



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Downsizing en el proceso de reestructuración empresarial.**

**Revisión sistemática**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Quispe Ignacio, Cristina Rosa ([orcid.org/0000-0001-9599-5773](https://orcid.org/0000-0001-9599-5773))

Ruiz Pereyra, Bill Joel ([orcid.org/0000-0002-8595-2697](https://orcid.org/0000-0002-8595-2697))

**ASESOR:**

Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor ([orcid.org/0000-0002-2532-3194](https://orcid.org/0000-0002-2532-3194))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mis padres y hermanos por el apoyo constante para lograr concluir mis estudios.

## Agradecimientos

Agradezco a la universidad cesar vallejo, a mis docentes, y a mis compañeros de estudio

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
índice de contenidos	iv
índice de tablas	v
índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo de Investigación	18
3.2. Protocolo y registro	19
3.3. Criterios de elegibilidad	19
3.4. Fuentes de información	20
3.5. Búsqueda	21
3.6. Selección de los estudios	22
3.7. Proceso de extracción de estudios	22
3.8. Lista de estudios	24
3.9. Síntesis de resultados	25
3.10. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	50

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> <i>Planteamiento de objetivos</i>	7
<b>Tabla 2</b> <i>Protocolo y registro</i>	19
<b>Tabla 3</b> <i>Lista de palabras clave</i>	20
<b>Tabla 4</b> <i>Base de búsqueda</i>	21
<b>Tabla 5</b> <i>Matriz de indicadores de búsqueda de información</i>	21
<b>Tabla 6</b> <i>Criterios de inclusión y exclusión de los estudios</i>	22
<b>Tabla 7</b> <i>Lista de estudios</i>	24
<b>Tabla 8</b> <i>Publicaciones por revistas desde el 2017 hasta el 2021</i>	25
<b>Tabla 9</b> <i>Relación de los journals de cada artículo</i>	26
<b>Tabla 10</b> <i>Matriz de categorización</i>	30
<b>Tabla 11</b> <i>Matriz de hallazgos</i>	31

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> <i>Proceso de selección de estudios</i>	23
<b>Figura 2</b> <i>Publicación de Revistas por año</i>	28
<b>Figura 3</b> <i>Relación de journals por cuartil</i>	29

## Resumen

El artículo de revisión sistemática tiene como objetivo evidenciar el impacto en el proceso de reestructuración empresarial en las organizaciones y su efecto psicológico en los trabajadores y cómo afrontarla. Es de considerar que el estudio de la variable *downsizing* es de vital importancia en las empresas si necesitan obtener liquidez en el corto o mediano plazo, condición que permitirá que la compañía no llegue a problemas económicos o al quiebre de la misma. La metodología utilizada fue de tipo revisión sistemática y de enfoque cualitativo, de síntesis interpretativa y clasificada como meta síntesis. Se hizo una búsqueda rigurosa de información en repositorios, Scopus, Ebsco, Scielo y se tamizó por año, cuartil y por temas de gestión., al final fueron seleccionados 25 artículos que integran la variable *downsizing* y las categorías inseguridad laboral, estrategia corporativa, eficiencia corporativa y desempeño organizacional con respecto al proceso de reestructuración. Los hallazgos demuestran que el *downsizing* efectuado en la organización en muchos casos afecta a todas las áreas de la empresa para tener un mejor rendimiento, pero si ello solo se aplica en una plantilla específica de empleados provocan impresiones de inestabilidad de los trabajadores y su puesto de trabajo. Se recomienda para futuras investigaciones se tome en consideración ampliar el universo de nuevas categorías que correspondan a la variable, para que de esta forma se pueda tener un panorama más amplio de cómo puede contribuir el *downsizing* como estrategia de reducción organizacional.

**Palabras claves:** precariedad, reputación, eficiencia, reducción.

## **Abstract**

The systematic review article aims to show the impact on the business restructuring process in organizations and its psychological effect on workers and how to deal with it. It is to be considered that the study of the downsizing variable is of vital importance in companies if they need to obtain liquidity in the short or medium term, a condition that will allow the company not to reach economic problems or go bankrupt. The methodology used was of the systematic review type and qualitative approach, of interpretive synthesis and classified as meta-synthesis. A rigorous search of information was carried out in repositories, Scopus, Ebsco, Scielo and it was sifted by year, quartile and by management issues. In the end, 25 articles were selected that integrate the downsizing variable and the categories job insecurity, corporate strategy, efficiency corporate and organizational performance with respect to the restructuring process. The findings show that the downsizing carried out in the organization in many cases affects all areas of the company to have a better performance, but if it is only applied to a specific staff of employees, it causes impressions of instability of the workers and their job position. worked. It is recommended for future research to take into consideration expanding the universe of new categories that correspond to the variable, so that in this way it is possible to have a broader view of how downsizing can contribute as an organizational reduction strategy.

**Keywords:** precariousness, reputation, efficiency, reduction.



## I. INTRODUCCIÓN

El primer capítulo de la investigación se abordó la variable *downsizing* en su aplicación sobre la realización y proceso de la reorganización y reestructuración de las empresas. En el proceso de explicar la variable se desarrolló, se planteó la realidad problemática, el planteamiento del problema de investigación, la justificación teórica, metodológica y social; finalmente se plantearon los objetivos del estudio. Es de considerar que del estudio de la variable *downsizing* es de vital importancia en las organizaciones si necesitan obtener liquidez en el corto o mediano plazo, condición que permitirá que la empresa no llegue a problemas económicos o al quiebre de la misma.

El *downsizing corporativo* puede definirse como el conjunto de actividades que afectan el tamaño de la fuerza laboral de la empresa tomado por la gerencia para mejorar la eficiencia organizacional, productividad y competitividad (Cohee, 2019, p.2); es por ello que la reducción de personal, definida como la reducción intencional de la mano de obra para mejorar el desempeño de la empresa, es una práctica de uso frecuente por parte de los gerentes (Bahuer y Zimmermann, 2019, p.1); con la finalidad de promover la competitividad y la productividad para reducir costos, reestructurar organizaciones (Kao y Chen, 2020, p.55); por lo tanto, para sobrevivir en un mercado global caracterizado por la alta competencia, la reestructuración organizacional a través de la reducción de personal se ha convertido en una solución popular (Bohle et al., 2018, p.2); sin embargo, existe la percepción que el downsizing afecta la reputación corporativa, dado que la reducción de personal como recurso estratégico es contrario a las prácticas formales organizacionales (Schulz y Johann, 2018, p.42).

Un estudio realizado en EE.UU. menciona que la reducción de personal forma parte del tejido del comportamiento empresarial y continuará sin cesar las veces que consideren necesarias (Cohee, 2019, p.2). Otro estudio en EE.UU. demostró que la reducción de personal se ha convertido en un tipo de estrategia organizativa de uso frecuente generalizado y de reestructuración (Bahuer, y Zimmermann, 2019, p.1). El estudio hecho en Taiwan menciona que, los resultados empíricos de la reducción de personal mejoran la eficiencia contemporánea y tiene un impacto positivo a largo plazo (Kao, y Chen, 2020, p.55). Otro estudio realizado en Chile menciona que la que la inseguridad laboral induce a una respuesta negativa al

compromiso organizacional, lo cual reduce el desempeño individual (Bohle et al., 2018, p.9). Un estudio en EE.UU., mostro que la reducción afecta negativamente a la reputación corporativa y que el tamaño del efecto depende del motivo de la reducción, el tiempo y el alcance de los despidos (Schulz y Johann, 2018, p.42).

En relación con la categoría *precariedad laboral*, se refiere no solo a la cantidad de incertidumbre que siente un empleado sobre la continuidad de su trabajo, sino también sobre las condiciones valoradas del empleo, oportunidades de ascenso o la posibilidad de ser despedido (Ifeoma et al., 2019, p.4); la inseguridad laboral se asocia con ansiedad y preocupación, indicadores de activación que pueden causar reacciones de tensión psicológica y física (Dlouhy y Casper, 2021, p.4); se ha descubierto que la inseguridad laboral en general es un predictor a largo plazo de problemas de salud provocada por la reestructuración organizacional (Abildgaard et al., 2018 p.3); cabe precisar que esto genera efectos negativos en los empleados, así como la satisfacción y el compromiso organizacional, por el cual se tendría una caída en el desempeño laboral (Park, You y Moon, 2020, p.4); por lo tanto, los supervivientes de la reducción de personal tiendan a sufrir un aumento en la percepción de la inseguridad laboral, ello si se observa una violación al contrato entre empleado y su empleador (Coleman, 2020, p.6).

Las evidencias empíricas como *Inseguridad laboral* mencionado en un estudio realizado en Nigeria, indica que las organizaciones están bajo presión para cambiar la forma en que se realizan los negocios con el fin de permanecer competitivos en un entorno más exigente (Ifeoma et al., 2019, p.13). Un estudio hecho en Alemania, indica que las organizaciones deben garantizar que el trabajo sea equitativo y limitado, para que los colaboradores puedan desarrollarse de forma segura (Dlouhy y Casper 2021, p.15). El estudio hecho en Dinamarca menciona que la inseguridad laboral durante la reestructuración ha revelado una nueva vía para poder analizar el bienestar de los empleados (Abildgaard et al., 2018, p.15). Otro estudio en Korea indica que la precariedad laboral es baja, si hay una percepción de justicia alta. De lo contrario, inevitablemente afectará el rendimiento y será inestable laboralmente (Park et al., 2020, p.10). Otro estudio hecho en Canadá indica que la inseguridad laboral sigue la relación entre la reestructuración y la precariedad laboral (Coleman, 2020, p.16).

