducción

A lo largo de la historia el trabajo ha sido un riesgo para la salud. Condiciones laborales desfavorables la han amenazado ocasionando accidentes y enfermedades vinculados con la salud de todo tipo. Popularmente la imagen del trabajo ha sido negativa y los riesgos laborales estaban centrados en riesgos físicos y ambientales. Con el cambio de los tiempos, la globalización y expansión de los mercados, se ha producido una atención creciente de los riesgos psicosociales y a su vez estos se han incrementado e intensificado (Moreno Jimenez, 2011).

“La reducción de plantilla, a pesar de su carácter predominantemente económico, fuertemente ligado al mundo de los negocios y de las altas políticas financieras, se está configurando también como un fenómeno psicosocial” (Jiménez y Jiménez y Sánchez Laguna, 2006, p. 7).

El 38% de las publicaciones sobre downsizing a partir del año 2000 está enfocada en los aspectos psicosociales, los aspectos de la salud y la seguridad laboral (Jiménez y Jiménez y Sánchez Laguna, 2006).

En un estudio realizado (Kivimäki et al. 2003) se ha comparado la tendencia a presentar problemas de salud entre los empleados despedidos y los que se quedan en la organización, este arrojó que ambos grupos presentaron un incremento en el deterioro de su salud. Pero quienes fueron despedidos, no mostraron, previamente del downsizing, peor estado de salud que los supervivientes.

En la literatura especializada se reconoce que los “supervivientes” pueden convertirse en trabajadores desmotivados, cínicos, inseguros y desmoralizados. Esto puede ser debido a al estrés y a la ansiedad provocados por el temor a una próxima reestructuración; o también puede deberse a la pérdida de la confianza entre el empresario y el empleado (contrato psicológico); o incluso, puede deberse a la combinación de ambos factores. (Jiménez Jiménez y Sánchez Laguna, 2006, p. 11)

La reducción de personal ha destruido el mito de la seguridad laboral, aceleró la movilidad de los empleados y principalmente alteró los términos del contrato psicológico que

une a trabajadores con las organizaciones. Esto trae como consecuencia la baja de la moral, la preocupación y la falta de confianza de los empleados (Cascio, 1993).

Diversos estudios han mostrado que después de una reducción de personal, los empleados sobrevivientes se muestran ensimismados, temerosos, su moral se hunde, bajan sus niveles de productividad y desconfían de la gestión de la empresa, esta constelación de síntomas se volvió tan común que ha adquirido nombre propio: síndrome del superviviente (Cascio, 1993).

El objetivo de esta investigación será analizar la relación existente entre un proceso de downsizing organizacional, el síndrome del superviviente y la ruptura percibida del contrato psicológico y los sentimientos de violación del contrato psicológico, en adultos argentinos empleados en relación de dependencia residentes de la República Argentina.

Por lo expuesto, este trabajo pretende responder el siguiente interrogante:

¿Existe relación entre el downsizing organizacional, el síndrome del superviviente y la ruptura percibida del contrato psicológico y los sentimientos de violación del contrato psicológico?

Objetivos:

Objetivo general:

Analizar las interrelaciones existentes entre el downsizing organizacional, el síndrome del superviviente y la ruptura percibida del contrato psicológico y los sentimientos de violación del contrato psicológico.

Objetivos específicos:

1. Describir el nivel del síndrome del superviviente, la ruptura percibida del contrato psicológico y los sentimientos de violación del contrato psicológico en un proceso de downsizing organizacional y estudiar si el género introduce diferencias de algún tipo.
2. Determinar si un proceso de downsizing organizacional introduce diferencias en el grado de síndrome del superviviente, la ruptura percibida del contrato psicológico y los sentimientos de violación del contrato psicológico.
3. Analizar si el downsizing organizacional, el síndrome del superviviente y la ruptura percibida del contrato psicológico y los sentimientos de violación del contrato psicológico se asocian con sintomatología de depresión, ansiedad y estrés.

4. Examinar si el downsizing organizacional, la ruptura percibida del contrato psicológico y los sentimientos de violación del contrato psicológico son predictores significativos del síndrome del superviviente.

Hipótesis:

- A mayor nivel de downsizing organizacional y ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico, mayores niveles de síndrome del superviviente, en adultos empleados en relación de dependencia de la República Argentina.
- Objetivo N°1: En un proceso de downsizing organizacional las mujeres muestran mayores niveles de satisfacción laboral y confianza en la organización que los hombres.
- Objetivo N°2a: Existe un mayor grado de síndrome del superviviente, ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico en empleados que están bajo un proceso de downsizing organizacional que los que no lo están.
- Objetivo N°2b: A mayor nivel de downsizing organizacional, mayor síndrome del superviviente y ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico.
- Objetivo N° 3: A mayor nivel de downsizing organizacional, síndrome del superviviente, ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico mayor nivel de sintomatología de depresión, ansiedad y estrés.
- Objetivo N°4: El downsizing organizacional y la ruptura percibida del contrato psicológico y los sentimientos violación del contrato psicológico son predictores significativos del síndrome del superviviente.

Marco teórico

La Psicología de las organizaciones; la importancia del contrato psicológico y su correlato con la salud mental

La psicología de la organización tuvo un crecimiento muy importante en teoría e investigación de inconvenientes que van desde la motivación, la productividad y la moral de

los empleados hasta los que tienen que ver con cómo organizar una corporación multinacional (Schein, 1982).

El empleo, las oportunidades de crecimiento y progreso que este aporta son altamente estructurantes del psiquismo individual, contribuye a la salud mental y a la integridad de los sujetos (Schlemenson, 2002).

Schlemenson (2002) además sostiene que cuando la relación laboral no es satisfactoria el individuo se empobrece y se frustra. Considera que el trabajo organiza la personalidad y da sustento a la identidad de los sujetos.

Es esperable que las empresas además de un trato humano brinden trabajo y facilidades que suplan las necesidades humanas en lugar de crear otras, ofrezcan oportunidades de crecer y aprender más (Schein, 1982).

Schein (1982) por su parte, expresa que el contrato psicológico es un contrato implícito entre una organización y sus miembros el cual implica la asunción de roles laborales, expectativas del salario, jornada laboral y ventajas del empleo. Además, la garantía de que no serán despedidos de forma imprevista.

“Cuando un individuo percibe que las contribuciones que hace obligan a la organización a la reciprocidad (o viceversa), el contrato psicológico emerge” (Rousseau 1989, p.124).

Rousseau (1989) agrega que está definido por las creencias de un individuo sobre los términos y condiciones de un acuerdo que implica un intercambio recíproco entre esa persona y la otra parte involucrada.

La ruptura del contrato psicológico es una experiencia subjetiva referida a la percepción de una de las partes de que la otra ha fallado en el cumplimiento adecuado de sus obligaciones y promesas (Rousseau, 1989).

Morrison y Robinson (1997) definen que la violación del contrato psicológico es una experiencia emocional y afectiva de decepción, frustración, resentimiento e ira que pueden surgir de la interpretación de un empleado acerca del incumplimiento del contrato psicológico y su acompañamiento por parte de la empresa.

“Una variedad de tendencias: reestructuración, reducción de personal, mayor dependencia de los trabajadores, la diversidad demográfica y la competencia extranjera tienen profundos efectos en los contratos psicológicos de los empleados” (Kissler, 1994; Morrison, 1994).

Laschinger et al. (2002) ven de forma irónica que en tiempos donde la confianza es necesaria para el éxito de las empresas, los cambios en las relaciones laborales hayan socavado esa confianza.

Palaci y Peiró (1995 como se citó en Topa Cantisano et al. 2004) desarrollan la percepción de ruptura del contrato psicológico como algo sumamente complejo explicando que el trabajo no sólo implica lo económico o legal, sino que además otorga a las personas funciones sociales de mucha importancia las cuales involucra cuestiones emocionales, afectivas, cognitivas y comportamentales.

Robinson (1996) sostiene que, a raíz de la globalización, las reducciones de plantillas y las reestructuraciones el contrato psicológico juega un papel importante en las relaciones entre trabajadores y organizaciones. Estos cambios constantes modifican de forma inesperada y constante los contratos psicológicos por lo que se ven afectadas las percepciones de lo que los empleados deben a las empresas y de lo que estas le deben a ellos.

Downsizing organizacional y el síndrome del superviviente; su impacto psicosocial

El downsizing organizacional o reducción de plantilla, constituye un proceso mediante el cual una organización busca mejorar la eficiencia, la productividad y/ o la competitividad. Es una estrategia aplicada por la dirección para la reducción de puestos de trabajo, los costos y los procesos de trabajo (Cameron, 1994). A diferencia de un declive organizacional, es una decisión intencional y no sólo implica la reducción de personal sino diferentes estrategias asociadas al downsizing como las transferencias, las reubicaciones, los incentivos para la jubilación y/o retiros voluntarios, los despidos y el desgaste del personal (Freeman y Cameron, 1993).

Según Cameron (1993), el downsizing organizacional puede ser una decisión tomada de forma proactiva o bien reactiva con el fin de contener costos, mejorar los ingresos o para impulsar la competitividad.

En adición, Freeman y Cameron (1993) señalan que puede producirse en un sector de la empresa, pero no en otros.

Por otra parte, Brockner (1992) expresa que la reducción de plantilla representa una oportunidad dramática para mejorar la salud de una organización a largo plazo. Destaca que la forma de contribuir con esta mirada optimista se basa en que los directivos pueden controlar las reacciones de los supervivientes que continúan trabajando en la empresa.

Es una gestión del cambio crítica en la que los ejecutivos deben tener en cuenta que sus acciones tendrán un impacto significativo sobre la productividad y la moral de los supervivientes y, en consecuencia, sobre la eficacia y vitalidad de la empresa (Brockner, 1992).

La reducción afecta los procesos de trabajo, puede ocurrir consciente o inconscientemente, la cantidad de empleados disminuye, pero las tareas perduran lo que termina impactando en la calidad y cantidad de la productividad (Cameron, 1994).

Adicionalmente Cameron (1994) expresa que el downsizing organizacional puede incluir la reestructuración y la eliminación del trabajo como también rediseñar tareas, abolir niveles jerárquicos y fusionar unidades. Continúa diciendo que “independientemente de si el trabajo es el foco de reducción o no, los procesos siempre se ven influidos de una forma u otra por la reducción de personal” (Cameron, 1994, p. 193).

