

# **EVALUACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE INSEGURIDAD LABORAL A TRAVÉS DE FACTORES MODERADORES Y MEDIADORES**

## **RESUMEN**

Esta investigación evalúa la relación entre la percepción de inseguridad laboral y el desempeño asociado al rol y las conductas de ciudadanía corporativa, considerando los efectos moderadores de la atribución de justicia en los procedimientos y la percepción de apoyo del supervisor, y el efecto de la brecha del contrato psicológico como variable mediadora.

La muestra estuvo constituida por 615 trabajadores del sector metalmecánico y de gas. Para el testeado de las hipótesis, se realizaron análisis de regresión múltiple moderada.

Los resultados del estudio señalan que la brecha del contrato psicológico, media completamente la relación entre la percepción de inseguridad laboral y las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización, relación que no es significativa para el desempeño asociado al rol y las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos. Además, no se observó un efecto moderador significativo de la atribución de justicia en los procedimientos en la relación de la percepción de inseguridad laboral y la brecha del contrato psicológico. Finalmente, los resultados evidencian que la percepción de apoyo del supervisor emerge como un moderador significativo. Sin embargo, esta moderación no fue significativa cuando la variable resultado fueron las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos.

En conclusión, este estudio entrega nueva evidencia de que la brecha del contrato psicológico media la relación entre la percepción de inseguridad laboral y las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización y se extienden los resultados de los mecanismos moderadores de la percepción de apoyo del supervisor.

Keywords: Percepción de inseguridad laboral, desempeño, conductas de ciudadanía corporativa

## **INTRODUCCIÓN**

La percepción de inseguridad laboral ha sido investigada desde las teorías de stress, como una amenaza presente en situaciones de crisis y con especial énfasis en estudiar las reacciones de los trabajadores en el ámbito de la falta de predictibilidad y control (Armstrong-Stassen, 1994; Brockner, Grover, Reed, & DeWitt, 1992; O'Neill & Lenn, 1995). Por otra parte, escasas investigaciones empíricas (De Cuyper & De Witte, 2007; De Cuyper et al., 2009; King, 2000; Smithson & Lewis, 2000) han relacionado la percepción de inseguridad laboral con el contrato psicológico y más bien esto ha sido planteado en términos teóricos. Así, dado que una mayor percepción de inseguridad laboral produce una brecha en el contrato psicológico de los trabajadores (De Cuyper & De Witte, 2006; Robinson & Rousseau, 1994; Rousseau, 1995), se hace necesario investigar el rol mediador de la brecha del contrato psicológico como una explicación de por qué la inseguridad laboral está asociada con resultados negativos en términos de desempeño asociado al rol y conductas de ciudadanía corporativa.

Para comprender mejor la relación que existe entre la percepción de inseguridad laboral y la brecha del contrato psicológico, y posteriormente entre la brecha del contrato psicológico y el desempeño asociado al rol y las conductas de ciudadanía corporativa, se hace necesario incorporar factores moderadores. Esto se sustenta, según Morrison y Robinson (1997) junto a Turnley y Feldman (1999) en la necesidad de tener un mayor conocimiento de los factores moderadores en las investigaciones del contrato psicológico, al igual que la recomendación de Hellgreen, Sverke y Isaksson (1999) y De Witte (2000) en el área de inseguridad laboral.

Si bien la relación de la justicia como un moderador de la percepción de inseguridad laboral y la brecha del contrato psicológico no ha sido propuesta directamente en la literatura, existe un apoyo teórico indirecto a través de la teoría de la gestión de la incertidumbre (Lind & Van den Bos, 2002) y el planteamiento de algunos autores como Brockner et al. (1992; 1994), Choi (2008), Hemingway

y Conte (2003), Niehoff y Moorman (1993). Cabe destacar que uno de los factores moderadores que ha suscitado interés para ser estudiado en la investigación organizacional ha sido la percepción de los trabajadores del apoyo del supervisor, postulando que supervisor y subordinado, forman y mantienen una relación interpersonal, que implica reciprocidad de recursos valorados por las dos partes (Coyle-Shapiro & Conway, 2005; Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002; Tepper & Taylor, 2003; Zagenczyk, Gibney, Kiewitz & Restubog, 2009). Sin embargo, las investigaciones no han estudiado mayormente cómo el supervisor puede modificar la brecha del contrato psicológico.

## **REVISIÓN DE LITERATURA**

Se ha sostenido que la inseguridad laboral es la impotencia percibida para mantener la continuidad deseada en una situación laboral que se ve amenazada, siendo un fenómeno subjetivo basado en la apreciación del individuo acerca de la incertidumbre de su fuente de empleo actual (De Cuyper & De Witte, 2007; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999). En términos de la investigación organizacional, la preocupación sobre la continuidad del empleo parece ser el factor más relevante para analizar la inseguridad laboral (De Cuyper, De Witte, Vander Elst & Handaja, 2010; Hellgren & Sverke, 2003; Roskies & Louis-Guerin, 1990).

Respecto de la noción de inseguridad laboral referente a la percepción acerca de la continuidad o pérdida del trabajo en el futuro, esta corresponde a una amenaza potencial crónica que ha sido analizada desde las teorías de stress a partir del modelo de afrontamiento (Armstrong-Stassen, 1994; Brockner et al., 1992; O'Neill & Lenn, 1995). Así, la ocurrencia del estrés psicológico está determinada por la evaluación del individuo de la situación como amenazante (Datta, Guthrie, Basuil & Pandey, 2010).