En relación con la categoría *estrategia corporativa* se define ampliamente como un conjunto de actividades que afectan el tamaño de la fuerza laboral de la empresa, para mejorar la eficiencia organizacional, productividad y competitividad (Cohee, 2019, p.2); además, la estrategia de reorganización permite la reasignación de trabajadores a nuevos puestos con el objetivo de aprovechar al máximo sus habilidades y capacidades (Claver y Fernández, 2017, p.4); es así también que los gerentes de la organización implementan estrategias de reducción de personal debido a la presión por resolver problemas financieros o interés de aprovechar la mejora tecnológica (Liou y Wang, 2019, p.8); por lo general las organizaciones empresariales buscan la excelencia y el éxito duradero en su desempeño, para mantener una posición competitiva con otras organizaciones que buscan el mismo objetivo (Mahmood, 2020 p.1); sin embargo, la reestructuración responsable debe incorporar estrategias de prevención primaria y secundaria centrada en el seguimiento y mejora de la salud psicológica de los trabajadores para impulsar su desempeño (Andreeva et al., 2017, p.10).

Las evidencias empíricas como *estrategia corporativa* en un estudio hecho en EE.UU. indican que los ejecutivos a menudo reducen intencionalmente la organización y otros importantes gastos discrecionales para maximizar rentabilidad a corto plazo (Cohee, 2019, p.5). Un estudio hecho en España indica que las posibilidades de aplicar uno o varios de estos métodos dependerán de la situación específica de la empresa y el contexto económico (Claver y Fernández, 2017, p.13). Otro estudio realizado en India sugiere que hay consecuencias financieras positivas después de reducción de personal, sin embargo, tienden a ser escasos, de corta duración y difíciles de mantener a largo plazo (Shalini y Maiya, 2019). Un estudio hecho en Iraq indica que si a la empresa de gestión no le importaba la evaluación del desempeño podría reducir el tamaño de la organización (Mahmood, 2020, p.15). El estudio hecho en Europa indica que la forma en que se implementa la reducción organizacional puede ser importante para el bienestar psicológico de los trabajadores, si la reducción es inevitable, debe lograrse estratégicamente (Andreeva et al., 2017, p.10).

En relación con la categoría de *eficiencia corporativa*, se define como un conjunto de actividades que afectan el tamaño de la fuerza laboral, es utilizado por la gerencia para mejorar la eficiencia organizacional, productividad y competitividad

(Cohee, 2019, p.3); asimismo, la reducción de la fuerza laboral es una acción proactiva que es parte de una estrategia general para aumentar aún más el desempeño de la empresa y su eficiencia (Bahuer y Zimmermann, 2019, p.12); además, la reestructuración es un esfuerzo por mejorar la productividad y la eficiencia, ya sea en respuesta a mal desempeño de la empresa o como medio para mejorar la rentabilidad (Cascio et al., 2021, p.3); los recortes ocurren cuando las empresas se deshacen de unidades de bajo rendimiento o ineficientes, para concentrarse en las fortalezas centrales del negocio (Kao y Chen, 2020, p.2); es por ello que, la organización retirara la fuerza laboral ineficiente. Esto mejora la eficiencia general de la organización, lo cual también dará oportunidades a los trabajadores restantes para tomar alguna iniciativa y rendir más de lo esperado (Kulkarni et al., 2020, p.2).

Las evidencias empíricas de la *eficiencia corporativa* en base a un estudio hecho en Taiwán, indican que es más probable que se produzca un aumento en la eficiencia de la producción cuando las empresas adopten reducciones laborales. (Kao y Chen, 2020, p.9). El estudio hecho en EE.UU. sugiere que cuándo es probable que ocurra la reestructuración, el motivo general por la forma de tendencias en el desempeño de la empresa (Cascio et al, 2021, p.30). Por otro lado, el estudio hecho en EE.UU. verifica un desempeño y eficiencia superior cuando la empresa realiza la reducción de personal. Es decir, si se toma la decisión de reducir el tamaño abra una rentabilidad mejorada (Cohee, 2019, p.6). El estudio hecho en EE.UU. Menciona que los hallazgos sugieren que los gerentes deberían considerar la reducción de personal solo cuando su empresa todavía está mostrando un desarrollo de desempeño positivo (Bahuer y Zimmermann, 2019, p.18). Un estudio hecho en China menciona que el rendimiento y eficiencia fue la segunda razón más importante para la reducción de personal (Kulkarni et al., 2020, p.6).

En relación con la categoría de la *reestructuración organizacional*, se sabe que son eventos que involucran cambios en al menos uno de los dos principios de la estructura organizativa, es decir, número de capas y o número de ejes estructurales en la empresa (Girod y Whittington, 2017, p.7); por lo tanto es una medida a largo plazo que tiene como objetivo remodelar la organización y sus parámetros, incluye un cambio de responsabilidades, una reposición de la fuerza laboral y una mejora continua (Claver y Fernández, 2017, p.3); así mismo, el

rediseño de los arreglos organizativos identifican los puestos no esenciales y roles dentro de la organización. Este enfoque tiende a retocar subjetivamente los problemas económicos (Walker y Kutsyuruba, 2020, p.4); por lo cual cambio organizacional está vinculado a reacciones negativas por parte de los individuos, como reducción de la motivación, aumento de la incertidumbre, miedo e intención de retirada (de Fátima et al., 2020, p.16); por lo cual las actividades de reestructuración del pasan por departamentos, fusiones y actividades motivacionales manejadas para el personal (Adigüzel y Tuna, 2018, p. 3).

Las evidencias empíricas de la *reestructuración organizacional* en base a un estudio hecho en Brasil, señalan que los cambios organizacionales a gran escala solo pueden tener éxito en base al cambio de comportamientos de los miembros de la organización (de Fátima et al., 2020, p.16). Otro estudio hecho en EE.UU. reconoce que los efectos positivos en el desempeño de las reestructuraciones en general pueden invertirse en entornos donde las reconfiguraciones pueden ofrecerles mayores beneficios en términos eficiencia (Girod, y Whittington, 2017, p.20). Un estudio hecho en Canadá, indica que la organización debe aplicar esta disciplina de gestión a toda la empresa y las distintas áreas (Walker y Kutsyuruba, 2020, p.10). Otro estudio hecho en España, indica que es oportuno agregar una serie de posibles alternativas que permitan reducir los efectos de la reestructuración, tales como programas de redistribución de trabajo (Claver y Fernández, 2017, p.3). El estudio hecho en Turquía, menciona que, para no recurrir a reducir a través de despidos y reestructuración, los despidos deben manejarse en ciertas temporadas preventivas (Adigüzel y Tuna, 2018, p.15).

De acuerdo con lo mencionado se realizó el planteamiento del problema, lo cual es lo que se anhela explicar a partir de la tarea del investigador. Su trascendencia como problema está relacionada con el hecho de que el propósito de la investigación suele ser dar una solución al contenido que se investiga, por lo tanto, este es un problema para resolver (Espinoza, 2018, p.25); los problemas de investigación son de disciplina específica y la perspectiva para desarrollar el planteamiento del problema es impulsada por el enfoque de la investigación (Pecher et al., 2020, p.4). A partir de lo consignado, el problema de investigación es: ¿El downsizing afecta la reestructuración de la empresa?

Por otro lado, se desarrolló la *justificación* en el diseño de la investigación lo cual se encarga de verificar cómo el trabajo puede aportar nuevos conocimientos, actualizar los datos disponibles o existentes, encontrar nuevas técnicas de trabajo o alternativas de métodos a través de sus preguntas realizadas (Chaves, 2017, p.3); en el campo de la ciencia, la justificación se refiere a la solución de un problema general o específico, un vacío científico que debe ser llenado de forma total o parcialmente, y que va acompañado de un argumento convincente que acredite su veracidad (Fernández, 2020, p.3).

En cuanto a la *justificación teórica*, se plantea cuando el propósito de la investigación es reflexionar sobre el conocimiento existente y el debate académico, enfrentar teorías, comparar resultados o realizar epistemología sobre el conocimiento existente (Ramirez y Callegas, 2020, p.26); en efecto una investigación con fines de reflexión o debate académico tiene una justificación teórica, pues el objetivo puede ser realizar análisis epistemológicos del conocimiento existente sobre un tema, confrontar teorías, proponer nuevos paradigmas o resolver modelos (Gonzales, 2017, p.15).

En relación a la elaboración de la *justificación metodológica* de la investigación, se da cuando el proyecto o estudio en cuestión propone en realizar una nueva técnica o estrategia para generar conocimiento verídico y confiable (Ramirez y Callegas, 2020, p.26); por lo tanto, un estudio se justifica metodológicamente cuando un nuevo instrumento se desarrolló para analizar los datos en base al tema de estudio, o cuando una nueva metodología se propone que incluye otras formas de experimentar con uno o más variables, o cuando una población se estudió en una forma más apropiada (Fernández, 2020, p.7). De acuerdo con lo mencionado, la investigación se realizó en base a la búsqueda de artículos correspondientes a downsizing organizacional, permitiendo obtener información para el respaldar nuestra teoría y fortalecer el estudio de a variable.

Finalmente, para realizar el estudio se identificó la *justificación social* la cual desarrolla o ayuda a resolver un problema en un entorno social o, por lo menos, propone ciertas técnicas que al aplicarse contribuirían a resolverlo (Ramirez y Callegas, 2020, p.2); por lo tanto, toda investigación debe registrar una relevancia social, logrando ser trascendente para el lugar o sociedad donde se realiza

y señalando el alcance o trascendencia social (Fernández, 2020, p.7). En consecuencia, el justificar de forma social con lleva a tomar decisiones enfocándose no solo en los intereses propios del estudio, sino también en el de la comunidad social donde se realizan.