Appelbaum et al. (1997) afirman que la reducción de plantilla crea un importante efecto que divide a la organización en diferentes grupos. Los empleados que son despedidos y los que quedan, es decir; los sobrevivientes. Hay alta confusión porque quienes pierden su trabajo no comprenden el porqué, la decisión en general no está relacionada con su desempeño mientras los que continúan no han hecho nada especial para conservar su empleo.

El psiquiatra Niederland (1981) fue el primero en utilizar el término “Síndrome del Superviviente” al referirse a la deteriorada condición clínica y psicológica que presentaban los supervivientes del Holocausto. Destacó que quienes padecían el síndrome podían presentar depresión crónica o recurrente, anhedonia, ansiedad, estrés, hipermnesia, alteraciones en su identidad, condiciones psicósomáticas, culpa del sobreviviente y vulnerabilidad psicológica.

Ya en el plano organizacional, el síndrome del superviviente se expresa por falta de credibilidad en los directivos, disminución de la moral, aumento de ausentismo y rotación de los empleados. Contribuye de forma determinante para llevar al fracaso a la mayoría de las organizaciones a la hora de concretar los objetivos planteados (Appelbaum et al. 1999).

“Aunque el downsizing empresarial no es tan severo como en los grandes y trágicos eventos traumáticos, el síndrome de supervivientes corporativos ha demostrado no ser menos devastador física o mentalmente” (Appelbaum et al. 1999, p. 443).

Noer (1993, como se citó en Appelbaum et al. 1997) expone diferentes tipos de sentimientos negativos y preocupaciones que experimentan los supervivientes en las organizaciones: inseguridad laboral, injusticia, depresión ansiedad y fatiga, reducción de toma de riesgos y motivación, desconfianza y traición, falta de compromiso recíproco,

insatisfacción con la planificación y la comunicación, insatisfacción con el proceso de despido, falta de dirección estratégica, falta de credibilidad en los directivos y sensación de cambio permanente.

Después de un downsizing es inevitable que los empleados no se sientan estresados (Appelbaum et al. 1997).

En adición Greenhalgh et al. (1988) destacan que el proceso de reducción de plantilla puede realizarse adoptando diferentes estrategias; las que ejercen un menor control organizacional, son progresivas y con pocos efectos sobre los empleados o por el contrario las que llevan un alto control empresarial y se llevan a cabo rápidamente y sin previo aviso. Estas últimas, afirman, resultan devastadoras y traumáticas para los trabajadores que sobreviven.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) afirmó lo siguiente:

La reducción de la plantilla de personal, operada en aras de la reforma pero sin disminución del nivel de actividad de los programas, ha dado lugar a situaciones de estrés y a un exceso de trabajo, con un riesgo mayor de que se produzcan errores y un empeoramiento de las relaciones de trabajo y del espíritu de equipo. Esa reducción tiene graves consecuencias para la organización en su conjunto, para el bienestar de su personal y para la satisfactoria ejecución de sus programas (Organización Mundial de la Salud [OMS], 1998, p. 3).

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) definen que:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Oficina Internacional del Trabajo [OIT] y OMS, 1984, p. 12)

Los riesgos psicosociales abarcan gran cantidad de aspectos como, por ejemplo: la sobrecarga de trabajo, el conflicto con la autoridad, la falta de control, la desigualdad en los salarios, la falta de seguridad en el trabajo, relaciones laborales problemáticas y el trabajo por turnos (OIT y OMS, 1984).

La inestabilidad laboral afecta el bienestar de los trabajadores, el temor a perder fácilmente el trabajo se añade a las tensiones vinculadas con este. Tanto las condiciones

precarias de como la inseguridad en el empleo frecuentemente combinados con otros aspectos como familia numerosa, mala alimentación, colocan al empleado en una posición débil para enfrentar esa pesada carga (OIT y OMS, 1984).

Los cambios organizacionales no son lineales por lo que el resultado psicológico más frecuente resultante de ellos, es la incertidumbre de los empleados (Milliken, 1987).

Shaw y Barret-Power (1997) plantean que, partiendo desde la perspectiva psicosocial del estrés, las reducciones de personal y los cambios organizacionales, son acontecimientos vitales críticos que pueden provocar fuertes reacciones estresantes y múltiples consecuencias negativas para los empleados.

Jiménez-Jiménez y Sánchez Laguna (2005) consideran a la reducción de plantilla laboral como una variable ambiental de la empresa que se manifiesta como un fuerte acontecimiento estresante que se cristaliza en una experiencia subjetiva de estrés por parte de los empleados que se ven abocados a su afrontamiento con los consiguientes efectos tanto psicológicos, fisiológicos y conductuales como a los resultados para su salud bienestar y seguridad.

El proceso de downsizing es un estresor que impacta antes, durante y después de su aparición real. Su simple anuncio por parte de la organización basta para desencadenar una experiencia subjetiva de estrés laboral en los trabajadores. Por otro lado, el impacto posterior del después, se materializa en el Síndrome del Superviviente (Jiménez-Jiménez y Sánchez Laguna, 2005).

La inseguridad contractual probablemente es el riesgo psicosocial actual más importante en todo el mundo (Moreno Jiménez, 2011).

El downsizing se ha configurado como una estrategia de las corporaciones para aumentar sus beneficios y reducir los costos, sus consecuencias se tradujeron en nuevos riesgos psicosociales organizacionales emergentes generando la acumulación del riesgo global y el aumento de la siniestralidad (Moreno Jimenez, 2011).

Finalmente, Moreno Jimenez (2011), expresa que existen múltiples estudios que demuestran que el estrés del miedo a la pérdida del empleo puede ser incluso superior al que se genera con pérdida real de este. La incertidumbre que acompaña a la anticipación de la problemática puede incurrir más daño que el mismo problema.

Estado del Arte

Para la búsqueda en diversas bases de datos en la web se utilizaron palabras claves tales como: downsizing, reducción de plantilla, síndrome del superviviente, contrato psicológico, percepción de ruptura del contrato psicológico, riesgos psicosociales, así como sus traducciones en inglés. El recorte utilizado en la búsqueda consistió en seleccionar aquellas investigaciones relevantes de los últimos 21 años que incluyeran las variables estudiadas. La extensión del tiempo se justifica por la importancia de las investigaciones como por la falta de estudios más actuales que aporten nuevos hallazgos para este trabajo.

Downsizing organizacional, el síndrome del superviviente, la ruptura del contrato psicológico y los sentimientos de violación en los empleados

En una investigación que midió los efectos psicológicos de la reducción de personal y privatización en el Reino Unido (Campbell, et al. 2000) los autores exploran entre otras cuestiones los efectos emocionales, actitudinales y conductuales de los empleados supervivientes.

Como resultados se obtuvieron que las emociones expresadas con mayor frecuencia por los supervivientes eran percepciones de injusticia, desconfianza, conmoción y desmoralización. Consideraron el proceso de despidos como una injusticia, se sintieron decepcionados por la empresa y que el contrato psicológico se había roto. Como consecuencia se sintieron conmocionados y que la confianza previa que sentían entre ellos con la organización quedo destruida.

Se encontraron también en menor nivel, resultados que indicaron emociones asociadas al estrés, ansiedad, pánico y depresión.

Robinson y Morrison (2000) en un estudio longitudinal de 147 empleados con puestos jerárquicos de distintas empresas, llegaron a la conclusión de que la percepción de incumplimiento del contrato psicológico es producida entre otros factores cuando la organización no quiere o bien no puede cumplir las promesas que le hizo a sus empleados. Determinaron que los resultados sugieren un reflejo o equilibrio de intercambio mediante el cual cada parte mantiene su parte del contrato solo en la medida en que la otra parte la cumpla. Uno de los instrumentos utilizados fue un cuestionario donde se preguntaba sobre el

grado de cumplimiento de las promesas hechas por parte del empleador, para determinar la percepción de ruptura del contrato psicológico, por un lado, y por otro, sobre las emociones personales de los empleados tales como enojo, traición y frustración hacia la empresa para determinar los sentimientos de violación del contrato psicológico.

Diversos estudios han demostrado que el cumplimiento del contrato psicológico genera mayor compromiso, altos niveles de satisfacción en el trabajo e intención de permanecer en la organización, mientras que la violación del contrato psicológico genera un menor nivel de involucramiento en la organización y en adición, limita el cumplimiento de aquellas acciones que exceden la descripción formal del puesto (Coyle-Shapiro y Kessler, 2000; Robinson, 1996; Robinson et al.,1994; Robinson y Morrison, 1995; Turnley y Feldman, 2000).

Armstrong-Stassen (2001) realizó un estudio en Canadá donde examinó a 187 empleados de los cuales 98 eran hombres y 89 mujeres de 45 años o más en un proceso de reducción de personal a gran escala. Pudo arribar a la conclusión de que las mujeres muestran mayor capacidad de afrontamiento ante un proceso de downsizing que los varones, ya que mostraron significativa satisfacción con sus trabajos y más confianza en la organización. Otro resultado significativo fue que hubo diferencias de peso entre los encuestados con niveles gerenciales y no gerenciales. Los no gerenciales mostraron menor grado de satisfacción laboral, mayor amenaza percibida de pérdida de empleo y mayor sensación de impotencia para contrarrestar dicha amenaza y reducir niveles de confianza organizacional y moral.

En una investigación realizada por Kivimäki et al. (2003) se determinó que cuando hay un proceso de reducción de plantilla organizacional el deterioro de la salud es mayor en los sobrevivientes que en los que fueron despedidos.

Los autores examinaron una muestra de 886 empleados públicos, 6 indicadores de salud entre ellos; autopercepción de salud y estrés. El estudio se realizó antes del proceso del downsizing y 3 años después, inmediatamente luego de producirse.

En un metaanálisis de Topa y Palaci (2004) sobre la ruptura del contrato psicológico hubo una muestra de 7262 personas, uno de los resultados arrojados fue que la permanencia en la empresa tiene un peso de regresión positivo. Se demostró que a mayor permanencia en la organización menor será el impacto de la ruptura del contrato psicológico sobre las actitudes y conductas del empleado.