Respecto de las conductas de ciudadanía corporativa, se ha planteado en términos generales que estas se encuentran relacionadas inversamente a las percepciones de inseguridad laboral, es decir, los trabajadores están menos dispuestos a desarrollar conductas extra-rol, ya que éstas no son exigidas por el sistema organizacional y en tiempos de crisis, los trabajadores repliegan este tipo de esfuerzos (Dunlap, 1994; Kammeyer-Mueller, Liao & Arvey, 2001).

En relación a la inseguridad laboral y el contrato psicológico, se ha argumentado que este último corresponde a un conjunto de creencias que tienen los trabajadores respecto a los términos y condiciones de la relación de intercambio recíproco con sus organizaciones (Rousseau, 1989). Esta teoría se ha focalizado en indagar la percepción de los trabajadores de que la organización habitualmente no cumple sus promesas respecto a la relación laboral, mientras que los trabajadores han cumplido sus obligaciones (Morrison & Robinson, 1997; Rousseau, 1995). Así, el efecto neto de estas obligaciones no cumplidas para un individuo es una brecha percibida en su contrato psicológico (Robinson & Morrison, 2000), (Robinson & Rousseau, 1994; Suazo, 2009; Turnley & Feldman, 1999).

En cuanto a la atribución de Justicia en los procedimientos y su rol moderador en la relación entre la percepción de inseguridad laboral y la brecha del contrato psicológico, las teorías de justicia sostienen que los trabajadores valoran la realización de procedimientos justos y consistentes en las organizaciones (Brockner, et al., 1993; Choi, 2008; Niehoff & Moorman, 1993; Skarlicki, Ellard & Kelln; 1998). En este mismo sentido, la Teoría de la Gestión de la Incertidumbre (TGI) (Lind & Van den Bos, 2002), sostiene que las personas buscan información justa cuando enfrentan inseguridad laboral neutralizando los correlatos perjudiciales asociados con la inseguridad laboral. Desde el punto de vista de la brecha del contrato psicológico y su relación con el desempeño asociado al rol y las conductas de ciudadanía corporativa, el desempeño asociado al rol corresponde a actividades y comportamientos que son formalmente reconocidos como parte de las obligaciones

que debe realizar un trabajador y que contribuyen a las tareas centrales de la organización (Williams & Anderson, 1991). Por otra parte, las conductas de ciudadanía corporativa corresponden al comportamiento individual discrecional, no directa o explícitamente reconocido por un sistema formal de recompensas, y que promueven la eficiencia y efectividad en el funcionamiento de la organización (Organ, 1997), no constituyendo prerequisites del trabajo y no existiendo sanciones formales por no comprometerse o participar en ellos (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000). Williams y Anderson (1991) realizaron una distinción entre las conductas de ciudadanía que van en beneficio de la organización (CCC-O) y conductas de ciudadanía que están destinadas a beneficiar a individuos (CCC-I). Estas conductas han sido analizadas conceptualmente desde la teoría del contrato psicológico, sin embargo, escasa investigación ha indagado en la relación entre la brecha del contrato psicológico y las conductas de ciudadanía corporativa (Robinson, 1996; Robinson & Morrison, 1995; Robinson & Morrison, 2000).

En cuanto a la percepción de apoyo del supervisor y su rol moderador en la relación entre la brecha del contrato psicológico, el desempeño asociado al rol y las conductas de ciudadanía corporativa, la percepción de apoyo del supervisor se define como el grado en que los trabajadores perciben que los supervisores valoran sus contribuciones y manifiestan preocupación por su bienestar, se comunican bien con ellos y son tratados con respeto y reconocimiento (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski & Rhoades, 2002). La investigación sobre la percepción de apoyo del supervisor sugiere que la calidad de las relaciones supervisor-trabajador, puede servir como una forma de apoyo social en tanto minimiza las experiencias negativas de los trabajadores (Dulac, Coyle-Shapiro; Erdogan, Kraimer & Liden, 2004; Morrison & Robinson, 1997; Robinson, 1996).

## **OBJETIVOS**

Evaluar la relación entre la percepción de inseguridad laboral y el desempeño asociado al rol, las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización y las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos, considerando los efectos de la atribución de justicia en los procedimientos y de la percepción de apoyo del supervisor como variables moderadoras, así como el efecto de la brecha del contrato psicológico como variable mediadora.

### **Hipótesis**

#### ***Hipótesis general***

Se espera que el efecto de la percepción de inseguridad laboral, en el desempeño asociado al rol, las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización, y las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos, sea mediada por la brecha del contrato psicológico y esté moderada por la atribución de justicia en los procedimientos y la percepción de apoyo del supervisor.

#### ***Hipótesis específicas***

**H1.** La brecha del contrato psicológico mediará la relación entre la percepción de inseguridad laboral y el desempeño asociado al rol, las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización y las conductas de ciudadanía corporativa dirigida a los individuos. Específicamente, la percepción de inseguridad laboral se relaciona de manera positiva con la brecha del contrato psicológico, y por su parte la brecha del contrato psicológico se relaciona de manera negativa al desempeño asociado al rol, las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización y las conductas de ciudadanía corporativa dirigida a los individuos.