Posteriormente se planteó el objetivo de estudio de la investigación, los objetivos son enunciados que expresan las metas que se debe lograr para desarrollar la investigación (Belando, 2017, p.34); estos constituyen el reto más grande que se ha propuesto la organización, donde debe primar la voluntad política y la eficiencia (Cosme, 2018, p.10); por lo tanto, deben expresarse, formulándose de manera clara, precisa y factible de lograr. Tomando en cuenta esta definición, se planteó como objetivos:

**Tabla 1**

*Planteamiento de objetivos*

<b>Niveles</b>	<b>Propuesta</b>
Ob. 1	Evidenciar el impacto del downsizing en el proceso de reestructuración empresarial.
Ob. 1 <sup>a</sup>	Explorar el impacto de la inseguridad laboral producto del downzising en el proceso de reestructuración empresarial.
Ob. 1b	Develar el impacto de las estrategias corporativas producto del downzising enel proceso de reestructuración empresarial.
Ob. 1c	Determinar el impacto de la eficiencia organizacional producto del downzising en el proceso de reestructuración empresarial.
Ob. 1d	Comprender el impacto del desempeño organizacional producto del dowzinsing enel proceso de reestructuración empresarial.

*Nota.* El objetivo 1<sup>a</sup>, 1b, 1c, y 1d, refieren a los factores de downsizing.

## II. MARCO TEÓRICO

En este segundo capítulo se abordará el marco teórico, se presentan los artículos indizados en relación con la variable principal y al tema de investigación, por ello se comenzó a redactar aspectos importantes de los artículos obtenidos, mencionando al autor, año de publicación con el fin de realizar una fundamentación concisa y confiable del proyecto. Finalmente se procedió a definir la variable de estudio, así como las categorías de investigación.

Frone y Blais (2020); plantearon como objetivo evaluar la asociación de la reducción organizacional con las condiciones laborales, para reducir los costos laborales y aumentar la rentabilidad en tiempos de crisis. Se aplicó la metodología de enfoque cuantitativo para determinar el objetivo, la técnica que se utilizó fue mediante encuestas telefónicas a los trabajadores. Es así como se concluyó que este estudio muestra los efectos adversos de la reducción de la organización va más allá de aquello que perder un trabajo, señala que la reducción de personal deja un impacto negativo en los colaboradores, lo cual conlleva a un empleado a tener un bajo desempeño. Los empleados que sobreviven a una reducción de personal experimentan efectos secundarios dañinos, es decir malas condiciones de trabajo que asocian a una amplia variedad de resultados adversos. Asimismo, se recomienda a los líderes organizacionales, investigadores de salud pública que deben comprender el amplio impacto adverso de la reducción de los sobrevivientes, logrando minimizar los despidos.

Cohee (2019); plantearon como objetivo de la investigación definir la frecuencia del desempeño de la reducción corporativa con rendimiento mejorado, por ello se aplicó la metodología de enfoque cualitativo para determinar el objetivo del estudio y nos permita conocer el comportamiento empresarial ante una crisis. Por lo tanto se concluye que la reducción corporativa afecta el tamaño de la fuerza laboral de la empresa, ello está ligado a la actividad de reestructuración empresarial, por lo tanto, si se toma una decisión de reducir el tamaño de la organización, se podría detener el espiral descendente volviendo así a una empresa con rentabilidad mejorada lo cual es tomado por la gerencia para mejorar la eficiencia organizacional y la productividad, es decir lo que se busca es volver a ser más eficientes y más simplificado, con un mayor enfoque de responsabilidad corporativa, finalmente se recomienda que las corporaciones deberían ser



responsables con su política de compensación ejecutiva, particularmente durante los periodos de reducciones significativas de la fuerza laboral.

Bravo y Egaña (2017); plantearon como objetivo de la investigación evaluar la efectividad del uso de la estrategia del downsizing. Es así que se aplicó la metodología de event study para determinar las estrategias del downsizing. Por consiguiente, los resultados que se obtuvieron mencionan que el downsizing es una herramienta estratégica que ayuda a implantarse en el entorno y por lo cual no se asocia con situaciones de bajo rendimiento, en este sentido conceptualizado el downsizing es una estrategia empleada en diversas situaciones empresariales ya sea para disminuir los equipos humanos u organizativos para un mejor desempeño de un negocio. Por lo tanto, se recomienda analizar el ajuste estratégico de downsizing sobre las características propias y sectoriales de la empresa.

Saltorato y Benatti (2017); plantearon como objetivo de la investigación presentar la dinámica que involucra un proceso de reestructuración realizado en una subsidiaria brasileña dentro de una corporación estadounidense, buscando incrementar el valor de la empresa y las acciones cuyos resultados revelan la distancia entre las promesas y resultados de este proceso. Por lo tanto, el método de investigación que se aplicó es el estudio de caso, mediante la recopilación de datos que implicó la observación participante de la empresa. Es así que se concluye, las narrativas de éxito que se encuentran en los informes de la empresa retratan el mito de la reestructuración como una estrategia continua, a través de ello la empresa pueda fortalecer sus esfuerzos en la entrega de buenos resultados a los accionistas.

Andreeva et al., (2017); plantearon como objetivo de la investigación analizar las probabilidades psicológicas en los trabajadores expuestos a reducciones recientes, en comparación con los empleados en lugares de trabajos estables. Por lo tanto, la aplicación de la metodología para este estudio fue de enfoque cuantitativo. Se concluye que la reducción que se lleva a cabo hace una diferencia sustancial en cuanto a los trabajadores expuestos que sufren síntomas de depresión, ansiedad o agotamiento emocional, por lo contrario, en el caso de la reducción estratégica no se observa mayores riesgos de salud psicológica en la empresa. Además, la reducción estratégica promueve despidos obligatorios en distintos sectores de la empresa, pero estos mismo son necesarios para el

rescate económico o posicional de la organización. Es de suma importancia considerar que la reestructuración responsable debe incorporar estrategias de prevención primaria y secundaria centrada en el seguimiento y la mejora de salud psicológica del trabajador.

Brauer y Zimmermann (2019); plantearon como objetivo aumentar la comprensión del procesamiento de la información del inversor en conexión con la reducción de personal mediante cómo la intensidad de reducción de personal de la industria afecta y produce cambios en las perspectivas macroeconómicas y la tendencia de desempeño de una empresa. Se aplicó un enfoque metodológico cuantitativo y el uso del análisis de Fourier. Es así como se concluyó que la reducción de personal se ha convertido en un tipo de estrategia organizativa de uso frecuente y generalizado en la reestructuración y a su vez, los estudios encontrados indican que los inversionistas responden positivamente a las reducciones motivadas por razones proactivas como parte de una estrategia más amplia o un plan de reestructuración, Así mismo se recomienda *agrupar* la información y estrategia de reducción de tamaño con otras herramientas de otros que deben tomar decisiones estratégicas, es decir, dividendos, adquisiciones, anuncios de desinversión y aplicarse con gran cuidado.

Bohle, et al., (2018); plantearon como objetivo proporcionar información práctica que ayude el desarrollo de estrategias que minimicen los efectos negativos de la precariedad laboral tanto en los trabajadores como en las organizaciones. Se desarrolló un estudio empírico con enfoque cuantitativo para probar nuestro modelo conceptual. Se concluyó que, para minimizar los resultados negativos, la organización debe considerar y reducir el temor que tienen los trabajadores de ser despedido dentro del alcance del proceso de inseguridad y reducción percibido por los empleados, por lo cual las organizaciones deberían considerar las expectativas de los empleados de forma más realista. Así mismo, se recomienda trabajar en el impacto de la inseguridad laboral ya que es un factor importante que debe abordarse en todos los ámbitos y lugares de trabajo porque involucra a los empleados que permanecen en la organización y sobreviven una estrategia de reducción.

Adigüzel, y Tuna (2018); plantearon como objetivo evaluar las prácticas de reducción de personal de las administraciones hoteleras que se ven afectadas por

la crisis económica y política directamente y proporcionar modelos comparativos de procesos completos. Por lo tanto, en el estudio basado en el problema de los procesos de reducción del turismo en las empresas durante los períodos de crisis, se desarrolló desde un enfoque cualitativo. Se concluyó que los despidos, reestructuraciones y cambios en la operación conducidos los hoteles reducen sistemáticamente el tamaño en algunos puntos. Al no estar preparados hicieron que la crisis se profundizara mientras que los despidos no planificados trajeron a las empresas más gasto, incluso si trataban de reducir los costos. Así mismo, se recomienda que la reducción debe aplicarse bajo las planificaciones adecuadas y debe ser adoptado como política de gestión. Si no es así, incluso si se lleva beneficio a corto plazo, puede traer irreversibles resultados como la pérdida de motivación, compromiso del personal, imagen negativa para los solicitantes de empleo y pérdida del cliente leal.

Shalini y Maya (2019); plantearon como objetivo conocer las estrategias de implementación de Downsizing, resaltar la efectividad organizacional a través de la reducción de personal y desarrollar una lista de los sentimientos y preocupaciones de los sobrevivientes reducidos. El estudio es de naturaleza descriptiva y se basa en datos secundarios y literatura pertinente, por lo cual es de enfoque cualitativo. La revisión de la literatura sobre la reducción reveló una relativa escasez sobre el establecimiento de causas, fuerzas impulsoras y antecedentes de reducción de personal. No obstante, en los últimos diez años, una serie de investigadores comprometidos han examinado las fuerzas impulsoras de la reducción y la compartimentación de tres distintos y han surgido categorías: causas macroeconómicas, específicas de la industria y específicas de la empresa. Alternativamente se recomendó reflexionar sobre cómo una adecuada reducción de la fuerza laboral capacitada es capaz de sobresalir y superar a los competidores de la empresa a largo plazo.