Topa Cantisano et al. (2004) confirmaron la importancia del impacto que la ruptura percibida del contrato psicológico ejerce sobre la confianza organizacional y el que a su vez esta manifiesta sobre las dimensiones afectiva y normativa del compromiso y sobre la lealtad.

Ponen de relieve que el incumplimiento percibido de las promesas no solo tiene consecuencias en el descenso de la identificación con la empresa, sino que afecta primera y primordialmente a la creencia de los empleados en las buenas intenciones de su organización y en qué medida la misma es digna de confianza.

En dicho estudio transversal la muestra fue compuesta por 157 empleados españoles y para medir la percepción de ruptura del contrato psicológico los autores elaboraron la escala con valoraciones globales del grado de cumplimiento de las promesas por parte de la organización, semejantes a las utilizadas en estudios precedentes por Robinson y Morrison (2000).

Travaglione y Cross (2006) concluyeron que los supervivientes de una reestructuración empresarial tuvieron una disminución en el compromiso, el esfuerzo, el desempeño y en la satisfacción con su trabajo. También un aumento del ausentismo. El estudio fue llevado a cabo en Australia en una organización del sector público abocado al transporte y participaron 141 personas, de estas el 97,75% eran hombres, el 2,3% mujeres, el 64% tenían de 35 a 54 años, el 22,9% entre 25 y 34 y el 9,2% restantes eran mayores de 55 años. La cantidad promedio del tiempo trabajado en la empresa fueron 19 años. Diferentes instrumentos fueron utilizados para medir el síndrome del superviviente en base a un cuestionario que constaba de 35 ítems sobre diferentes dimensiones a evaluar cómo; compromiso, satisfacción laboral, esfuerzo, deseos de renunciar, ausentismo y apoyo percibido por la organización.

Sumado a ello, Kurebwa (2011) para investigar el impacto de la reducción de personal y los efectos que produce en los supervivientes en un banco privado de Zimbawe, llevó a cabo un estudio empírico donde utilizó procedimientos estructurados de muestra y recopilación. La población incluía a 1455 personas de las cuales 900 eran sobrevivientes y las restantes personas ya desvinculadas por el banco. Los cuestionarios distribuidos a los participantes buscaron recabar sus sentimientos, actitudes y emociones hacia el proceso de reducción. Entre los resultados arrojados, se conoció que en cuanto a la seguridad laboral; la mayoría de los supervivientes estaban preocupados por su futuro y sobre cómo harían para mantener por mucho tiempo más sus puestos de trabajo y de ser desvinculados, si estarían capacitados a encontrar un trabajo con similares características y beneficios que el que tenían.

En cuanto a la desconfianza, cinismo y traición, puntos comprendidos dentro del contrato psicológico, la mayoría de los empleados se sintieron traicionados y con desconfianza hacia la organización. Consideraron que su futuro dentro de la empresa no estaba claro y que era probable que sean el próximo objetivo.

Por otro lado, destacó que entre las respuestas de supervivientes y desvinculados en menor nivel, manifestaron sentir inseguridad, estrés, miedo, pánico, frustración, desilusión y depresión entre los más destacados.

Hovens (2011) creó la escala del síndrome del superviviente para medir diferentes aspectos del síndrome. Realizó un estudio en una institución financiera en Holanda que estaba bajo un proceso de reestructuración, la muestra fue de 384 empleados y llegó a la conclusión de que por un lado, existen medidas atenuantes que puede tomar la empresa tales como la comunicación, la educación y la participación de los empleados en el proceso de reducción para prevenir el síndrome del superviviente y por otro que, los trabajadores que no están alcanzados por dichas medidas, desarrollaron el síndrome del superviviente propiamente dicho. En adición, Hovens (2011) determinó que el síndrome del superviviente está relacionado significativamente con el nivel de trabajo de los empleados, es decir que el síndrome del superviviente es más fuerte en empleados que no tienen puestos jerárquicos y más leve en quienes sí, ocupan uno.

En un estudio gerencial de Máynez Guaderrama et al. (2017) se analizó el efecto de la violación del contrato psicológico sobre el cinismo del trabajador a través de la mediación del agotamiento emocional de los empleados. Mediante una investigación cuantitativa, empírica y transversal se encontró que la violación del contrato psicológico afecta de forma directa e indirecta sobre el cinismo de los empleados a través de la mediación del agotamiento emocional.

Metodología

Diseño

Se realizó un diseño no experimental, descriptivo-correlacional comparativo, de corte transversal.

Participantes

El presente estudio se llevó a cabo con una muestra no probabilística intencional. Está compuesta por 297 adultos de género masculino y femenino de 18 a 60 años que actualmente se encuentran trabajando en relación de dependencia, residentes de la República Argentina.

Se excluyó a desempleados, trabajadores independientes, jubilados, extranjeros y/o residentes fuera de Argentina como a personas que tengan menos de 18 años de edad.

Del total de la muestra (N = 297), la media de edad de los participantes fue de 37 años (SD = 7,76), con un mínimo de 22 y un máximo de 60 años. El 50,2% son de género masculino (N = 149), el 49,8% femenino (N = 148). La zona de residencia de la muestra está compuesta por un 47,8% (N = 142) de Ciudad Autónoma de Buenos Aires, un 47,1% (N = 140) que reside en Provincia de Buenos Aires y un % 5,1 (N = 15) en el resto del país.

El estado civil de los encuestados se compone por un 30,3% (N= 90) soltero, 30% (N = 89) en concubinato, 18,5% (N = 55) casado, 16,8% (N = 50) en pareja/ noviazgo siendo los valores más significativos de la muestra. El 54,5% (N = 162) no tiene hijos y el 45,5% (N = 135) sí los tiene.

El nivel educativo de la muestra está caracterizado por un 51,1% (N = 153) universitario, un 28,3% (N = 84) terciario, 19,9% (N = 59) secundario y 0,3% (N = 1) primario.

El nivel socioeconómico de los participantes se compone por un 75,4% (N = 224) de clase media, un 21,5% (N = 64) media baja, 2,7% (N = 8) clase baja y un 0,3% (N = 1) como clase alta.

El 100% (N = 297) de los participantes trabajan en relación de dependencia y de dicho porcentaje un 91,9% (N = 273) en el ámbito privado y el restante 8,1% (N = 24) en el público/estatal. El 61,3% (N = 182) pertenece al rubro financiero, el 8,4% (N = 25) a sanidad, el 7,1% (N = 21) al rubro informático, el 6,4% (N = 19) a educación como los más representativos del total.

El 78,8% (N= 234) de la muestra trabaja en una gran empresa y el 10,4% (N = 31) lo hace en una mediana y el restante 10,8% (N = 32) en una pequeña empresa.

En relación con la antigüedad laboral de los participantes, la media es de 10 años (SD = 5,91) con un valor mínimo de 1 y un máximo de 21 años.

De los participantes encuestados, el 83,5% (N = 248) no ocupa una posición jerárquica y el 16,5% (N = 49) sí lo hace.

Por último, un 67% (N = 199) afirmó que durante el último año trabajó en una empresa donde se realizó una reducción de personal y/ o reestructuración y que actualmente lo sigue haciendo. El 2,4% (N = 7) que lo hizo, pero ya no trabaja ahí, el 25,3% (N = 75) que no trabajó en una empresa con esas características y un 5,4% (N = 16) que no lo sabía.

Instrumentos

Para la recolección de datos y estudiar las variables mencionadas anteriormente, se utilizó lo siguiente:

a) Cuestionario sociodemográfico fue confeccionado especialmente para esta investigación y está compuesto por género, edad, nacionalidad, lugar de residencia, antigüedad laboral, si son empleados del ámbito público o privado, el tipo de empresa, si trabajaron o trabajan actualmente en una empresa que esté llevando a cabo un proceso de reestructuración y/o reducción de personal o no y si ocupan una posición jerárquica en la empresa.

b) Escala del Síndrome del Superviviente fue traducida al español para la realización de esta investigación. Se tomaron como modelos los estudios precedentes realizados por los autores Travaglione y Cross (2006) y, principalmente, el de Hovens (2011).

En la investigación realizada por Travaglione y Cross (2006) se miden diferentes aspectos del síndrome del superviviente mediante el uso de datos cuantitativos a través de un cuestionario en base a diversos instrumentos que lo miden. Por su parte, Hovens (2011), basándose en Travaglione y Cross (2006) y la validez y confiabilidad de su estudio, creó la escala del síndrome del superviviente para llevar a cabo su investigación propia en el idioma neerlandés.

Tomando la consistencia y validez de estos estudios y al no existir la escala del síndrome del superviviente en Argentina ni en Iberoamérica, se procedió a la traducción y construcción de la escala de síndrome del superviviente de Hovens (2011). Muchos de los instrumentos originales de la investigación de Travaglione y Cross (2006) y Hovens (2011) están adaptados tanto en Argentina como en Iberoamérica. Comparando dichos instrumentos con el estudio de Hovens (2011), se procedió a la traducción de la escala del idioma neerlandés al idioma español. Mide el grado del síndrome del superviviente en empleados en relación de dependencia y está integrada por 29 ítems y 5 dimensiones. La dimensión inseguridad laboral compuesta por una escala de 5 ítems, creada por De Witte (2000, como se citó en Hovens, 2011) basada en el sentimiento de inseguridad laboral dentro de la organización donde trabaja. Todas las preguntas se centran en la parte afectiva y objetiva en relación con la inseguridad laboral. La confiabilidad interna de esta escala fue .91.

La dimensión compromiso fue medida con Scale of Affective Commitment (Jak y Evers, 2010) usando una adaptación neerlandesa hecha por Meyer, et al. (1993). En esta versión la escala original fue reformulada a 5 ítems que miden el sentido de pertenencia con la organización. La confiabilidad interna de esta escala fue de este constructo fue de .84.

La dimensión Esfuerzo, se midió utilizando 5 ítems de la escala de vigor de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli y Bakker, 2003). Calcula el nivel de energía del empleado, la voluntad de esfuerzo y el nivel de persistencia en su trabajo. El Alfa de Cronbach fue de .90.

La dimensión Desempeño fue mensurada por In-Role Behavior (IRB) Scale (Williams y Anderson, 1991). Siete ítems fueron adaptados al neerlandés. La fiabilidad interna de esta escala fue de .83.