**H2.** La atribución de justicia en los procedimientos moderará la relación entre la percepción de inseguridad laboral y la brecha del contrato psicológico. Específicamente, si la atribución de justicia en los procedimientos es alta, no habrá una relación entre la percepción de inseguridad

laboral y la brecha del contrato psicológico, sin embargo cuando la atribución de justicia en los procedimientos es baja, habrá una relación positiva entre la percepción de inseguridad laboral y la brecha del contrato psicológico.

**H3.** La percepción de apoyo del supervisor moderará la relación entre la brecha del contrato psicológico y el desempeño asociado al rol, las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización y las conductas de ciudadanía corporativa dirigida a los individuos. Específicamente, si la percepción de apoyo del supervisor es alta, no habrá una relación entre la brecha del contrato psicológico y el desempeño asociado al rol, las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización y las conductas de ciudadanía corporativa dirigida a los individuos. Sin embargo, cuando la percepción de apoyo del supervisor es baja, habrá una relación negativa entre la brecha del contrato psicológico y el desempeño asociado al rol, las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización y las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos.

### Modelo de Análisis Conceptual Hipotetizado

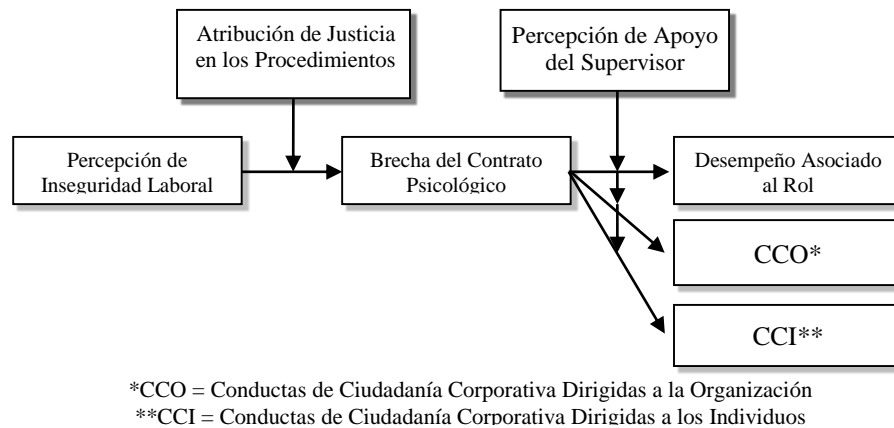


Figura 1. Modelo de Análisis Conceptual Hipotetizado

## **METODOLOGÍA**

### **Diseño**

Dada la naturaleza correlacional de los objetivos de la presente investigación, se realizó un estudio transversal, con un diseño no experimental, dirigido a testear las relaciones entre las siguientes variables: variable predictora (percepción de inseguridad laboral), variable mediadora (brecha del contrato psicológico), variables moderadoras (atribución de justicia en los procedimientos y percepción de apoyo del supervisor) y variable criterio (conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización, conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos y desempeño asociado al rol).

### **Participantes**

La selección de los participantes se llevó a cabo en base a un muestreo no probabilístico por accesibilidad. La muestra estuvo constituida por 620 trabajadores full-time pertenecientes a 3 compañías del área metalmecánica y 1 empresa del área de distribución de gas que habían realizado reestructuraciones masivas. Como requisito general, se solicitó que los trabajadores tengan a lo menos 6 meses de experiencia laboral en la compañía de acuerdo al criterio establecido por los estudios de evaluación de desempeño.

### **Instrumentos y Definición de Variables**

El instrumento desarrollado para los propósitos de esta investigación correspondió a un conjunto de escalas de autoreporte que consideraron las siguientes variables a ser medidas:

*Percepción de inseguridad laboral:* esta variable se midió en base al puntaje obtenido en la escala de inseguridad laboral de De Witte (2000).

*Atribución de justicia en los procedimientos:* esta variable se midió en base al puntaje obtenido en la escala de justicia en los procedimientos de Niehoff y Moorman (1993).



*Brecha del contrato psicológico*: esta variable se midió en base al puntaje obtenido en la escala de brecha del contrato psicológico de Robinson y Morrison (2000).

*Percepción de apoyo del supervisor*: esta variable se midió en base al puntaje obtenido en la escala de percepción de apoyo de la organización de Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa (1986). Se modificaron los ítems reemplazando la palabra organización con la palabra supervisor en base al procedimiento seguido por el autor de esta escala.

*Desempeño asociado al rol*: esta variable se midió en base al puntaje obtenido en la escala de desempeño asociado al rol de Williams y Anderson (1991).

*Conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización*: esta variable se midió en base al puntaje obtenido en la escala de conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización de Williams y Anderson (1991).

*Conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos*: esta variable se midió en base al puntaje obtenido en la escala de conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos de Williams y Anderson (1991).

Adicionalmente, fueron incluidas como variables de control la posición del trabajador en la organización y las escalas de afecto positivo y afecto negativo (PANAS) de Watson, Clark y Tellegen (1988).