Walker y Kutsyruba (2020); plantearon como objetivo examinar las percepciones de los superintendentes sobre la relación de la nueva economía con su trabajo y la toma de decisiones, y ofrecer descripciones de estrategias con implicaciones sobre cómo podríamos entender la reducción de personal en relación con la ética. Se aplicó la metodología de estudio en base al enfoque cualitativo y se obtuvieron los resultados a través de la aplicación de entrevistas. Es así que se

concluye que de las fuerzas y actitudes sociales más importantes que enmarcan las decisiones relativas a la reducción de personal; las decisiones de reestructuración empresarial deben ser transparentes, bien definidas, defendibles y tomadas por razones correctas y justas, esta disciplina debe aplicarse en todas las actividades de gestión. Se recomendó que los gerentes más progresistas de hoy y mañana enfatizen la creatividad y la innovación, la empatía y la comprensión.

Park, et al., (2020); plantearon como objetivo evaluar el proceso de efecto de la reestructuración en la organización y explorar los factores moderadores que afectan la relación. Por lo tanto, el estudio que se aplicó fue de enfoque cuantitativo mediante la recopilación de encuestas a una empresa coreana. Se concluye que el comportamiento de forma remota no ha sido soportado, es decir la actitud en lo que respecta a la reestructuración no siempre es automáticamente negativo, por el contrario, la reestructuración puede brindar a la empresa la oportunidad de eliminar la gestión deficiente, mejorando la flexibilidad de la organización, mejorando la moral y la productividad de los empleados. Se recomienda en lo necesario mejorar e imponer un enfoque más objetivo que no pueda desencadenar o despertar el miedo a la inestabilidad laboral.

Claver y Fernandez (2017); plantearon como objetivo analizar lo antiguos métodos aplicados a la reestructuración para comprobar cómo podrían ser exitosamente utilizados para hacer frente a los nuevos desafíos que surgen en el contexto económico. Por lo tanto, el estudio que se aplicó en esta investigación fue de enfoque cuantitativo realizado a emprendedores estadounidenses, lo cual detalla que no todas las reestructuraciones implican despidos y puede significar simplemente la reasignación de personas a otros puestos. Se concluye que la ejecución de la reestructuración no se trata simplemente de aplicar el downsizing en las empresas, sino lo que busca es como poder generar eficiencia a través de la sinergia más eficaz en la capacidad de trabajo. Se recomienda realizar un análisis previo de la situación actual de la organización antes de poder tomar la decisión de reestructurar la empresa ya que ello ayudara a aclarar detalles sobre todas las etapas posteriores.

Mahmood (2020); planteo como objetivo identificar el tipo de relación entre la gestión de estrategias de recursos humanos y downsizing organizacional. Por lo tanto, el estudio que se aplico fue test de fiabilidad realizado a una empresa

industrial textil iraquí. Por consiguiente, lo que determino el estudio que la competencia radica en su éxito en la atracción de personas calificadas, capaces de creatividad e innovación lo que puede lograr una ventaja competitiva en la organización. Se concluye que la eficiencia de la empresa a medida que se desplaza al aplicar las estrategias organizativas de downsizing en la actualidad, puede resultar en que decaiga en su desempeño financiero. Asimismo, se recomienda que la gestión de recursos humanos debe tener una visión estratégica que sea capaz de cumplir retos y selección de recursos humanos y competentes.

Ritter, et al.,(2020); plantearon como objetivo identificar comola reducción de personal afecta la innovación de procesos en el contexto específico de los países en desarrollo, también arroja luz sobre si la flexibilidad laboral permite a las empresas superar el efecto negativo esperado de la reducción de personal, esto plantea un desafío importante para la innovación de procesos, ya que los conocimientos de los empleados sobre los procesos existentes y la comprensión de los procedimientos recientemente introducidos son vitales para su éxito. Por lo tanto, la metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo realizado a empresas pymes. Se concluye que la innovación de procesos sufre menos la reducción de personal si las empresas experimentan presión financiera. Como tal, esto ayuda mucho en las decisiones relevantes para los gerentes, ya que existe una menor presión en la toma de decisiones. La investigación proporciona una posible solución para que las empresas sean innovadoras a pesar de la reducción del personal, se identificó la flexibilidad laboral, específicamente la numérica y funcional como una forma de que las empresas mitiguen el efecto negativo de la reducción de personal en la innovación.

Coleman (2020); planteo como objetivo el downsizing en el mantenimiento de la paz de la ONU, por consiguiente, la reducción de personal puede impactar o solo a las personas que pierden su puesto de trabajo, sino también a los empleados que retienen sus posiciones y las organizaciones que lo emplean. Por lo tanto, la metodología de estudio realizada fue de enfoque cualitativo en el cual se basa en entrevistas de investigación sobre reducción de personal. Se concluye que las organizaciones a menudo sufren pérdidas de productividad a largo plazo debido a la disminución de la moral entre los trabajadores restantes. La inseguridad laboral

socava al compañerismo entre el personal de la organización y en la confianza dentro de los equipos, a medida que los equipos se reducen y las empresas identifican la reducción de puestos objetivos puesto de trabajo, los Individuos compiten con colegas de rango similar para mantener sus puestos el mayor tiempo posible. Se recomienda realizar una investigación, en general se requiere trabajar en la dimensión civil del mantenimiento de la paz.

Posteriormente se da conocer la teoría es un grupo de definiciones planteadas con una relación entre sí mismas, plantean un panorama sistemático de los acontecimientos logrando definir la conexión entre variables para explicar ciertos fenómenos (Arias, 2018, p.2); realizar un concepto implica poder teorizar de forma amplia y extensa alguna información, se elabora a través de agrupar datos de forma sistemática para que el texto tenga relación mediante las oraciones planteadas (Sucre y Cedeño, 2019, p.8); por lo tanto, una información primaria ayuda a conocer algo, explicarla y saber futuros acontecimientos teóricos.

La definición de downsizing o reducción de personal, se basa en un recorte del tamaño de la fuerza laboral de la organización, representa una estrategia de cambio organizacional que puede amenazar la percepción de los empleados sobre la seguridad laboral (Fernandez et al., 2020, p.1); por otro lado se indica que la definición alternativa de la reducción de personal o downsizing refiere a que es la reducción de la planilla parcial o total de la empresa, así mismo se considera que se realiza realmente una reducción cuando la planilla ha disminuido en un 10% o 20% mínimamente en un lapso de tiempo sucesivo determinado (Campos et al., 2020, p.331); además, la reestructuración de la empresa y operaciones logísticas permite a la organización renovar el antiguo proceso empresarial; establecer un nuevo mecanismo de trabajo en toda la empresa; aprovechar los potenciales de los trabajadores, recursos humanos y formación de equipos; y lograr un desarrollo innovador (Xiao, 2020, p.10).

El downsizing o reducción de personal, es una estrategia empresarial que consiste en reducir el número de la fuerza laboral de una empresa para reducir los costos laborales, aumentar la rentabilidad y, en tiempos de crisis económica severa o recesión prevenir el colapso organizacional, lo cual hace alusión a ser visto como una aberración organizacional (Frone y Blais, 2020, p.2); así mismo, la reducción de personal es un evento tradicional que involucra muchas políticas

organizacionales que están formulados para mejorar el desempeño mediante el despido de los empleados. Además, las transacciones de fusiones y adquisiciones también son un factor que influye en el proceso de reducción (Roy, 2020, p.5).

El downsizing está ampliamente relacionado con la categoría precariedad laboral, lo cual se define como la situación que viven los trabajadores y la percepción que genera no solo una gran cantidad de incertidumbre que siente un empleado sobre la continuidad de su trabajo, sino también sobre las condiciones del empleo, oportunidades de ascenso o el miedo de ser despedidos de la organización (Ifeoma, et al., 2019, p.4); además de ellos se precisa que esto genera efectos negativos en los empleados, relacionados con la satisfacción y el compromiso organizacional, ante la falta de garantía en las condiciones de trabajo por lo que se presentaría una caída muy considerable en el desempeño laboral de los trabajadores en la organización (Park et al., 2020, p.4). Es importante resaltar que, para minimizar los efectos negativos de la precariedad laboral en relación con los colaboradores supervivientes a una reducción de personal, se realice una intervención eficaz, mediante el desarrollo de una comunicación más realista en términos de las expectativas del trabajador de la organización (Bohle et al., 2018, p.2).

El downsizing como *estrategia corporativa* se conceptualiza ampliamente como un grupo de actividades que afectan el tamaño de la fuerza laboral de la empresa tomado por la gerencia para mejorar la eficiencia organizacional, productividad y competitividad (Cohee, 2019, p.2); una estrategia corporativa es aquello que permite a la empresa permanecer en el mercado y lo cual en algunos casos deriva en una ventaja competitiva, además durante la reducción facilita un sistema de mejora para los miembros de la organización, dejando claro a los colaboradores lo que se espera, creando continuidad y vinculando trabajadores de la organización (Arditi et al., 2017, p.5); además, la estrategia de rediseño permite la reestructuración basada en la reasignación de trabajadores a nuevos puestos con el objetivo de aprovechar al máximo sus habilidades y capacidades. Este tipo de estrategia permite a las empresas lograr nuevas formas de organización por lo cual busca satisfacer al mercado exigente (Claver et al., 2017, p.4).