La dimensión Satisfacción se midió con 1 solo ítem Wanous et al. (1997) encontró evidencia que avala que aplicar un solo ítem para la satisfacción del trabajo se correlaciona con varios más por lo que el uso individual es razonable.

La dimensión Confianza en los Directivos se calculó con employee's perceptions of the level of their trust in top management, creada por Cook y Wall (1980). La escala tiene 5 ítems y mostró una consistencia interna con un Alfa de Cronbach de .92.

Todas las dimensiones, a excepción de la dimensión Desempeño están compuestas por una escala de Likert con 5 opciones de grado de acuerdo desde 1= "totalmente en desacuerdo" hasta 5= "totalmente de acuerdo".

La de Desempeño, por una escala de Likert de 7 opciones de grado de acuerdo desde 1= "totalmente en desacuerdo" con un punto intermedio de 4= "ni de acuerdo ni en desacuerdo" hasta 7= "totalmente de acuerdo".

Para garantizar que todas las escalas estén formuladas positivamente, la dimensión Inseguridad Laboral, tal como en el estudio original, fue invertida. La escala del síndrome del superviviente creada por Hovens (2011) no posee un puntaje de corte por lo que se midieron las puntuaciones medias por ítem de cada variable de las 6 subescalas que lo componen, con el fin de obtener una puntuación media en cada encuestado. Un alto puntaje en el total de la escala debe ser interpretado como una baja presencia de síndrome del superviviente.

c) Ruptura Percibida del Contrato Psicológico y Sentimientos de Violación del Contrato Psicológico. Se realizó la traducción de la escala de Robinson y Wolfe Morrison (2000) basándose tanto en dicho estudio como en la traducción y construcción española realizada en la investigación de Topa Cantisano y Palací Descals (2004) quienes tomaron como modelo la investigación de Robinson y Wolfe Morrison (2000).

Se tradujeron del idioma inglés al castellano todos sus ítems, siendo un total de 9. Se chequeó la comprensión de las preguntas en una prueba piloto que tuvo una muestra de 20 personas empleadas en relación de dependencia.

El estudio de Robinson y Wolfe Morrison (2000), se divide en 2 dimensiones. La dimensión Percepción de Ruptura del Contrato Psicológico, evalúa las percepciones de los empleados sobre qué tan bien los contratos psicológicos fueron cumplidos por sus empleadores. La escala está compuesta 5 ítems y se mide con una escala de Likert con 5 opciones de grado de acuerdo desde 1= fuertemente en desacuerdo hasta 5= fuertemente de acuerdo. Arrojó un Alfa de Cronbach de .092. Se aclara que para esta investigación los ítems 4 y 5, a diferencia del estudio original, fueron invertidos para una mayor comprensión del cuestionario a realizar. El ítem 4 quedó de la siguiente forma: “He recibido todo lo prometido a cambio de mis contribuciones” y el ítem 5: “Mi empleador no ha roto muchas de sus promesas a pesar de que he cumplido con mi parte del contrato.”

La dimensión Sentimientos de Violación mide la percepción sobre el sentimiento de violación del contrato psicológico y los sentimientos de los empleados hacia la empresa en una escala de Likert del 1 al 5 sobre en qué grado de acuerdo están con las afirmaciones. El grado de acuerdo va desde 1= muy de acuerdo hasta 5= muy en desacuerdo. El Alfa de Cronbach de esta escala es de .092.

La escala Ruptura Percibida del Contrato Psicológico y Sentimientos de Violación del Contrato Psicológico de Robinson y Wolfe Morrison (2000), no tiene una puntuación de corte por lo que las 2 dimensiones que la componen se sumaron a fin de obtener un puntaje total de cada participante. Una elevada puntuación se debe interpretar como una baja ruptura percibida del contrato psicológico como bajos sentimientos de violación del contrato psicológico.

d) Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) (Lovibond y Lovibond, 1995). Se aplicó para medir los problemas emocionales. Se trata de una medida de autoinforme conformada por subescalas que miden tres estados emocionales negativos: depresión, ansiedad y estrés. La subescala Depresión evalúa disforia, desesperanza, desinterés por la vida, anhedonia, desaprobación de sí mismo y desmotivación. La subescala Ansiedad mide la activación del sistema nervioso autónomo y la experiencia subjetiva del afecto ansiedad. La escala de Estrés evalúa el nivel de excitación crónica no específica: nerviosismo, dificultad para relajarse, irritabilidad e hiperreactividad ante los estímulos. En el DASS-21, una versión reducida del DASS, cada subescala consta de siete preguntas en lugar de los 14 ítems de la versión original. Como al sujeto se le pide que describa cómo se sintió durante los últimos siete días, el DASS-21 es una medición de estado más que de rasgo. Los ítems constan de cuatro niveles de severidad/frecuencia que van desde 0 = *no me pasaba* hasta 3 = *me pasaba muchísimo*. Los puntajes más altos indican mayor nivel de

emocionalidad negativa. En cuanto a sus propiedades psicométricas, Lovibond y Lovibond informan unos α de Cronbach de .81 para Depresión, .73 para Ansiedad y .81 para Estrés. Presenta, además, evidencia de validez factorial concurrente (por ejemplo, con las escalas Beck de Depresión y Ansiedad) y discriminativa. Sus propiedades están bien establecidas en la Argentina con una adecuada estructura factorial, con α de Cronbach .88, .89 y .89, respectivamente, y validez de constructo de las subescalas con el Inventario de Depresión Beck y la Escala de Síntomas Psicósomáticos de Rosenberg para medir ansiedad (Facio et al., 2008). La alta correlación entre ansiedad y estrés encontrada en muestras argentinas conlleva a que las mismas se sumen en un mismo puntaje (Facio et al., 2008). En la presente investigación el α de Cronbach fue .87 para depresión y .89 para ansiedad-estrés, respectivamente.

Procedimiento de recolección de datos

La recolección de datos se basó en la administración de una batería compuesta por los instrumentos mencionados anteriormente, en formato autoadministrable *online*, a través de un formulario de *Google Forms*. Este fue difundido mediante distintos canales de comunicación Web tales como *WhatsApp*, *E-mail* y *Microsoft Teams*. Adicionalmente se incluyó un consentimiento informado asegurando el anonimato y la confidencialidad de las respuestas como el cumplimiento de los requisitos por parte de los participantes. Se les informó que las respuestas y los resultados obtenidos en la presente investigación se utilizarán sin excepción para fines académicos y/o científicos.

Procedimiento de análisis de datos

Para el análisis estadístico de los datos recabados, se conformó una base de datos en *Microsoft Excel*, que posteriormente se exportó al programa *IBM SPSS Statics*, Versión 23, con el que se realizó el análisis anteriormente mencionado.

Para el objetivo N° 1 se utilizó estadística descriptiva (min, máx, media, desvío) a fin de describir los niveles de las variables como también T de *Student* para analizar si hubo diferencia de grupos según el género de los encuestados. Para estudiar si hubo diferencias entre empleados que están bajo un proceso de downsizing organizacional y los que no lo están, establecidas en el objetivo N°2 también se aplicó T de *Student*.

Con respecto al objetivo N° 3, se empleó un análisis de índice de correlación paramétrica de Pearson y punto biserial.

Por último, para evaluar la predicción del downsizing organizacional y de la ruptura percibida y violación del contrato psicológico sobre el síndrome del superviviente, correspondiente al objetivo N°4, se llevó a cabo una regresión lineal múltiple.

Resultados

En la presente sección se presentan los resultados obtenidos tras el análisis de los datos recabados basados en los objetivos de investigación planteados.

Resultados descriptivos del síndrome del superviviente

En cuanto al síndrome del superviviente la media de la muestra fue de 110,23 (SD = 16,04).

La escala del síndrome del superviviente creada por Hovens (2011) no posee un puntaje de corte por lo que se midieron las puntuaciones medias por ítem de cada variable de las 6 subescalas que lo componen, a fin de obtener una puntuación media del síndrome del superviviente en cada encuestado. Se hace la salvedad que para su correcta interpretación el puntaje obtenido en la dimensión inseguridad laboral fue invertido. Con lo cual, un alto puntaje en el total en la escala debe ser interpretado como una baja presencia de síndrome del superviviente.

De acuerdo con lo señalado los datos analizados darían cuenta de que el 45,5 % (N = 135) de la muestra está por debajo de la media por lo que presentaría un grado de síndrome de superviviente.

Como han señalado estudios precedentes, el síndrome del superviviente estaría compuesto por 6 dimensiones tales como inseguridad, compromiso, esfuerzo, rendimiento, satisfacción y confianza, todas haciendo alusión al ámbito laboral.

A continuación, en la tabla 1 se pueden observar los resultados de cada subescala que mide dichas dimensiones y posteriormente su explicación.

Tabla 1*Análisis descriptivo de la Escala del Síndrome del Superviviente.*

Escala del Síndrome del superviviente					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Inseguridad laboral	297	5,00	25,00	17,18	4,30
Compromiso laboral	297	5,00	25,00	15,12	4,18
Esfuerzo laboral	297	5,00	25,00	16,03	3,90
Rendimiento laboral	297	18,00	49,00	39,93	5,41
Satisfacción laboral	297	1,00	5,00	3,59	1,01
Confianza en los directivos	297	6,00	30,00	18,36	5,32
Síndrome superviviente	297	63,00	156,00	110,23	16,04
N	297				

El valor máximo obtenido del síndrome del superviviente fue de 156 puntos y el mínimo de 63.

Resultados descriptivos de la ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico

Los resultados obtenidos arrojaron que la media fue de 36,60 (SD = 7,38).

La escala Ruptura Percibida del Contrato Psicológico y Sentimientos de Violación del Contrato Psicológico de Robinson y Wolfe Morrison (2000), no tiene una puntuación de corte por lo que las 2 dimensiones que la componen se sumaron a fin de obtener un puntaje total de cada participante. Una elevada puntuación en la escala se debe interpretar como una baja ruptura percibida del contrato psicológico como bajos sentimientos de violación del contrato psicológico.

El análisis realizado expresaría que el 44,8% (N = 133) de los encuestados presentarían un grado de ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico. Se muestran los resultados de cada subescala en la tabla 2.