## **Estrategia de Análisis de Datos**

Para la primera de tres etapas, se evaluó la validez factorial del modelo propuesto, a través de análisis factoriales confirmatorios y análisis de confiabilidad (Brown, 2006; Byrne, 2012), utilizando el programa MPLUS 6 (Muthen & Muthen, 2010). En una segunda etapa, se examinaron los efectos de mediación correspondientes a las hipótesis H1 del presente estudio, las cuales fueron testeadas siguiendo las recomendaciones de Baron y Kenny (1986). Junto con ello, se realizaron múltiples análisis a través de ecuaciones estructurales, los cuales consideraron la estimación del

error de medición para estimar el modelo. Todos estos análisis entregaron los mismos resultados que la estrategia de piecemeal, por lo cual se decidió reportar esta última por motivos de claridad en la interpretación de los resultados y en la evaluación de las hipótesis. Finalmente, en la tercera etapa, se evaluaron las hipótesis de moderación (H2 y H3) por medio de análisis de regresión múltiple moderada (RMM), siguiendo las líneas sugeridas por Aiken y West (1991). Estos análisis se realizaron utilizando la macro MODPROBE desarrollada por Hayes y Matthes (2009) para la estimación de interacciones en análisis de regresión múltiple moderada (RMM).

## **RESULTADOS**

### *Etapa 1. Análisis de validez*

*a. Análisis Factorial Confirmatorio (AFC):* Con el fin de evaluar la validez de constructo de las variables del estudio, se efectuaron una serie de análisis factoriales confirmatorios (AFC), utilizando el programa MPLUS 6 (Muthén & Muthén, 2010). Esto, debido a que las escalas utilizadas en el estudio fueron traducciones al español de constructos validados en inglés. Los resultados de la estructura del modelo final de nueve factores, definido por las variables principales del estudio y las variables control: afecto positivo (PA) y afecto negativo (NA), alcanzaron un índice de bondad de ajuste aceptable ( $\chi^2 = 1579.838$ ,  $df = 862$ ,  $p = 0,0000$ ;  $RMSEA = 0.037$ ;  $SRMR = 0.047$ ;  $CFI = 0.937$ ;  $TLI = 0.931$ ). Estos resultados demuestran soporte empírico para la validez de constructo del modelo de medición utilizado en el estudio.

*b. Correlaciones, confiabilidad y estadísticos descriptivos:* En la tabla 1 (ver anexos) se muestran las medias, desviaciones estándar, confiabilidad y correlaciones simples (de orden cero) de las variables del estudio ( $n=615$ ). En estos análisis, se encontraron correlaciones significativas entre las variables de estudio y las variables control; afecto positivo (PA), afecto negativo (NA) y

posición en la organización (POSI). Por este motivo, estas variables fueron ingresadas en los análisis posteriores.

*Etapas 2. Resultados de hipótesis de mediación.*

*Hipótesis 1a. Desempeño asociado al rol como variable dependiente:* Los resultados de estos análisis indican que la variable independiente percepción de inseguridad laboral (PIL) no es un predictor significativo de la variable dependiente desempeño asociado al rol (DAR) ( $b = 0,007$ , ns). Esto indica que una condición mínima para estimar los procesos de mediación (la relación directa entre la variable independiente y la variable dependiente) no fue observada. En consecuencia, la hipótesis 1a fue rechazada.

*Hipótesis 1b. Conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización como variable dependiente:* Los resultados de la mediación de la brecha del contrato psicológico (BCP) sobre la relación entre la percepción de inseguridad laboral (PIL) y las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización (CCO) se pueden observar en la tabla 2 (ver anexos). En un primer paso, fueron ingresadas en la ecuación de regresión, la variable independiente percepción de inseguridad laboral (PIL) y las variables control (afecto positivo, afecto negativo y posición en la organización), junto con la variable dependiente conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización (CCO), obteniéndose una relación negativa y significativa ( $b = -0,065$ ,  $p < 0,05$ ). En un segundo paso, la variable mediadora, brecha del contrato psicológico (BCP) fue ingresada a la ecuación de regresión como variable dependiente, obteniéndose una relación positiva y significativa con la variable independiente percepción de inseguridad laboral (PIL) ( $b = 0,189$ ,  $p < 0,001$ ). Finalmente, en un tercer paso, tanto la variable independiente, percepción de inseguridad laboral (PIL) como la variable mediadora, brecha del contrato psicológico (BCP) fueron ingresadas en la ecuación de regresión, obteniéndose una relación no significativa entre la variable independiente percepción de inseguridad laboral (PIL) y la variable dependiente conductas de ciudadanía corporativa dirigidas

a la organización (CCO) ( $b = -0,047$ , ns). Estos resultados dan cuenta de una mediación completa de la brecha del contrato psicológico (BCP) en la relación entre la percepción de inseguridad laboral (PIL) y las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización (CCO). Posteriormente, para determinar si la disminución de la relación entre la variable independiente, percepción de inseguridad laboral (PIL), y la variable dependiente, conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización (CCO) fue significativa, y con el fin de confirmar los efectos mediacionales de la brecha del contrato psicológico (BCP) se realizó un test de SOBEL (Preacher & Hayes, 2004). Este test brindó los siguientes indicadores (Sobel  $z = -2,466$ ,  $p < 0,05$ ), confirmando la mediación. Por lo tanto, la hipótesis 1b fue apoyada.