El downsizing está ampliamente relacionado con la categoría *eficiencia corporativa*. Se define en mejorar la competitividad en la organización, es por ello

que las empresas intentan deshacerse de una fuerza laboral ineficiente, esto implica, la mejora de la productividad general de la empresa que involucra dar igualdad de oportunidades y la iniciativa de rendir más de lo esperado y ser compensado (Kulkarni et al., 2020, p.3); además, la eficiencia significa lograr una productividad favorable para la organización, es decir obtener los mayores resultados, lo cual implica una reducción del número de empleados, esto se concentra en poder disminuir costos para mejorar los ingresos o aumentar la competitividad, para evaluarla se tienen en consideración elementos como los esfuerzos dedicados, la calidad y el capital (Shalini, et al.,2019, p.2); el downsizing organizacional es la estrategia con la que las empresas puede mejorar su eficiencia y su posición competitiva por el cual se ha considerado un predictor significativo, una de las razones para ello se aduce la eliminación de costos que acompañan a la reducción de personal, reduce naturalmente los costos laborales y a su vez aumenta los ingresos financieros, se ha argumentado que el downsizing reduce la holgura organizacional y los costos operativos de la empresa, agiliza las operaciones y mejora la eficiencia para hacer que la organización sea más competitiva (Ifeoma et al., 2019, p.3).

El downsizing está relacionado con la *reestructuración empresarial*, se define como el proceso que implica centralizar todas las operaciones, puede ser vista como una situación ambigua que interrumpe las rutinas diarias normales y puede aumentar sentimientos de irritación e incertidumbre, lo que requiere que los empleados se adapten a los cambios y mantengan el equilibrio entre sus capacidades y las nuevas demandas del entorno (Seppälä et al., 2018, p.5); por otro lado la reestructuración de la organización y operaciones comerciales basadas en la gestión del conocimiento permite a la empresa renovar el antiguo sistema empresarial; establecer un nuevo mecanismo; aprovechar los potenciales en el procedimiento de trabajo, recursos humanos y formación de equipos; y lograr un desarrollo innovador (Xioa et al 2020, p.10); por lo tanto, la reestructuración es un esfuerzo por mejorar la productividad y la eficiencia, ya sea en respuesta a mal desempeño de la empresa o como medio para mejorar la rentabilidad. Una suposición adicional es que los tomadores de decisiones comprendan la relación entre la reestructuración y el futuro financiero rendimiento. (Casio et al 2021, p.3). Asimismo se ha convertido en una práctica de gestión



institucionalizada para aumentar la participación de los accionistas, pero también es muy controvertido debido a su impacto negativo en la vida de las personas y disminución en el compromiso de empleados y la satisfacción laboral (Luyckx y Janssens, 2020, p.3); implica cambios en principios de diseño organizacional, por ejemplo entre principios funcionales y divisionales, el objetivo de ello es el generar mayor competitividad organizacional, así como el garantizar el funcionamiento futuro; sin embargo, también influye negativamente en la actitud y comportamiento del trabajador (Girod,Whittington, 2017, p.2).

### **III. METODOLOGÍA**

En este tercer capítulo, se elaboró el progreso del tipo de investigación, así como protocolo y registro, los criterios de elegibilidad, las fuentes de información, la búsqueda, selección de los estudios, proceso de extracción de estudios, lista de estudios, siendo como último punto a tratar los aspectos éticos. Siendo ello implementados para conceptualizar la metodología de investigación, donde la recolección de información ayudó a poder justificar el siguiente estudio de investigación.

#### **3.1 Tipo de investigación**

Una revisión sistemática se evidencia dentro de la metodología de investigación y que cumple debidamente la ejecución del objetivo, ya que simplifica de manera objetiva todos los resultados de estudios para dar respuesta a la incógnita del estudio planteada anteriormente (Redondo y Fuentes, 2020, p.70); por lo tanto, se definen las investigaciones científicas en las que el mecanismo de análisis son los estudios únicos, a partir de los cuales se procura contestar una pregunta mediante un proceso sistemático de identificar, seleccionar y realizar una evaluación crítica de la investigación relevante (Sobrido y Rumbo, 2018, p.388).

El enfoque mixto es el tipo de investigación en la que un investigador o grupo de investigadores incluye información de estudios con enfoques cualitativos y cuantitativos con el propósito general de profundizar, comprender, corroborar información de la investigación (Timans et al., 2019, p.14); así mismo, los enfoques cuantitativo y cualitativo se ven como dos enfoques que representan dos extremos de un conjunto, ya que un estudio puede verse como más cuantitativo que cualitativo o viceversa y el enfoque mixto se encuentra en medio de ello (Maarouf, 2019, p.2).

La síntesis interpretativa en lo que corresponde a las revisiones de este tipo pretende adquirir un mejor nivel de interpretación, por el cual no solo agrega los resultados de los estudios considerados específicamente, sino que el resultado de esta investigación forma una nueva interpretación que va más allá de los hallazgos de estudios originales. Asimismo, la meta síntesis es considerado un proceso riguroso mediante la técnica cualitativa para la extracción de los principales hallazgos, los sintetiza y realiza una interpretación global de la información adquirida para así poder generar una nueva conceptualización que

permite conocer y entender lo complejo del fenómeno de estudio (Sobrido et al., 2018, p.391). Es por ello, la presente investigación fue sometida a una revisión sistemática por el cual se especializa por detallar todo el proceso de elaboración de manera clara y comprensible para la recolección y selección, evaluando de manera crítica toda la evidencia recolectada con respecto a la seguridad de una investigación.

### 3.2 Protocolo y Registro

Un protocolo de registro es aquello en donde la revisión sistemática establece un contexto a realizar y que se actualiza continuamente, incorporando nueva evidencia relevante a medida que se convierte en información relevante (Simmonds, 2017, p.2); por otro lado, todo protocolo de estudio necesita el concepto definido de todas las variables de estudio, para que se pueda considerar información relevante. Este concepto incluirá las instrucciones específicas para llevar a cabo las mediciones (Villasís, 2018, p.6). Es por ello que se realizó la recopilación de estudios de artículos científicos cualitativos, en las diferentes bases de datos, a través de la biblioteca virtual, donde se encontró revistas indizadas, siendo el proceso de búsqueda con palabras en inglés y español.

**Tabla 2**

*Protocolo y registro*

<b>Fases</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Criterios de búsqueda</b>
Protocolo	Seleccionar estrategias de búsqueda basadas en palabras claves en bibliotecas digitales	AND variable; OR variable´ OR variable,´OR variable.
Búsqueda Primaria	Bibliotecas relevantes para la búsqueda:Scopus,Proquest,Ebsco,Redalyc.	<a href="https://www.scopus.com">https://www.scopus.com</a> <a href="https://www.ebsco.com">https://www.ebsco.com</a> <a href="https://www.proquest.com">https://www.proquest.com</a> <a href="https://www.proquest.com">https://www.proquest.com</a> <a href="http://www.redalyc.org">http://www.redalyc.org</a>
Búsqueda secundaria	Bibliotecas secundarias:ACM,Scielo,Ebsco,	<a href="https://di.acm.org">https://di.acm.org</a> <a href="https://www.ebsco.com/es">https://www.ebsco.com/es</a> <a href="https://www.scielo.org/">https://www.scielo.org/</a>

*Nota.* Estrategia de búsqueda de información en base de datos.

### 3.3 Criterios de elegibilidad

Se representan como criterios de inclusión y exclusión de cierta información que se desea estudiar o abarcar y con cada adición de un criterio a un marco de estudio, se identifica y delimita de una forma diferente con datos cada vez más específicos (Averitt et al., 2020, p.2); además, tienen como objetivo, poder agrupar toda evidencia empírica relevante y actual bajo ciertos criterios establecidos por los investigadores o de selección previa, con el fin de responder una pregunta

específica y de reunir la información de mayor aporte y relevancia para la investigación (Prieto y Rumbo, 2018, p. 4). De dicha forma, se utilizaron criterios de elegibilidad que ayuden al desarrollo de la estructura metodológica y con el aporte consistente para la elaboración del proyecto, contando con los artículos científicos de mayor aporte e idoneidad.

Para ejecutar el proceso de selección con los criterios de elegibilidad se consideró que los artículos lleven dentro del título el nombre de la variable, que se encuentre indizada en revistas reconocidas, el nivel del cuartil y validados en DOI.

**Tabla 3**

*Lista de palabras clave*

Palabras claves			
Inglés	Español		
Downsizing	Business redesing	Reducción	Rediseño Empresarial
Organizational redesign	Reduction of áreas	Rediseño Organizacional	Reducción de áreas
Staff reducción		Reducción de Personal	
Organizational restruturing		Reestructuración organizacional	

*Nota.* La siguiente tabla evidencia las palabras claves relacionadas a la variable y componentes que fueron usados en la búsqueda de la investigación.

### 3.1 Fuentes de información

Se basa en la selección de un método necesario que ayudara recabar información con la ayuda de la fuente de información que es la más correcta para solventar la necesidad de información requerida obtenida a través de libros o plataformas, lo cual se verá reflejado en la estrategia de búsqueda y selección (Vásquez y Gabalán, 2017, p. 7); además, la búsqueda de datos debe ser realizada en bases de información electrónicas y que estén certificadas por su validez y calidad de datos de manera que no se ignore información relevante (Moreno et al., 2018, p. 185). De acuerdo con lo mencionado anteriormente, se procedió con la selección de información a través de las bases de datos Scopus, EBSCO, PorQuest y Redalyc obteniendo datos relevantes y significativos para el estudio.

**Tabla 4***Base de búsqueda*

<b>Base de datos</b>	<b>Dirección web</b>
Scopus	<a href="https://www.scopus.com">https://www.scopus.com</a>
EBSCO	<a href="https://www.ebsco.com">https://www.ebsco.com</a>
Proquest	<a href="https://www.proquest.com">https://www.proquest.com</a>
Redalyc	<a href="http://www.redalyc.org">http://www.redalyc.org</a>

*Nota.* La tabla evidencia la base de datos de información en el cual se consignó revistas indizadas internacionales, de esta manera se logrará que la investigación logre alcanzar una calificación y calidad alta.