Tabla 2

Análisis descriptivo de la escala ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico.

Escala ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Ruptura percibida	297	5,00	25,00	16,41	4,20
Sentimientos de violación	297	4,00	20,00	14,19	3,98
Ruptura y violación	297	9,00	45,00	30,60	7,38
N	297				

El valor máximo obtenido de ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico fue de 45 puntos y el mínimo de 9.

En relación con la dimensión que mide la ruptura percibida del contrato psicológico, se pudo observar que la media fue de 16,41 (SD = 4,20) y un 40,4 % (N = 120) de la muestra puntúo por debajo de la misma. Esto demostraría un alto grado de percepción de ruptura del contrato psicológico por parte de los empleados.

Finalmente, la segunda dimensión que compone el instrumento aplicado es la que evalúa los sentimientos de violación del contrato psicológico, esta tuvo una media de 14,19 (SD = 3,98) el 37,4% (N = 111) estuvo por debajo de ella. Los resultados reflejarían un alto grado de sentimientos de violación del contrato psicológico por parte del empleador.

Perfiles diferenciales según género

Respecto a estudiar si el género introduce diferencias entre el síndrome del superviviente, la ruptura percibida del contrato psicológico y los sentimientos de violación del contrato psicológico. Se aplicó la prueba t de Student, a fin de analizar las diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas.

No se encontraron diferencias significativas en los niveles del síndrome del superviviente entre el género masculino (M= 109.32, SD = 17.10) y el género femenino (M= 111.15, SD = 14.90) ($t(295) = -.98$; $p = .326$).

Tampoco se pudieron hallar diferencias estadísticamente significativas en los niveles de percepción de ruptura del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato

psicológico, entre el género masculino ($M = 30,12$ $SD = 7,60$) y el género femenino ($M = 31,09$ $SD = 7,14$) ($t(295) = -.97$; $p = .256$).

De igual forma no hubo diferencias significativas en la dimensión satisfacción laboral del síndrome del superviviente entre el género masculino ($M= 3.65$, $SD = 1.03$) y el género femenino ($M= 3.54$, $SD = .99$) ($t(295) = .93$; $p = .351$).

Lo mismo sucedió con la dimensión confianza laboral del síndrome del superviviente entre hombres ($M= 18.32$, $SD= 5.40$) y mujeres ($M= 18.40$, $SD= 5.26$) ($t(295) = -.13$; $p = .893$).

Perfiles diferenciales según empleados que están bajo un proceso de downsizing y empleados que no lo están o no saben

Con respecto al segundo objetivo de esta investigación, determinar si un proceso de downsizing organizacional introduce diferencias en el grado de síndrome del superviviente, la ruptura percibida del contrato psicológico y los sentimientos de violación del contrato psicológico, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los niveles del síndrome del superviviente entre los empleados que actualmente trabajan en una empresa en reestructuración y/o reducción de personal ($N = 199$) ($M= 108.10$, $SD = 16.12$) en comparación con los que no trabajan en una empresa bajo esas condiciones o no lo saben ($N = 98$) ($M= 114.56$, $SD = 15.05$) ($t(295) = -3.314$; $p = .001$).

También se pudieron observar diferencias estadísticamente significativas en los niveles de la percepción de ruptura del contrato psicológico y los sentimientos de violación del contrato psicológico, entre los encuestados que están trabajando actualmente en una empresa bajo un proceso de downsizing ($N = 199$) ($M = 29.51$, $SD = 7,46$) en comparación con los que no lo están o no lo saben ($N = 98$) ($M = 32.81$, $SD = 6,72$) ($t(295) = -3,697$; $p < .001$). Cabe destacar que un alto puntaje total tanto en el síndrome del superviviente como en la ruptura percibida del contrato psicológico y los sentimientos de violación del contrato psicológico debe interpretarse como una baja presencia de dichas variables en los encuestados.

Relación entre downsizing organizacional, síndrome del superviviente y ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico con sintomatología de depresión, ansiedad y estrés

Con respecto al objetivo N° 3: Estudiar si el downsizing organizacional, el síndrome del superviviente y la ruptura percibida del contrato psicológico y los sentimientos de

violación del contrato psicológico se asocian con depresión, ansiedad y estrés, el resultado mostró que existe correlación significativa, positiva y de intensidad entre las variables síndrome del superviviente y la dimensión de estrés ($r = .442$, $p < .001$), la dimensión de ansiedad ($r = .343$, $p < .001$) y la dimensión depresión ($r = .447$, $p < .001$). Similares resultados arrojaron las correlaciones de ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico con la dimensión estrés ($r = .387$, $p < .001$), ansiedad ($r = .344$, $p < .001$) y depresión ($r = .367$, $p < .001$).

Las correlaciones fueron positivas, es decir a mayor síndrome del superviviente, ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico, mayor nivel de sintomatología de depresión, ansiedad y estrés. Cabe aclarar que para este objetivo, como para las regresiones lineales múltiples se invirtieron los puntajes el síndrome del superviviente y ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico para una mejor lectura de los resultados. Así a mayores niveles de estas variables, mayor síndrome del superviviente y ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico.

Las relaciones entre el downsizing organizacional, el síndrome del superviviente y ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico no fueron estudiadas ya que fueron demostradas anteriormente mediante la prueba t de Student.

El cuarto y último objetivo planteado en esta investigación está centrado en examinar si el downsizing organizacional y la ruptura percibida del contrato psicológico y los sentimientos de violación del contrato psicológico son predictores significativos del síndrome del superviviente. Para determinarlo se aplicó una regresión lineal múltiple, la misma explica una varianza del 45,2% de la predicción del síndrome del superviviente. Lo detallado puede verse en la tabla que se grafica a continuación.

Tabla 3*Predictores del síndrome del superviviente.*

	B	SE B	β	t
Downsizing	4.479	.004	.166	2.888 *
Contrato psicológico	1.441	.000	.210	15.088**

*p> .001 ** p< .001

Discusión

La hipótesis general planteada en este estudio fue que a mayor nivel de downsizing organizacional y ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico, mayores niveles de síndrome del superviviente, en adultos empleados en relación de dependencia de la República Argentina. Los resultados han apoyado esta afirmación por lo que se puede aseverar que se cumplió.

El primer objetivo estaba basado por un lado en describir el nivel del síndrome del superviviente, la ruptura percibida del contrato psicológico y los sentimientos de violación del contrato psicológico en un proceso de downsizing organizacional y por otro estudiar si el género introducía diferencias de algún tipo en la muestra estudiada. Los resultados muestran que aproximadamente un 45% del total de los encuestados presentan un grado de síndrome del superviviente como también un grado de percepción de ruptura y sentimientos de violación del contrato psicológico. Estos van en la misma línea con lo afirmado por Travaglione y Cross (2006) quienes concluyeron que los supervivientes de una restructuración empresarial tuvieron una disminución en el compromiso, el esfuerzo, el desempeño y en la satisfacción con su trabajo. Como también con lo expuesto por (Campbell, et al. 2000), quienes dieron cuenta de los efectos psicológicos que produce una restructuración en los empleados generando entre otras consecuencias, la ruptura del contrato psicológico. Respecto a las diferencias de género, no se hallaron diferencias significativas entre hombres y mujeres puntualmente en los niveles de satisfacción laboral y confianza hacia la organización como si pudo detectar Armstrong-Stassen (2001), ya que identificó que las mujeres mostraron mayor capacidad de afrontamiento ante un proceso de downsizing organizacional mostrando mayor capacidad de afrontamiento, más satisfacción con sus trabajos y más confianza hacia la empresa que los hombres. Lo expuesto demuestra que la hipótesis planteada sobre diferencias de género, no se ha cumplido.

Respecto al segundo objetivo y las hipótesis planteadas al inicio de esta investigación, se pudo demostrar que en efecto existe un mayor grado de síndrome del superviviente, ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico en empleados que están bajo un proceso de downsizing en comparación con los que no lo están, esto coincide con los resultados obtenidos por realizada por Kivimäki et al. (2003) quienes pudieron dar cuenta de que en un proceso de reducción de plantilla organizacional el impacto fue mayor en los sobrevivientes que en los que fueron despedidos o no estuvieron bajo dicho proceso.

También se comprobó que, a mayor nivel de reestructuración laboral, mayor es el nivel del síndrome del superviviente como la percepción de ruptura del contrato psicológico y los sentimientos de violación del contrato psicológico. Resultados que van en la misma dirección fueron los obtenidos por Hovens (2011), quien estudió que quienes no estaban alcanzados por medidas atenuantes tomadas por la empresa para reducir el impacto causado por el downsizing organizacional, desarrollaron el síndrome del superviviente. En adición, Robinson y Morrison (2000), identificaron que el cumplimiento del contrato psicológico genera un mayor compromiso, altos niveles de satisfacción laboral e intenciones de permanecer en la organización mientras que la violación del contrato psicológico contribuye a un menor involucramiento con la empresa y con su trabajo.

Otra de las hipótesis planteadas en este estudio, también se pudo confirmar, dado que los resultados arribados indican que a mientras más altos son los niveles de downsizing organizacional, síndrome del superviviente y ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico, mayores son los niveles de sintomatología de estrés, depresión y ansiedad. Esto coincide con los estudios realizados por (Campbell, et al. 2000), donde encontraron que los supervivientes de una reestructuración laboral además de sentirse decepcionados y frustrados por la ruptura del contrato psicológico por parte de la organización, también demostraron en menor nivel emociones asociadas al estrés, ansiedad, pánico y depresión. También sigue esta línea la investigación de Kurebwa (2011), quien llegó a la conclusión de que los supervivientes de un downsizing manifestaron sentir inseguridad, estrés, miedo, pánico, frustración, desilusión y depresión.

Finalmente, la última hipótesis de este trabajo se cumplió visto que se pudo demostrar que el downsizing organizacional y la ruptura percibida del contrato psicológico y los sentimientos violación del contrato psicológico son predictores significativos del síndrome del superviviente, representando el 45, 2% de la explicación de la varianza tal como se informó anteriormente. Esto coincide con las investigaciones expuestas en este apartado junto

con diversos estudios como los de (Jiménez-Jiménez y Sánchez Laguna, 2005), quienes resaltaron el impacto que producen las reestructuraciones laborales generando el síndrome del superviviente y efectos negativos en la salud de los empleados que la atraviesan.