*Hipótesis 1c. Conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos como variable dependiente:* Los resultados de la mediación de la brecha del contrato psicológico (BCP) sobre la relación entre la percepción de inseguridad laboral (PIL) y las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos (CCI) se pueden observar en la tabla 3 (ver anexos). En un primer paso, la variable independiente percepción de inseguridad laboral (PIL) y las variables control (afecto positivo, afecto negativo y posición en la organización) fueron ingresadas en la ecuación de regresión junto con la variable dependiente conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos (CCI). Los resultados de estos análisis indican que la variable independiente, percepción de inseguridad laboral (PIL) no es un predictor significativo de la variable dependiente conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos (CCI) ( $b = 0,004$ , ns). Esto indica que una condición mínima para estimar los procesos de mediación (la relación directa entre la variable independiente y la variable dependiente) no fue observada. En consecuencia, la hipótesis 1c fue rechazada.

### *Etapa 3. Resultados de hipótesis de moderación*

*a. Hipótesis 2. Moderación de la atribución de justicia en los procedimientos en la relación entre la percepción de inseguridad laboral y brecha del contrato psicológico:* La hipótesis 2 se testeó a través de análisis de regresión múltiple moderada (RMM) siguiendo las líneas sugeridas por Aiken y West (1991). Los resultados de esta moderación fueron no significativos.

*b. Hipótesis 3a, 3b y 3c. Moderación de la percepción de apoyo del supervisor en la relación entre la brecha del contrato psicológico y el desempeño asociado al rol, conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización, y conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos.*

*Hipótesis 3a. Desempeño asociado al rol como variable dependiente:* La interacción da cuenta de un 2,2 por ciento adicional de varianza explicada sobre las variables principales y control, cayendo en el rango típico reportado ( $0,01 < R^2 < 0,03$ ) para los efectos de moderación en estudios no experimentales (Champoux & Peters, 1987). Estos resultados sustentan un efecto moderador de la variable percepción de apoyo del supervisor (PAS) sobre la relación entre la variable, brecha del contrato psicológico (BCP) y la variable, desempeño asociado al rol (DAR). Esta interacción fue representada en la figura 2 (ver anexos) y se sometió a una prueba de pendiente simple (Aiken & West, 1991), observando que la relación entre la brecha del contrato psicológico (BCP) y el desempeño asociado al rol (DAR) fue negativa y no significativa para los individuos con alta percepción de apoyo del supervisor (PAS) (1 SD ,  $b = -0,062$ ,  $SE = 0,034$ , ns), y positiva y significativa para los individuos de baja percepción de apoyo del supervisor (PAS) (-1SD,  $b = 0,109$ ,  $SE = 0,037$ ,  $p < 0,05$ ). Por lo tanto, la hipótesis 3a fue parcialmente apoyada, debido a que la relación de moderación existe, sin embargo, se mostró diferente a lo hipotetizado.

*Hipótesis 3b. Conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización como variable dependiente:* Al ingresar los términos de la interacción (brecha del contrato psicológico ×

percepción de apoyo del supervisor) en la ecuación de regresión, no se obtuvo un efecto estadístico significativo de la interacción de estas variables sobre las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización (CCO) ( $b = -0,037$ , ns). Por lo tanto, la hipótesis 3b no fue apoyada.

*Hipótesis 3c. Conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos como variable dependiente:* La interacción da cuenta de un 2,2 por ciento adicional de varianza explicada sobre las variables principales y control, cayendo en el rango típico reportado ( $0,01 < R^2 < 0,03$ ) para los efectos de moderación en estudios no experimentales (Champoux & Peters, 1987). Estos resultados sustentan un efecto moderador de la variable percepción de apoyo del supervisor (PAS) sobre la relación entre la variable, brecha del contrato psicológico (BCP) y la variable, conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos (CCI). Esta interacción fue representada en la figura 3 (ver anexos) y se sometió a una prueba de pendiente simple (Aiken & West, 1991), observando que la relación entre la brecha del contrato psicológico (BCP) y las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos (CCI) fue negativa y significativa para los individuos con alta percepción de apoyo del supervisor (PAS) (1 SD,  $b = -0,109$ ,  $SE = 0,035$ ,  $p < 0,05$ ), y positiva y no significativa para los individuos de baja percepción de apoyo del supervisor (PAS) (-1SD,  $b = 0,066$ ,  $SE = 0,039$ , ns). Por lo tanto, la hipótesis 3c fue parcialmente apoyada, debido a que la relación de moderación existe, sin embargo, se mostró diferente a lo hipotetizado.

## **CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN GENERAL**

Los resultados de esta investigación, sostienen que la mediación fue apoyada para la Hipótesis 1b, y fue rechazada para la Hipótesis 1a y 1c; por lo tanto, los trabajadores cuyos contratos psicológicos han sido infringidos producto de una mayor inseguridad laboral, disminuyen las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización, relación que no es significativa para el desempeño asociado al rol y las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos.