**3.2 Búsqueda**

Es indispensable definir la información que es tomada en cuenta a través de lineamientos ligados al enfoque de investigación, para ello el proceso de revisión sistemática empieza con la realización de la búsqueda para definir las referencias de los candidatos. El proceso de inclusión de estudios se realiza verificando el título y el resumen de cada información recuperada a través de la búsqueda bibliográfica (Sobiera y Baker, 2021, p.4); para realizar una mejor búsqueda, es efectivo realizarlo a través de palabras clave que ayuden a describir la información, esto es de importancia pues permite incluir definiciones similares. También es recomendable emplear sinónimos y palabras en inglés (Vásquez y Gabalán, 2017, p.598). Es por ello que, en base a los filtros aplicados para la veracidad de información, acceso, nivel de calidad y valides de título y resumen, se obtuvieron los siguientes resultados.

**Tabla 5***Matriz de indicadores de búsqueda de información*

<b>Base de datos</b>	<b>Resultados</b>	<b>Búsqueda de palabra clave y otros filtros aplicados</b>
Ebsco	15605	Se realizó la búsqueda con la variable principal downsizing of organization AN o rganizational redesign an organizational restructuring – business redesign- reduction of áreas
ProQuest	32389	Se realizó la búsqueda en inglés downsizing of organization OR organizational redesign - organizational restructuring – business redesign - reduction of áreas
Scopus	11714	Se realizó la búsqueda entre los años 2017-2021 Downsizing-organizational redesign - staff reduction – organizational restructuring – business redesign- reduction of áreas
Redalyc	55297	Downsizing- rediseño organizacional –reducción de personal – reestructuración organizacional - rediseño empresarial - reducción de áreas

*Nota.* La tabla muestra los repositorios de búsqueda y palabras clave.

### 3.3 Selección de estudios

La selección de los estudios deben ser buscadas y extraídas de las distintas bases de datos para que nos permita identificar y elegir los más idóneos y relevantes en la investigación y para posteriormente simplificar aquellos estudios que no correspondan a conceptualizar la variable de estudio y sus enfoques (Méndez et al., 2019, p.7); así mismo, la lista de estudios es evaluada por distintas revisiones, y ello ayudara a identificar solo aquellos estudios que tengan los criterios definidos como fundamentales dentro del protocolo. Los estudios deben ser analizados a través de un formulario o proceso de evaluación que permita su correcta elección de la búsqueda bibliográfica (Linares et al, 2018, p.4).

Para poder tener una correcta selección de estudios, se procedió a identificar en cuanto a los artículos, que tenga relación y relevancia en base al tema específico de la variable de estudio, asimismo, que estén publicadas en las distintas bases de datos reconocidas y que posean un cuartil de buen nivel que certifiquen su calidad, dentro de la investigación se utilizaron artículos procedentes del año 2017 por lo mismo que la realización del proyecto inicio a mediados del semestre académico 2021, asimismo, la búsqueda fue desarrollada a través de las plataformas de Scopus, EBSCO, ProQuest y Redalyc. De forma consecutiva se procedió con la selección de estudios a través de la inclusión y exclusión de artículos idóneos para la investigación. La totalidad de estudios seleccionados fueron de 25 respectivamente, incluyendo artículos en inglés y español.

**Tabla 6**

*Criterios de inclusión y exclusión de los estudios*

Base de datos	Semi-automático		Control manual		
	Original	Exclusión por revistas, acceso abierto, variable y año	Inclusión	Enfoque a lo administrativo	Título y resumen
<b>EBSCO</b>	15605	11759	3846	278	8
<b>ProQuest</b>	32389	31657	732	246	21
<b>Scopus</b>	11714	7842	3872	206	9
<b>Redalyc</b>	55297	49966	5331	320	12
<b>Total</b>	<b>103,232</b>	<b>101224</b>	<b>13781</b>	<b>1050</b>	<b>50</b>

*Nota:* En la siguiente tabla se evidencia la cantidad de estudios hallados y los filtros efectuados para el estudio.

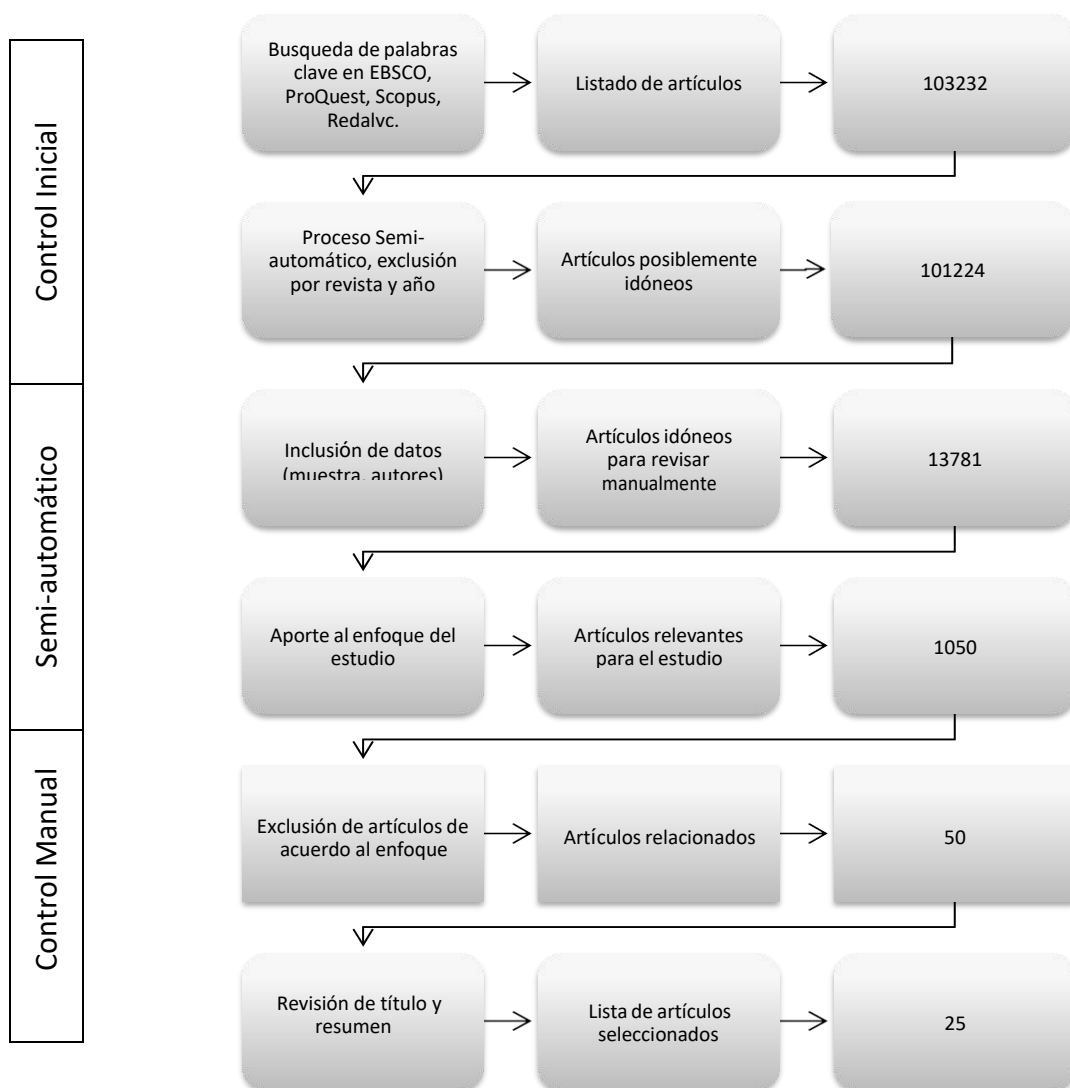
### 3.4 Proceso de extracción de estudios

Para poder obtener toda la información relevante referente a la investigación, se

debe verificar si, la forma de realización del estudio, donde y a quienes fue aplicada y los diversos resultados obtenidos; tienen relación con la variable de estudio y los objetivos planteados (Moreno et al., 2018, p.185); asimismo, también para priorizar la extracción de información idónea se pueden utilizar los términos de palabras o sinónimos de la variable, esto ayuda a identificar las palabras o datos requeridos (Vásquez y Gabalán, 2017, p.598). De dicha forma, se procedió con la búsqueda de artículos relevantes al tema a través de los repositorios confiables como Scopus, EBSCO, ProQuest y Redalyc, aplicando el filtro correspondiente de artículos no menores a cinco años de antigüedad con el uso de las palabras claves aplicadas en la búsqueda tanto en español como en inglés.

**Figura 1**

*Proceso de selección de estudios*



*Nota:* Se presenta el proceso de recolección de información y estudios.

### 3.5 Lista de estudios

La revisión de artículos debe presentar un listado de los estudios relevantes que se utilizarán después de haber pasado por el proceso de exclusión, la no inclusión de estudios debe basarse en información que no es de suficiente sustento para la investigación (Ciapponi, 2018, p.10); además, para el desarrollo del estudio es necesario realizar el planteamiento de conceptos clave para delimitar de forma específica aquella información previa que será relevante para la elaboración de la revisión (Thomas et al., 2020, p.45). De dicha forma, realizar la lista de estudios es importante para determinar las categorías que se estudiarán en la investigación, por ello se realizó la clasificación de las categorías con el fin de conocer su definición.