Se puede afirmar que, a excepción de la hipótesis consistente en diferencia de género, todas las restantes se cumplieron lo que apoya los resultados obtenidos por estudios similares.

Limitaciones y líneas futuras de investigación

Respecto a las limitaciones que presenta esta investigación, se podrían señalar algunas cuestiones como ser de que se trata de un estudio transversal no es posible observar la evolución de las variables estudiadas a través del tiempo lo podría brindar mayores certezas y precisiones al campo investigado, como determinar relaciones de causalidad entre las variables. En relación con la muestra al tratarse de una muestra no probabilística e intencional y compuesta por un total de 297 individuos, lo que se puede considerar un grupo reducido, los resultados no podrían generalizarse al total de la República Argentina. Sumado a ello, al ser una muestra seleccionada intencionalmente compuesta en gran parte por empleados que trabajan empresas bajo un proceso de reducción de personal, a la hora de responder la encuesta podrían haber manifestado, temor, inseguridad sobre contestar honestamente por posibles represalias y/ o encontrarse en condiciones físicas y/o psicológicas que no le permitan responder en las condiciones adecuadas y de la mejor forma posible. Tanto el temor a perder el empleo como los niveles de estrés, depresión y ansiedad que puede acarrear la situación, podrían explicar que la información recabada presente algunas distorsiones entre lo percibido y lo contestado. En adición, el hecho de que cada participante se haya autoadministrado la batería de cuestionarios de forma online sin ser guiado por un profesional capacitado que pudiera evacuar posibles dudas podría también incidir en los resultados obtenidos. Del mismo modo, el uso del autoinforme tiene reconocidas limitaciones: deseabilidad social, ocultar información, dar respuestas extremas, entre otros. Muchos participantes hicieron alusión a la extensión de los cuestionarios y cierta dificultad en la comprensión de algunos ítems, lo que podría afectar los resultados finales.

Otra de las limitaciones halladas fue la escasa cantidad de artículos actuales sobre las tres variables investigadas en Latinoamérica y provenientes del habla hispana. La mayoría de las investigaciones utilizadas para la confección de este estudio fueron de Estados Unidos. Otro aspecto relacionado a lo mencionado fue la ausencia de instrumentos validados en Latinoamérica y del habla hispana que midan las variables síndrome del superviviente y

percepción de ruptura del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico, por lo que se tuvieron que tomar los instrumentos de Estados Unidos, para mensurar la variable ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico, y de Holanda, para calcular el síndrome del superviviente, y traducirlos para poder medir dichas variables. Las limitaciones mencionadas dificultaron la comparación de los datos del presente estudio con otros realizados previamente.

En un futuro estudio la ampliación del tamaño de la muestra favorecería una mayor generalización y confiabilidad de los resultados obtenidos, como el recoger la muestra de modo aleatorio. También la validación y adaptación de los instrumentos detallados anteriormente tanto en Latinoamérica y más precisamente en Argentina, podrían contribuir con ello. Del mismo modo, futuros estudios deberían ser longitudinales para determinar cómo evoluciona el fenómeno a través del tiempo y determinar relaciones de causalidad entre las variables, por ejemplo, ¿la ruptura del contrato psicológico incrementa la sintomatología depresiva? O ¿viceversa? También se deberían usar otras técnicas de recolección de datos, además del autoinforme, como entrevistas con compañeros de trabajos, por ejemplo. Finalmente, se deberían analizar los resultados con modelo de ecuaciones estructurales e incluir variables aquí no examinadas, como burnout y estilos de afrontamiento, entre otras.

Conclusiones

El presente estudio se realizó con el objetivo analizar las interrelaciones existentes entre el downsizing organizacional, el síndrome del superviviente y la ruptura percibida del contrato psicológico y los sentimientos de violación del contrato psicológico en empleados argentinos de entre 20 a 60 años residentes de la República Argentina.

Al finalizar con esta investigación se logró analizar y obtener conclusiones en base a los objetivos propuestos, poner a prueba las hipótesis que han sido planteadas desde un inicio del estudio y comparar los resultados obtenidos con otras investigaciones que analizaban las mismas variables.

Se pudieron confirmar cuatro de cinco hipótesis planteadas en su totalidad a excepción de la comparación de grupos entre hombres y mujeres dentro de un proceso de downsizing organizacional, dado que no hubo diferencias significativas entre la forma de afrontamiento de este proceso a favor de las mujeres mostrando mayores niveles de satisfacción laboral y confianza hacia la empresa que en relación a los hombres. Continuando con la comparación de grupos, se pudo confirmar la hipótesis de que a mayor nivel de

downsizing organizacional, mayor síndrome del superviviente y ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico dado que se hallaron diferencias significativas entre los participantes que lo estaban por sobre los que no estaban en dicho proceso. También se confirmó la hipótesis de correlación que indica que a mayor nivel de downsizing organizacional, síndrome del superviviente, ruptura percibida del contrato psicológico y sentimientos de violación del contrato psicológico mayor nivel de sintomatología de depresión, ansiedad y estrés. Al igual que se comprobó la hipótesis de que el downsizing organizacional y la ruptura percibida del contrato psicológico y los sentimientos violación del contrato psicológico son predictores significativos del síndrome del superviviente.

Por todo lo expuesto se ha podido responder la pregunta de investigación planteada en este estudio demostrando su relevancia y realizando un aporte al campo de la psicología clínica y organizacional, sobre todo en tiempos tan vertiginosos y cambiantes a nivel económico y social queda claro que las organizaciones tienen responsabilidades sobre los riesgos psicosociales que acarrearán las reestructuraciones laborales y en consecuencia la salud física y mental de los empleados. Dicho estudio pretende generar conciencia a fin de que los diferentes actores sociales puedan tomar acciones preventivas y atenuantes sobre el impacto que tiene este proceso en la vida de las personas que lo atraviesan.

Se espera que los resultados hallados se puedan utilizar como un marco de referencia para estudios venideros que puedan superar las limitaciones metodológicas planteadas y que sigan trayendo luz en cuestiones de la psicología clínica y del mundo laboral. Sin dudas esto contribuirá a una mejor comprensión de las problemáticas psicológicas de pacientes/empleados que se encuentren atravesando esta situación de alta complejidad psicosocial.

Referencias bibliográficas

Armstrong-Stassen, M. (2001). Reactions of Older Employees to Organizational Downsizing: The Role of Gender, Job Level, and Time. *The Journals of Gerontology; serie B*, 56(4), 234-243.

<https://doi.org/10.1093/geronb/56.4.P234>

Appelbaum, S. H., Delage, C., Labib, N. y Gault, G. (1997). The Survivor Syndrome: aftermath of downsizing. *Career Development International*, 2(6), 278-286.

<https://doi.org/10.1108/13620439710178639>

Appelbaum, S. H., Lavigne-Schmidt, S., Peytchev, M. y Shapiro, B. (1999). Downsizing: Measuring the costs of failure. *Journal of Management Development*, 18(5), 436-463.

<https://doi.org/10.1108/02621719910273578>

Brockner, J. (1992). Manejo de los efectos de los despidos en los sobrevivientes. *California Management Review*, 34(2), 9-28.

<https://doi.org/10.2307/41166691>

Cameron, K. S. (1994). Strategies for Successful Organizational Downsizing. *Human Resource Management*, 33(2), 189-211.

<https://doi.org/10.1002/hrm.3930330204>

Campbel, F., Worrall, L. y Cooper, C. (2000). The Psychological Effects of Downsizing and Privatisation. *Management Research Centre: Wolverhampton Business School*, 1-20.

Cascio, W. F. (1993). Downsizing: what do we know? What have we learned? *Academy of Management Executive*, 7(1), 95-104.

<https://doi.org/10.5465/ame.1993.9409142062>

Cook, J. y Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 53(1), 39-52.

<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x>

Coyle Shapiro, J. y Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37(7), 903-930.

<https://doi.org/10.1111/1467-6486.00210>

Facio, A., Micocci, F., y Resett, S. (2008). *Haciéndose adulto: relaciones interpersonales y problemas emocionales y de conducta en la adultez emergente*. Proyecto de Investigación de la Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER). Paraná: UNER.

Freeman, S. J. y Cameron, K. S. (1993). Organizational Downsizing: A Convergence and Reorientation Framework. *Organization Science*, 4(1), 10-29.

<https://doi.org/10.1287/orsc.4.1.10>

Greenhalgh, L., Lawrence A. T. y Sutton, R. I. (1988). Determinants of Work Force Reduction Strategies in Declining Organizations. *The Academy of Management Review*, 13(2), 241-254.

<https://doi.org/10.2307/258575>

Hovens, B. (2011). The “Survivor-Syndrome”: Mitigating Measures and the Impact of Job Level and Employee’s Value System [Master Thesis, Tilburg University]. Research Tilburg University.

Jak, S. y Evers, A. (2010). A renewed instrument for organizational commitment. *Gedrag en Organisatie*, 23(2), 158-171.

Jiménez Jiménez, C. y Sánchez Laguna, J. L. (2005). Análisis del downsizing (reducción de plantilla) como fenómeno psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(3), 181-206.

Jiménez Jiménez, C. y Sánchez Laguna, J. L. (2006). Impacto Psicosocial del Downsizing sobre los trabajadores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 5-23.

Kissler, G. D., (1994). The new employment Contract. *Human Resources Management*, 33(3), 335-352.

<https://doi.org/10.1002/hrm.3930330304>

Kivimäki, M., Vahtera, J., Elovainio, M., Pentti, J. y Virtanen M. (2003). Human costs of organizational downsizing: comparing health trends between leavers and stayers. *Am Community Psychol*, 32(1-2), 57-67.

<https://doi.org/10.1023/a:1025642806557>

Kurebwa, J. (2011). Organisational Downsizing and Its Impact on Leavers and Survivors: The Case of the Reserve Bank of Zimbabwe. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*, 2(4), 264-269.

<https://doi.org/10.13140 / 2.1.5152.0644>

Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J. (2002). The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses work satisfaction and organizational commitment. *In Advances in Health Care Management*, 3, 59-85.