El argumento que apoya la relación de mediación, surge de una serie de investigaciones (Gandolfi, 2010). Esta mayor percepción de inseguridad produce una brecha en el contrato psicológico de los trabajadores (Robinson & Morrison, 2000; Rousseau, 1995), al crear obligaciones percibidas no cumplidas en él, particularmente las expectativas de que el empleador entregue seguridad laboral (De Cuyper & De Witte, 2006). Junto a esto, y bajo esta misma línea de pensamiento, Rousseau (1995, 2001) y Suazo (2009) sugieren que las actitudes y conductas negativas que genera la inseguridad laboral podrían estar más relacionadas con la brecha del contrato psicológico que con la inseguridad laboral, lo que significa que los efectos perjudiciales de la inseguridad laboral son mediados por la brecha del contrato psicológico. Desde esta perspectiva, las discrepancias producidas hacen que los trabajadores se sientan defraudados con la organización al no cumplir éstas con sus obligaciones como empleador, por lo cual estarán dispuestos a tomar medidas para reequilibrar la relación de trabajo (Robinson, 1996; Rousseau, 2001; Turnley & Feldman, 1999).

La hipótesis 2 de esta investigación sostenía que la atribución de justicia en los procedimientos moderará la relación de la percepción de inseguridad laboral y la brecha del contrato psicológico. Sin embargo, los resultados obtenidos no apoyan la hipótesis 2 de esta investigación. Finalmente, los resultados de la hipótesis 3 evidencian que la percepción de apoyo del supervisor emerge como un moderador significativo, pero no en la dirección hipotetizada. Primero, en la relación entre la brecha del contrato psicológico y el desempeño asociado al rol (H3a) y segundo, considerando como variable resultado a las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos (H3c). Sin embargo, esta moderación no fue significativa cuando la variable resultado fue las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización (H3b).

Específicamente, los resultados de esta investigación sostienen que ante condiciones de una alta percepción de apoyo del supervisor, a medida que aumenta la brecha del contrato psicológico, los trabajadores disminuyen su desempeño asociado al rol y las conductas de ciudadanía corporativa

dirigidas a los individuos. Por otra parte, ante condiciones de una baja percepción de apoyo del supervisor, a medida que aumenta la brecha del contrato psicológico, los trabajadores aumentan su desempeño asociado al rol y las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos.

Cabe destacar, que los resultados de esta investigación muestran patrones de moderación similares para el desempeño asociado al rol y las conductas de ciudadanía corporativas dirigidas a los individuos.

Finalmente, la percepción de apoyo del supervisor no fue un moderador significativo en la relación entre la brecha del contrato psicológico y las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas hacia la organización. Una pregunta interesante es ¿Por qué la interacción fue significativa sólo para las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a los individuos y no para las conductas de ciudadanía corporativa dirigidas a la organización si están correlacionadas? Esto se debe a que existe una proporción de la varianza que no está siendo compartida para las dos formas de conductas de ciudadanía corporativa, lo que implica que éstas son parcialmente distintas, y este aspecto distinto, no está siendo explicado por la interacción.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and Interpreting interactions*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Anderson, N., & Schalk, R. (1998). The psychological contracts in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behavior, 19*, 637-647.
- Armstrong-Stassen, M. (1994). Coping with transition: A study of layoff survivors. *Journal of Organizational Behavior, 15*(7), 597-621.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Brockner, J., Grover, S., O'Malley, M., Reed, T., & Glynn, M. (1993). Threat of future layoffs, self-esteem, and survivors' reactions: Evidence from the laboratory and the field. *Strategic Management Journal, 14*, 153-166.
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T., & DeWitt, R. (1992). Layoff, job insecurity, and survivors' work effort: Evidence of an inverted-u relationship. *Academy of Management Journal, 35*(2), 413-425.
- Brockner, J., Konovsky, M., Cooper-Schneider, R., Folger, R., Martin, C., & Bies, R. (1994). Interactive effects of procedural justice and outcome negativity on victims and survivors of job loss. *Academy of Management Journal, 37*(2), 397-409.
- Brown, T. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guilford Press.
- Byrne, B. M. (2012). *Structural equation modeling with Mplus*. New York: Taylor & Francis Group.
- Champoux, J. E., & Peters, W. S. (1987). Form, effect size, and power in moderated regression analysis. *Journal of Occupational Research, 60*, 243-255.
- Choi, J. (2008). Event justice perceptions and employees' reactions: Perceptions of social entity justice as a moderator. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 513-528.
- Coyle-Shapiro, J. M., & Conway, N. (2005). Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 90*(4), 774-781.
- Datta, D. K., Guthrie, J. P., Basuil, D., & Pandey, A. (2010). Causes and effects of employee downsizing: A review and synthesis. *Journal of Management, 36*(1), 281-348.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioral reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 79*(3), 395-409.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary workers versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being and behavior. *Work & Stress, 21*(1), 65-84.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Vander Elst, T., & Handaja, Y. (2010). Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: Associations with perceived job insecurity and strain. *Journal of Business & Psychology, 25*(1), 75-85.
- De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(2), 193-205.

- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte & T. Taillieu (Eds.), *Van groep naar gemeenschap. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou* (pp. 325–350). Leuven: Garant.
- Dulac, T., Coyle-Shapiro, J., Henderson, D., & Wayne, S. (2008). Not all responses to breach are the same: a longitudinal study examining the interconnection of social exchange and psychological contract processes in organizations. *Academy of Management Journal*, *6*(51), 1079-1098.
- Dunlap, J. C. (1994). Surviving layoffs: a qualitative study of factors affecting retained employees after downsizing. *Performance Improvement Quarterly*, *7*(4), 89-113.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *3*(71), 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, *87*(3), 565-573.
- Erdogan, B., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2004). Work value congruence and intrinsic career success: The compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support. *Personnel Psychology*, *57*, 305-332.
- Gandolfi, F. (2010). New developments in reduction-in-force. *Journal of Management Research*, *10*(1), 3-14.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, *9*(3), 438-448.
- Guest, D. E. (1998). Is the psychological contracts worth taking seriously? *Journal of Organizational Behavior*, *19*, 649-664.
- Hayes, A.F., & Matthes, J. (2009). Computational procedures for probing interactions in OLS and logistic regression: SPSS and SAS implementations. *Behavior Research Methods*, *41*(3), 924-936.
- Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, *24*(2), 215-236.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, *8*(2), 179-195.
- Hemingway, M. A., & Conte, J. M. (2003). The perceived fairness of layoff practices. *Journal of Applied Social Psychology*, *33*(8), 1588-1617.
- Kammeyer-Mueller, J., Liao, H., & Arvey, R. (2001). Downsizing and organizational performance: A review of the literature from a stakeholder perspective. *Research in Personnel and Human Resources Management*, *20*, 269-329.
- King, J. E. (2000). White-collar reactions to job insecurity and the role of the psychological contract: Implications. *Human Resource Management*, *39*(1), 79-91.
- Lind, E. A. & Van den Bos, K. (2002). When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management. *Research in Organizational Behavior*, *24*, 181-223.
- Morrison, E., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, *22*(1), 226-256.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2010). *Mplus user's guide*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.

- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- O'Neill, H., & Lenn, J. (1995). Voices of survivors: Words that downsizing CEOs should hear. *Academy of Management Executive*, 9(4), 23-33.
- Organ, D. W. (1997). A reappraisal and reinterpretation of satisfaction-causes-performance hypothesis. *Academy of Management Review*, 2(1), 46-53.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513-563.
- Preacher, K. J., & Hayes A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computer*, 36(4), 717-731.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574-599.
- Robinson, S. L., & Morrison, E. (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 289-298.
- Robinson, S. L., & Morrison, E. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525-546.
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 345-359.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Rousseau, D. M. (2001). Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 74(4), 511-541.
- Skarlicki, D. P., Ellard, J. H., & Kelln, B. C. (1998). Third-party perceptions of a layoff: Procedural, derogation, and retributive aspects of justice. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 119-127.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6), 680-691.
- Suazo, M. M. (2009). The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 24(2), 136-160.
- Tepper, B. J., & Taylor, E. C. (2003). Relationships among supervisors' and subordinates' procedural justice perceptions and organizational citizenship behaviors. *Academy of Management Journal*, 46(1), 97-105.
- Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (1999). The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect. *Human Relations*, 52(7), 895-922.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.

Zagenczyk, T. J., Gibney, R., Kiewitz, C., & Restubog, S. D. (2009). Mentors, supervisors and role models: Do they reduce the effects of psychological contract breach? *Human Resource Management Journal*, 19(3), 237-259.

## ANEXOS TABLAS E ILUSTRACIONES

Tabla 1. Estadísticos Descriptivos, Correlaciones y Confiabilidades

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Desempeño Asociado al Rol	4,378	0,476	<b>(0,86)</b>										
2. Conductas de Ciudadanía Corporativa dirigida hacia la Organización	4,320	0,546	,389**	<b>(0,69)</b>									
3. Conductas de Ciudadanía Corporativa dirigida hacia los Individuos	4,139	0,487	,411**	,393**	<b>(0,74)</b>								
4. Percepción de Inseguridad Laboral	2,743	0,845	-0,043	-,124**	-0,045	<b>(0,78)</b>							
5. Brecha en el Contrato Psicológico	2,278	0,799	-,124**	-,217**	-,158**	,265**	<b>(0,86)</b>						
6. Atribución de justicia en los procedimientos	3,235	0,792	0,078	,249**	,100*	-,370**	-,524**	<b>(0,87)</b>					
7. Percepción de apoyo del supervisor	3,937	0,728	,201**	,254**	,173**	-,301**	-,488**	,479**	<b>(0,90)</b>				
8. Afecto Positivo	3,858	0,684	,315**	,267**	,306**	-,127**	-,279**	,300**	,343**	<b>(0,81)</b>			
9. Afecto Negativo	2,046	0,640	-,183**	-,109**	-,157**	,150**	,316**	-,238**	-,288**	-,235**	<b>(0,66)</b>		
10. Posición en la Organización	2,655	1,570	-,146**	,099*	0,010	-0,036	-0,074	0,054	,109**	0,060	0,026		
11. Empresa de Origen	3,320	1,344	-0,014	0,020	0,023	0,054	0,041	-0,040	0,005	0,022	0,018	-0,020	

Las confiabilidades de las escalas están indicadas en la diagonal, entre paréntesis. \*p<0,05, \*\*p<0,01

*Tabla 2. Resultados de regresión para la mediación simple; variable dependiente Conductas de Ciudadanía Corporativa Dirigidas a la Organización*