**Tabla 7**

*Lista de estudios*

N° AR	Autores	Base de datos	Búsqueda de palabras	Búsqueda temporal	Muestra
A2	Frone, MR & Blais, AR (2020).	Scopus	Reducción organizacional	Desde 2017 hasta 2021	Empresa EE. UU
A6	Cohee, G. L. (2019)	Scopus	Downsizing	Desde 2017 hasta 2021	Aporte teórico reducción corporativa
A7	Brauer, M., & Zimmermann, M. (2019)	Scopus	Reducción de personal	Desde 2017 hasta 2021	
A9	Bravo, C. S., & Egaña, A. H. D. (2017).	Scopus	Downsizing	Desde 2017 hasta 2021	Empresa brasilera
A12	Bohle, S. A. L., Chambell, M. J., Medina, F. M., & Cunha, B. S. D. (2018)	Scopus	Desempeño laboral	Desde 2017 hasta 2021	Empresa Chilena
A14	Adigüzel, B., & Tuna, M. (2018).	Scopus	Procesos de reducción	Desde 2017 hasta 2021	Empresa turka
A22	Saltorato, P., & Benatti, G. (2017)	Scopus	Reestructuración organizacional	Desde 2017 hasta 2021	Empresa braileña
A31	Andreeva, E., Brenner, M. H., Theorell, & Goldberg, M. (2017).	Scopus	Reestructuración organizacional	Desde 2017 hasta 2021	Empresa europea
A32	Shalini, B. N., & Maiya, U. (2019)	Scopus	Reducción de personal	Desde 2017 hasta 2021	Aporte teorico de reducción de la organización
A34	Walker, K. D., & Kutsyuruba, B. (2020)	Scopus	Downsizing	Desde 2017 hasta 2021	Empresa europea
A43	Park, K. H., Youn, S. J., & Moon, J. (2020).	Scopus	Reestructuración empresarial	Desde 2017 hasta 2021	Empresa coreana
A45	Claver-Cortés, E., & Fernández-Sánchez, J. A. (2017)	Scopus	Reestructuración de personal	Desde 2017 hasta 2021	Empresa EE. UU.
A46	Mahmood, D. M. (2020).	Scopus	Downsizing	Desde 2017 hasta 2021	Empresa de encuestas
A47	Ritter-Hayashi, D., Knoblen, J., & Vermeulen, P. A. (2020)	Scopus	Reducción de personal	Desde 2017 hasta 2021	Empresa europea
A48	Coleman, K. P. (2020).	Scopus	Downsizing	Desde 2017 hasta 2021	Estudio en la ONU

*Nota:* El cuadro muestra los artículos seleccionados.



### 3.6 Síntesis de resultados

La síntesis de resultados muestra la evidencia de la información y la combinación de datos obtenidos para la revisión sistemática, el resumen puede ser realizado para desarrollarse de forma cuantitativa con estadísticas o bien de forma cualitativa (Linares et al., 2018, p.7); para poder describir el análisis que se realizara en la investigación, se emplea la combinación de resultados de estudios, lo cual deriva en el desarrollo del metaanálisis ya que no puede elaborarse sin una revisión sistemática previa (Villasís et al., 2020, p.2). Es por ello que para realizar una selección óptima y simplificada de la información se procedió a clasificar los artículos por relevancia y veracidad de las revistas donde se encuentran publicadas, obteniendo distintas fuentes empleadas y con la clasificación de publicaciones con no menos de 5 años de antigüedad.

**Tabla 8**

*Publicaciones por revistas desde el 2017 hasta el 2022*

N°	Revista	2017	2018	2019	2020	2021	2022	total
1	International Journal of Environmental Research and Public Health				X			1
2	Revista Organizational Dynamics				X			1
3	Brazilian magazine of business management	X						1
4	Revista BMC public health	X						1
5	Revista de Administração de Empresas		X					1
6	Journal of Management			x				1
7	Revista Brasileira de Gestão de Negócios	X						1
8	Journal of Management Studies			X				1
9	European Journal of Educational Management				X			1
10	Long Range Planning				X			1
11	International Journal of Innovation in the Digital Economy	X						1
12	Journal of Xi'an University of Architecture & Technology				X			1
13	International Peacekeeping				X			1
14	Addictive behaviors				X			1
15	Academy of Management Journal					X		1
16	International Journal of Knowledge Management Studies				X			1
17	Contaduría y administración			X				1
18	The International Journal of human resource management						X	1
19	Academy of Management Journal				X			1
20	Journal of Management Development.			X				1
21	Information and Management		X					1
22	The Journal Of Nursing Administration					X		1
23	Sustainability						X	1
24	Journal of Strategy and Management.		X					1
25	International Journal of Management and Administration					X		1
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>25</b>

*Nota:* Revistas científicas que fueron seleccionadas para investigación.

La calidad de los estudios empleados es un aspecto muy importante en la revisión, ya que, dentro del análisis crítico, mientras de mayor calidad es el artículo original será más determinante para los resultados (Villasís et al., 2020, p.4); así mismo, la extracción de la información debe estar correctamente analizada y verificada por los investigadores, pues así se logrará obtener una mejor síntesis de resultados y una veracidad óptima de la información a través de su comparación (Fernández et al., 2020, p.3). En base a la información recabada se procedió a evaluar el nivel de cuartil que permite conocer la calidad del estudio en el que se encuentran clasificados e indizados las publicaciones de artículos seleccionados obteniendo los siguientes resultados.

**Tabla 9**

*Relación de los journals de cada artículo*

N°	Revista	Q1	Q2	Q3	Q4	total
1	International Journal of Environmental Research and Public Health		x			1
2	Revista Organizational Dynamics	X				1
3	Brazilian magazine of business management			X		1
4	Revista BMC public health	X				1
5	Revista de Administração de Empresas			X		1
6	Journal of Management	x				1
7	Revista Brasileira de Gestão de Negócios			x		1
8	Journal of Management Studies	x				1
9	European Journal of Educational Management		X			1
10	Long Range Planning	x				1
11	International Journal of Innovation in the Digital Economy		X			1
12	Journal of Xi'an University of Architecture & Technology		X			1
13	International Peacekeeping	X				1
14	Addictive behaviors	X				1
15	Academy of Management Journal	X				1
16	International Journal of Knowledge Management Studies			X		1
17	Contaduría y administración			X		1
18	The InTernaTional Journal of human resource management	X				1
19	Academy of Management Journal	X				1
20	Journal of Management Development.	X				1
21	Information and Management	X				1
22	The Journal Of Nursing Administration	X				1
23	Sustainability	X				1
24	Journal of Strategy and Management.		X			1
25	International Journal of Management and Administration		X			1
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>25</b>

*Nota:* Revistas científicas que fueron seleccionadas y ordenadas por cuartiles Q1, Q2, Q3, Q4.

### **3.7 Aspectos éticos**

La ética es considerada una rama de la filosofía considerado un saber razonable, por lo que esto la convierte en un instrumento para el estudio justificado y objetivo de los valores morales (Salazar et al., 2018). Asimismo, los valores éticos de los investigadores tienen que sustentarse en la credibilidad de sus anotaciones y expresión de las afirmaciones propias (Contreras, 2019).

En concordancia a lo manifestado el presente estudio sistemático ha sido elaborado de manera fehaciente, haciendo relato a cada uno de los autores que permitieron dar base y fundamento para la realización de la investigación, se evitó cualquier tipo de plagio, lo cual fue comprobado mediante el sistema de turnitin, Asimismo se realizó la firma de acta de originalidad de autores, donde se reafirma todo lo mencionado. Por lo tanto, la resolución del vicerrectorado N°0275-2020-VI-UCV aprueba todas las practicas responsables de productos de investigación, asegurando la autenticidad y la integridad científica de la investigación.

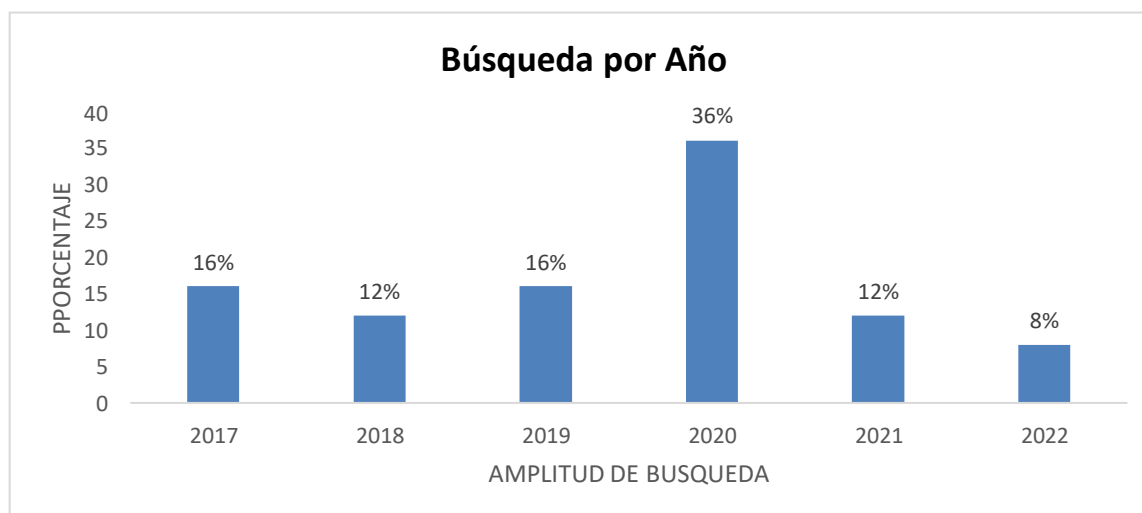
#### IV. RESULTADOS

##### Publicación de Revistas por año.

Las referencias utilizadas deben ser de artículos registrados en los últimos 5 años previos a la realización del estudio, para que ello permita que sea una investigación con datos actuales y por ende con información relevante (Vitón et al., 2020, p.5). Así mismo, un estudio viene a ser relevante cuando se utilizan antecedentes frecuentes, es decir, si es posible estudios dentro del mismo año de publicación, lo cual le da mayor valor e interés al tema de estudio en cuestión (Ricardo et al., 2018, p.9). Para realizar el proceso de selección de estudios, se priorizo utilizar artículos de años recientes, se contabilizo los artículos seleccionados y se representó a través del grafico para evidenciar el año con mayor influencia de estudios para la investigación.