[https://doi.org/10.1016/S1474-8231\(02\)03006-9](https://doi.org/10.1016/S1474-8231(02)03006-9)

Lovibond, P. F. y Lovibond S. H. (1995). The structure of negative emotional states: comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335-343.

[https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-u](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-u)

Máynez Guaderrama, A. I., Cavazos, J. A. y Reyes Flores, G. (2017). Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 124-131.

<http://doi.org/10.1016/j.estger.2017.04.002>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57(1), 4-19.

<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Morrison, D. E. (1994). Psychological contracts and change. *Human Resource Management*, 33(3), 353-372.

<https://doi.org/10.1002/hrm.3930330305>

Morrison, E. W. y Robinson, S. L. (1997). When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. *The Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.

<https://doi.org/10.2307/259230>

Milliken, F. J. (1987). Three Types of Perceived Uncertainty About the Environment: State, Effect, and Response Uncertainty. *The Academy of Management Review*, 12(1), 133-143

<https://doi.org/10.2307/257999>

Niederland, W. G. (1981). The Survivor Syndrome: Further Observations and Dimensions. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 29(2), 413-425.

<https://doi.org/10.1177 / 000306518102900207>

Oficina Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud (1984) Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*.

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Mundial de la Salud (1998) Declaración de la representante de las asociaciones del personal de la OMS.

https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB101/pdfspa/spaid5.pdf

Robinson, S. L. (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574-599.

<https://doi.org/10.2307/2393868>

Robinson, S. L. Kraatz, M. S. y Rosseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37(1), 137-152.

<https://doi.org/10.5465/256773>

Robinson, S. L. y Wolfe Morrison, E. (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligation on civic virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 289-298.

<https://doi.org/10.1002/job.4030160309>

Robinson, S. L. y Wolfe Morrison, E. (2000). The Development of Psychological contract breach and Violation: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525-546.

[https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200008\)21:5<525::AID-JOB40>3.0.CO;2-T](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200008)21:5<525::AID-JOB40>3.0.CO;2-T)

Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organisations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.

<https://doi.org/10.1007 / BF01384942>

Schein, E. H. (1982). *Psicología de la Organización*. Prentice Hall Hispanoamericana.

Schlemenson, A. (2002). *La estrategia del talento alternativas para su desarrollo en organizaciones y empresas en tiempos de crisis*. Paidós.

Shaw, J. B. y Barret-Power, E. (1997). A conceptual Framework for Assessing Organization, Work Group, and Individual Effectiveness During and After Downsizing. *Human Relations*, 50(2), 109-127.

<https://doi.org/10.1023 / A: 1016909602755>

Topa, G. y Palaci, F. J. (2004). ¿Ruptura o Cumplimiento del Contrato Psicológico? Una revisión Meta-Analítica de la Investigación Empírica. *Acción Psicológica*. 3(3), 155-171.

Topa Cantisano, G. Palací Descals, F. y Morales Domínguez, J. F. (2004). La ruptura de Contrato Psicológico y las respuestas del trabajador: ¿Relaciones mediadas por la

confianza organizacional? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(1), 31-45.

Travaglione, A. y Cross, B. (2006). Diminishing the social network in organizations: does there need to be such a phenomenon as “survivor Syndrome” after downsizing? *Strategic Change*. 15(1), 1-13.

<https://doi.org/10.1002/jsc.743>

Turnley, W. H. y Feldman, D.C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: Unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 25-42.

[https://doi.org/10.1002 / \(SICI\) 1099-1379 \(200002\) 21: 13.0.CO; 2-Z](https://doi.org/10.1002 / (SICI) 1099-1379 (200002) 21: 13.0.CO; 2-Z)

Schaufeli, W. y Bakker, A. (2004). *UWES Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*.

https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf

Wanous, J. P., Reichers, A. E. y Hudy, M. J. (1997). Overall job Satisfaction: How Good Are Single-Item Measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247-252.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247>

William, L. J. y Anderson, S. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.

<https://doi.org/10.1177/014920639101700305>

Anexos

Anexo I: Escala del Síndrome del Superviviente de Hovens (2011) (Traducción del neerlandés al español):

Las siguientes afirmaciones se refieren a tu sentimiento de seguridad laboral dentro de la empresa donde trabajas.

Por favor, indicá en qué medida está de acuerdo con las siguientes oraciones:

(1): Completamente en desacuerdo (2): En desacuerdo (3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo

(4): De acuerdo (5): Completamente de acuerdo

1. **Tengo miedo de que me despidan.** _ completamente en desacuerdo; _ En desacuerdo; _; Ni de acuerdo ni en desacuerdo_; De acuerdo; _ completamente de acuerdo
2. **Me siento inseguro por el futuro de mi trabajo.** _ completamente en desacuerdo; _ En desacuerdo; _; Ni de acuerdo ni en desacuerdo_; De acuerdo; _ completamente de acuerdo
3. **No creo que pueda seguir trabajando aquí.** _ completamente en desacuerdo; _ En desacuerdo; _; Ni de acuerdo ni en desacuerdo_; De acuerdo; _ completamente de acuerdo
4. **No estoy seguro de poder mantener mi trabajo.** _ completamente en desacuerdo; _ En desacuerdo; _; Ni de acuerdo ni en desacuerdo_; De acuerdo; _ completamente de acuerdo
5. **Existe la posibilidad de que pronto pierda mi trabajo.** _ completamente en desacuerdo; _ En desacuerdo; _; Ni de acuerdo ni en desacuerdo_; De acuerdo; _ completamente de acuerdo

Las siguientes afirmaciones se refieren a su sentido de pertenencia con la empresa donde trabaja.

Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes oraciones:

(1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.

1. **Experimento los problemas de esta empresa como mis propios problemas.** _ En total desacuerdo; _ En desacuerdo_; Ni en desacuerdo ni en acuerdo_; De acuerdo; _ En total acuerdo
2. **Siento que realmente pertenezco a esta empresa.** _ En total desacuerdo; _ En desacuerdo_; Ni en desacuerdo ni en acuerdo_; De acuerdo; _ En total acuerdo
3. **Me siento apegado emocionalmente a esta empresa.** _ En total desacuerdo; _ En desacuerdo_; Ni en desacuerdo ni en acuerdo_; De acuerdo; _ En total acuerdo
4. **Me siento parte de la familia en esta empresa.** _ En total desacuerdo; _ En desacuerdo_; Ni en desacuerdo ni en acuerdo_; De acuerdo; _ En total acuerdo

- 5. Esta empresa significa mucho para mí.** _ En total desacuerdo; _ En desacuerdo_;
Ni en desacuerdo ni en acuerdo_; De acuerdo; _ En total acuerdo

Las siguientes afirmaciones son sobre el esfuerzo en tu trabajo por favor, indicá en qué medida estás de acuerdo con las siguientes sentencias:

(1): Muy en desacuerdo (2): En desacuerdo (3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): De acuerdo (5): Muy de acuerdo

- 1. En el trabajo estoy lleno(a) de energía.** _ Muy en desacuerdo; _ En desacuerdo; _;
Ni de acuerdo ni en desacuerdo_; De acuerdo; _ Muy de acuerdo
- 2. Cuando trabajo me siento muy fuerte y en forma.** _ Muy en desacuerdo; _ En
desacuerdo; _ En desacuerdo_; Ni de acuerdo ni en desacuerdo_; De acuerdo; _ Muy
de acuerdo
- 3. Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar.** _ Muy en
desacuerdo; _ En desacuerdo; _ En desacuerdo_; Ni de acuerdo ni en desacuerdo_; De
acuerdo; _ Muy de acuerdo
- 4. Cuando estoy trabajando siento que puedo seguir por mucho tiempo.** _ Muy en
desacuerdo; _ En desacuerdo; _ En desacuerdo_; Ni de acuerdo ni en desacuerdo_; De
acuerdo; _ Muy de acuerdo
- 5. En el trabajo tengo una gran resistencia mental.** _ Muy en desacuerdo; _ En
desacuerdo; _ En desacuerdo_; Ni de acuerdo ni en desacuerdo_; De acuerdo; _ Muy
de acuerdo

Las siguientes afirmaciones son sobre tu puesto actual. Por favor, indicá en qué medida estás de acuerdo con las siguientes sentencias:

(1): Muy en desacuerdo. (2): En desacuerdo. (3): Algo en desacuerdo. (4): Ni en
desacuerdo ni de acuerdo. (5): Algo de acuerdo. (6): de acuerdo. (7): muy de acuerdo.

1. **Completo cuidadosamente las tareas que se me asignan.** muy en desacuerdo; En desacuerdo; Algo en desacuerdo; Ni en desacuerdo ni de acuerdo; Algo de acuerdo; De acuerdo; Muy de acuerdo
2. **Cumpliré con mis responsabilidades como se pide en la descripción de mi trabajo.** muy en desacuerdo; En desacuerdo; Algo en desacuerdo; Ni en desacuerdo ni de acuerdo; Algo de acuerdo; De acuerdo; Muy de acuerdo
3. **Actúo como se espera de mí.** muy en desacuerdo; En desacuerdo; Algo en desacuerdo; Ni en desacuerdo ni de acuerdo; Algo de acuerdo; De acuerdo; Muy de acuerdo
4. **Cumplo con el estándar de desempeño formal de mi trabajo.** muy en desacuerdo; En desacuerdo; Algo en desacuerdo; Ni en desacuerdo ni de acuerdo; Algo de acuerdo; De acuerdo; Muy de acuerdo
5. **Estoy involucrado en actividades que afectan mi evaluación de desempeño.** muy en desacuerdo; En desacuerdo; Algo en desacuerdo; Ni en desacuerdo ni de acuerdo; Algo de acuerdo; De acuerdo; Muy de acuerdo
6. **Ignoro aspectos de mi trabajo que estoy obligado a hacer.** muy en desacuerdo; En desacuerdo; Algo en desacuerdo; Ni en desacuerdo ni de acuerdo; Algo de acuerdo; De acuerdo; Muy de acuerdo
7. **No estoy cumpliendo obligaciones esenciales.** muy en desacuerdo; En desacuerdo; Algo en desacuerdo; Ni en desacuerdo ni de acuerdo; Algo de acuerdo; De acuerdo; Muy de acuerdo

La siguiente afirmación es sobre tu satisfacción con tu trabajo. Indicá en qué medida estás de acuerdo con la siguiente oración:

(1): Muy en desacuerdo (2): En desacuerdo (3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): De acuerdo (5): Muy de acuerdo

1. **En general estoy satisfecho con mi trabajo.** Muy en desacuerdo; En desacuerdo; Ni de acuerdo ni en desacuerdo; De acuerdo; Muy de acuerdo

Las siguientes afirmaciones se refieren a tu confianza en las personas más importantes de la empresa, los responsables de ella. Indicá en qué medida estás de acuerdo con las siguientes oraciones:

(1): Muy en desacuerdo (2): En desacuerdo (3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): De acuerdo (5): Muy de acuerdo.