Variable	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Efectos directos y totales				
Conductas de Ciudadanía Corporativa dirigidas a la Organización regresado en Percepción de Inseguridad Laboral	-0,065	0,026	-2,497	0,013
Brecha del Contrato Psicológico regresado en Percepción de Inseguridad Laboral	0,189	0,036	5,185	0,000
Conductas de Ciudadanía Corporativa dirigidas a la Organización regresado en Brecha del Contrato Psicológico, controlando por Percepción de Inseguridad Laboral	-0,084	0,030	-2,803	0,005
Conductas de Ciudadanía Corporativa dirigidas a la Organización regresado en Percepción de Inseguridad Laboral, controlando por Brecha del Contrato Psicológico	-0,047	0,027	-1,770	0,077
	<i>Value</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	
Sobel	-2,466	0,006	0,014	

Tabla 3. Resultados de regresión para la mediación simple; variable dependiente Conductas de Ciudadanía Corporativa Dirigidas a los Individuos

Variable	B	SE	t	p
Efectos directos y totales				
Conductas de Ciudadanía Corporativa dirigidas a los Individuos regresado en Percepción de Inseguridad Laboral	0,004	0,024	0,161	0,872
Brecha del Contrato Psicológico regresado en Percepción de Inseguridad Laboral	0,189	0,036	5,185	0,000
Conductas de Ciudadanía Corporativa dirigidas a los Individuos regresado en Brecha del Contrato Psicológico, controlando por Percepción de Inseguridad Laboral	-0,048	0,027	-1,753	0,080
Conductas de Ciudadanía Corporativa dirigidas a los Individuos regresado en Percepción de Inseguridad Laboral, controlando por Brecha del Contrato Psicológico	0,014	0,024	0,591	0,555

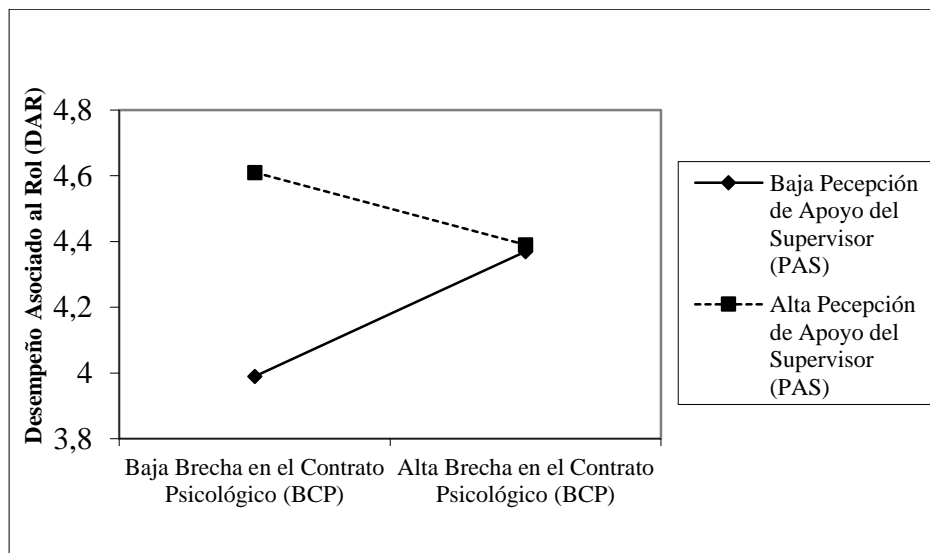


Figura 2. Efecto de Interacción entre la Brecha en el Contrato Psicológico (BCP) y el Desempeño Asociado al Rol (DAR) a niveles altos y bajos de Percepción de Apoyo del Supervisor (PAS).

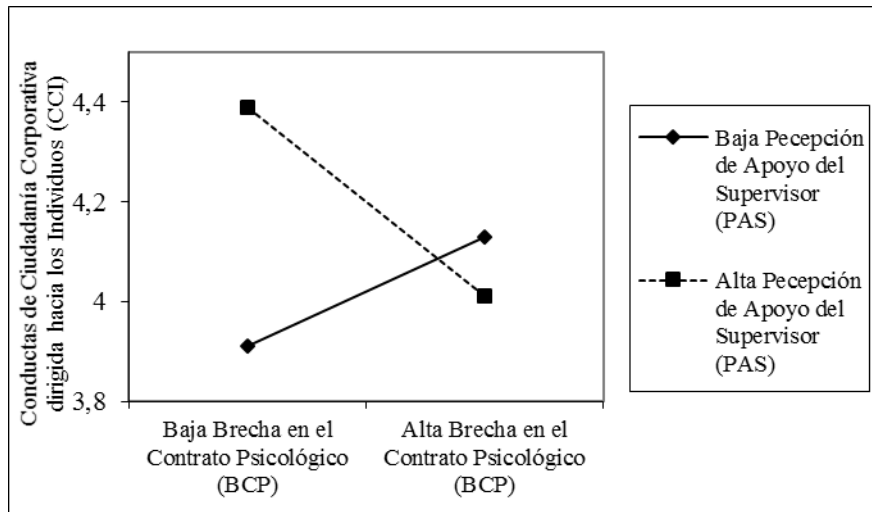


Figura 3. Efecto de Interacción entre la Brecha del Contrato Psicológico (BCP) y las Conductas de Ciudadanía Corporativa Dirigidas a los Individuos (CCI) a niveles altos y bajos de Percepción de Apoyo del Supervisor (PAS).