1. **Tengo una gran confianza en los directivos de la empresa.** _ Muy en desacuerdo; _ En desacuerdo; _; Ni de acuerdo ni en desacuerdo_; De acuerdo; _ Muy de acuerdo
2. **Estoy convencido de que la empresa como empleador es muy honesta.** _ Muy en desacuerdo; _ En desacuerdo; _; Ni de acuerdo ni en desacuerdo_; De acuerdo; _ Muy de acuerdo
3. **Confío en que los directivos siempre intentarán tratarme de forma justa.** _ Muy en desacuerdo; _ En desacuerdo; _; Ni de acuerdo ni en desacuerdo_; De acuerdo; _ Muy de acuerdo
4. **Los directivos de la empresa son sinceros en su intento por conocer los puntos de vista de los empleados.** _ Muy en desacuerdo; _ En desacuerdo; _; Ni de acuerdo ni en desacuerdo_; De acuerdo; _ Muy de acuerdo
5. **En general creo que las intenciones de la empresa son buenas.** _ Muy en desacuerdo; _ En desacuerdo; _; Ni de acuerdo ni en desacuerdo_; De acuerdo; _ Muy de acuerdo
6. **Se puede confiar en que los directivos toman decisiones acertadas para el futuro de la empresa.** _ Muy en desacuerdo; _ En desacuerdo; _; Ni de acuerdo ni en desacuerdo_; De acuerdo; _ Muy de acuerdo

Anexo II: Ruptura Percibida del Contrato Psicológico y Sentimientos de Violación del Contrato Psicológico de Robinson y Wolfe Morrison (2000) (Traducido al español):

Las siguientes afirmaciones se refieren al grado de cumplimiento de las promesas realizadas por tu empleador. Por favor, indicá en qué medida estás de acuerdo con las siguientes oraciones:

(1): Fuertemente en desacuerdo (2): En desacuerdo (3): Ni en desacuerdo ni de acuerdo (4): De acuerdo (5): Fuertemente de acuerdo

1. **Casi todas las promesas hechas por mi empleador durante la contratación se han cumplido hasta ahora.** _ Fuertemente en desacuerdo; _ En desacuerdo; _ Ni en desacuerdo ni de acuerdo_; De acuerdo; _ Fuertemente de acuerdo
2. **Siento que mi empleador ha cumplido las promesas que me hizo cuando me contrataron.** _ Fuertemente en desacuerdo; _ En desacuerdo; _ Ni en desacuerdo ni de acuerdo_; De acuerdo; _ Fuertemente de acuerdo
3. **Hasta ahora mi empleador ha hecho un excelente trabajo cumpliendo sus promesas.** _ Fuertemente en desacuerdo; _ En desacuerdo; _ Ni en desacuerdo ni de acuerdo_; De acuerdo; _ Fuertemente de acuerdo
4. **He recibido todo lo prometido a cambio de mis contribuciones.** _ Fuertemente en desacuerdo; _ En desacuerdo; _ Ni en desacuerdo ni en de acuerdo_; De acuerdo; _ Fuertemente de acuerdo
5. **Mi empleador no ha roto mucha de sus promesas a pesar de que he cumplido con mi parte del contrato.** _ Fuertemente en desacuerdo; _ En desacuerdo; _ Ni en desacuerdo ni en de acuerdo_; De acuerdo; _ Fuertemente de acuerdo

Las siguientes afirmaciones se refieren a sus sentimientos para con su empleador. Por favor indique en qué medida usted está de acuerdo con las siguientes oraciones:

(1): Muy en de acuerdo (2): De acuerdo (3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): En desacuerdo (5): Muy en desacuerdo.

1. **Siento mucho enojo hacia mi organización** _Fuertemente en desacuerdo; _en desacuerdo; _ Ni de acuerdo ni en desacuerdo; _ De acuerdo; _ Fuertemente de acuerdo
2. **Me siento traicionado/a por mí organización** _Fuertemente en desacuerdo; _en desacuerdo; _ Ni de acuerdo ni en desacuerdo; _ De acuerdo; _ Fuertemente de acuerdo
3. **Siento que mi organización ha violado el contrato entre nosotros** __Fuertemente en desacuerdo; _en desacuerdo; _ Ni de acuerdo ni en desacuerdo; _ De acuerdo; _ Fuertemente de acuerdo

4. Me siento extremadamente frustrado/a por la forma en que mi organización me ha tratado _ Fuertemente en desacuerdo; _ en desacuerdo; _ Ni de acuerdo ni en desacuerdo; _ De acuerdo; _ Fuertemente de acuerdo

Anexo III: Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21):

Leé las siguientes oraciones y poné una cruz en la alternativa que describa mejor cómo te sentiste *durante los últimos siete días*.

1. Me resultaba difícil calmarme			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
2. Tenía la boca seca			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
3. Todo parecía negativo			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
4. Tenía dificultades para respirar (respiraba muy rápido, me faltaba el aliento aunque no estaba haciendo un esfuerzo físico)			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
5. Me resultaba difícil empezar a hacer cosas			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
6. Reaccionaba exageradamente ante ciertas situaciones			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
7. Temblaba (por ejemplo, las manos)			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
8. Estaba muy nervioso/a.			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
9. Me preocupaba tener un ataque de nervios y hacer el ridículo			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
10. Me parecía que no tenía nada por qué vivir			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
11. Estaba inquieto/a.			
No me pasaba	Me pasaba	Me pasaba	Me pasaba

	algo	mucho	muchísimo
12. Me resultaba difícil relajarme			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
13. Me sentía triste y deprimido/a.			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
14. Me ponía nervioso con cualquier cosa que interrumpiera lo que estaba haciendo			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
15. Me parecía que estaba al borde de un ataque de nervios			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
16. Nada me entusiasmaba			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
17. Me parecía que yo no valía mucho			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
18. Estaba muy irritable			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
19. Sentía los latidos de mi corazón aunque no estaba haciendo ejercicio (por ejemplo, el corazón latía rápido o parecía que se saltaba un latido, etc.).			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
20. Aunque no había una buena razón, estaba con miedo			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo
-7-			
21. Pensaba que la vida no tenía sentido			
No me pasaba	Me pasaba algo	Me pasaba mucho	Me pasaba muchísimo

Anexo IV: Consentimiento Informado

El siguiente cuestionario tiene el objetivo de recabar datos para la confección de un trabajo integrador final (TIF) para la Universidad Argentina de la empresa (UADE) de la carrera Lic. en Psicología.

Es anónimo, y estrictamente confidencial. La información recolectada no será utilizada para otro propósito que el de esta investigación.

Completarlo requiere aproximadamente 10 minutos de tu tiempo.

Es requisito excluyente para completar esta encuesta que tu nacionalidad sea Argentina, tengas entre 18 y 60 años (inclusive) y que actualmente vivas la República Argentina.

Acepto y cumplo con los requisitos mencionados.

No, no acepto y no cumplo los requisitos mencionados.

Anexo V: Cuestionario sociodemográfico:

¿Con qué género te identificás?

Masculino

Femenino

otro

¿Cuál es tu nacionalidad?

Argentina

Otra (decir)

¿En dónde vivís?

CABA

Provincia de Buenos Aires

Otra (decir)

¿Cuál es tu estado civil?

Soltero.

Pareja-noviazgo.

Concubinato.

Casado.

Divorciado.

Viudo.

¿Tenés hijos?

Sí.

No.

¿Cuál es tu nivel socio-económico?

Clase alta.

Clase media.

Clase media baja.

Clase baja.

¿Cuál es tu nivel educativo?

Universitario.

Terciario.

Secundario.

¿Trabajas en relación de dependencia?

Sí.

No.

¿En qué ámbito trabajás?

Público/estatal.

Privado.

¿En qué rubro trabajás?

Educación.

Sanidad.

Financiero.

Alojamiento.

Transporte y turismo.

Telecomunicaciones.

Comidas y bebidas.

Informático.

Textil.

Construcción.

Otra.

¿En qué tipo de empresa trabajás?

Gran empresa.

Mediana empresa.

Pequeña empresa.

¿Cuál es tu antigüedad laboral?

6 meses - 1 año

Entre 2 y 5 años

Entre 6 y 10 años

Entre 10- 15 años

Entre 15 – 20 años

Más de 20 años

¿Qué tipo de puesto Ocupás?

Comercial.

Administrativo/Operativo.

Recursos Humanos.

Marketing/Publicidad.

Comunicación.

Contabilidad y finanzas.

Jurídico/Legal.

Atención al cliente.

Otra.

¿Ocupás alguna posición jerárquica en la empresa donde trabajás?

Sí.

No.

Si respondiste que sí en la pregunta anterior, por favor, indicá qué posición jerárquica Ocupás:

Jefe/a - Líder - supervisor/a - Gerente/a (mandos bajos).

Jefe/a - Líder - supervisor/a - Gerente/a (mandos intermedios).

Jefe/a - Líder - supervisor/a - Gerente/a (mandos altos).

Otra.

¿Tenés gente a cargo en la empresa?

Sí.

No.

¿Trabajás actualmente en una empresa en donde se esté llevando a cabo una reducción de personal y/o una reestructuración? (incluye despidos, retiros voluntarios, cambios gerenciales, fusiones, recortes etc.).

Sí.

No.

No lo sé.

¿Durante el último año trabajaste en una empresa donde se haya llevado a cabo una reducción de personal y/o una reestructuración? (incluye despidos, retiros voluntarios, cambios gerenciales, fusiones, recortes etc.).

Sí y actualmente sigo trabajando ahí.

Sí, pero ya no trabajo ahí.

No.

No lo sé.