**Figura 2**

*Búsqueda de articulo por año*



*Nota:* La figura 2 refleja la búsqueda por año realizada, en el cual se manifiesta que el mayor porcentaje corresponde al año 2020, y el año de menor aporte corresponde al 2021. Fuente: Autoría propia.

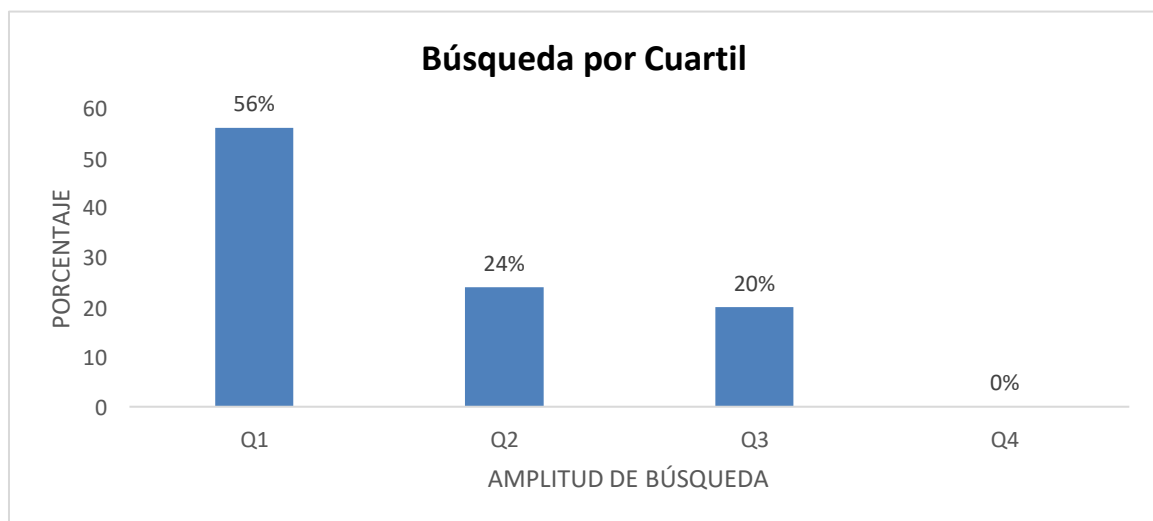
##### Relación de journals por cuartil.

Para poder llevar a cabo un estudio relevante, se debe identificar el nivel de cuartil, el cual consiste en una lista compuesta por 4 grupos que están ordenadas desde mayor a menor relevancia, cada una identificada por un cuartil, el cual sirve para medir y evaluar el nivel de importancia de una revista dentro de su área (León et al., 2020, p.7). Para saber en qué cuartil se ubica un estudio no solo se evalúa la

credibilidad del autor, sino también la calidad del contenido y revista en la cual esta indizada, ya que las fuentes de alto prestigio ya evalúan la veracidad de los artículos para que puedan ser aceptados y publicados (García et al., 2019, p.1). El estudio se realizó a través de una amplia búsqueda de datos relevantes y artículos que se encuentren indizados de acuerdo con el nivel de cuartil, en base a ello se evidencio los resultados a través del grafico de barras con la numeración de los cuartiles de menor a mayor, identificando el valor porcentual de los más usados.

**Figura 3**

*Búsqueda por cuartil*



*Nota.* La figura 3 representa la búsqueda realizada por cuartil, el cual manifiesta el porcentaje de mayor representación de estudios es el Q1, y el de menor aporte a la investigación es el Q4. Fuente: Autoría propia.

#### **Matriz de Categorización.**

Realizar una matriz de categorización permite tener una guía de conceptos con su respectiva agrupación, dividiendo los diversos contextos en categorías para que posteriormente se pueda realizar el ajuste y análisis respectivo de cada enfoque utilizado dentro de su elaboración (Quiroga y Aravena, 2021, p.6). Así mismo, es de vital importancia, ya que la categorización se realiza desde la conceptualización de las cualidades y características del enfoque, por lo cual en ellas no se expresan cuestiones normativas, si no que, se detallan conceptos teóricos (Deroncele, 2022, p.15). En el estudio realizado se desarrolló enfoques de investigación, precariedad laboral, estrategia corporativa, eficiencia corporativa y desempeño, asimismo se

Evidencio las respectivas categorías utilizadas dentro del análisis de los artículos seleccionados.

**Tabla 10**

*Matriz de categorización*

<b>Enfoques</b>	<b>Categoría 1</b>	<b>Categoría 2</b>	<b>Categoría 3</b>
Precariedad Laboral	<b>Inseguridad</b> Frone, MR & Blais, AR (2020) Pech, C. (2017) Coleman, K. P. (2020) Adigüzel, B., & Tuna, M. (2018)	<b>Desempleo</b> Pech, C. (2017) Roy, RS (2020) Andreeva, Brenner, Theorell & Goldberg, (2017)	<b>Agotamiento emocional</b> Reyes Flores, G., Maynez (2019)
	<b>Eficiencia</b> Cohee, G. L. (2019) Céspedes J., Magán, A., & Martínez, E. (2018)	<b>Recursos de Empresa</b> Shalini & Maiya, (2019)	<b>Redistribución</b> Mahmood, D. M. (2020).
Eficiencia Corporativa	<b>Ingresos</b> Adeoye & Lawrence, 2021 Cascio, W. F., Chatrath, A., & (2021)	<b>Producción</b> Kao, C. L., & Chen, M. Y. (2020)	<b>Operatividad</b> Saltorato, P., & Benatti, G. (2017)
Desempeño	<b>Rendimiento Organizacional</b> Céspedes, Magan & Martínez (2018)	<b>Compromiso Organizacional</b> Bohle, S., ChambelL, M., Medina, F., & Cunha, B. (2018)	<b>Liderazgo responsable</b> Mousa, M., & Ayoubi, R. M. (2019)

*Nota:* Matriz de enfoques y categorías desarrolladas en la investigación.

**Matriz de Hallazgos.**

Los hallazgos representan una selección de los artículos investigados, lo cual es muy útil para orientar las discusiones, se trata de una herramienta de control de calidad, los hallazgos de las revisiones sistemáticas buscan que sean claros y transparentes como la colaboración de Cochrane, la colaboración Campbell, se recomienda el uso de la herramienta (Grijalva et al., 2019, p.8). Asimismo, los hallazgos se sintetizan empleando la estadística descriptiva y empleando un análisis temático por el cual los autores deben identificar las implicaciones que los hallazgos tienen sobre la práctica o la investigación (Fernández y Enríquez, 2020, p.3). En proceso de la investigación, se realizó la matriz de hallazgos con los artículos seleccionados, mencionando el título, los autores, el año de publicación, y la conclusión.

**Tabla 11**

*Matriz de hallazgos de estudios*

Downsizing			
Cod. Art.	Autor y año	Categorías	Hallazgos
A1	Roy, RS (2020)	Recesión Global Aumento de competencias Desempleo por regulaciones económicas.	<b>Hallazgos:</b> El estudio señala que la reducción de personal deja un impacto negativo en los colaboradores, lo cual conlleva a un empleado a tener una baja moral es por ello cuando un colaborador es trasladado a otro servicio los resultados tienden a un servicio de baja calidad (p.6)
A2	Frone, MR and Blais, AR (2020)	Trabajo Rol Relaciones Interpersonales. Recompensas Seguridad Laboral.	<b>Hallazgos:</b> Los resultados evidencian que una correlación de 0.95, donde las condiciones laborales (lazos laborales, trabajo disfuncional, inseguridad laboral y empleo inseguro) influyeron en la asociación de la reducción de personal después de una reestructuración en un amplio conjunto de resultados, lo cual tuvo una influencia negativa en las condiciones de trabajo (p.13) Cr= 0.95 y un valor de 0.01
A3	Cohee, G. L. (2019)	Estrategia corporativa Desempeño corporativo Fuerza laboral comprometida	<b>Hallazgos:</b> Los hallazgos indican que la reducción de personal está ligada a la actividad de reestructuración empresarial, por lo tanto, si se toma una decisión de reducir el tamaño de la organización, se podría detener el espiral descendente volviendo así a una empresa con rentabilidad mejorada (p.3).
A4	Brauer, M., y Zimmermann, M. (2019)	Reducción en la industria. Perspectivas macroeconómicas Desempeño de la firma.	<b>Hallazgos:</b> Los estudios encontrados indican que los inversionistas responden positivamente a las reducciones motivadas por razones proactivas como parte de una estrategia más amplia o un plan de reestructuración, en lugar de razones reactivas (p.22).
A5	Bravo, et al; (2017)	Estrategia del downsizing Estrategia de empresa	<b>Hallazgos:</b> Los hallazgos lo mencionan como una alternativa estratégica que permite una mayor adaptación al entorno y no se debe asociar únicamente a situaciones de declive o decrecimiento empresarial, pues esta estrategia permite plantear cambios sistemáticos que afectan a toda la organización (p.130).
A6	Bohle, et al; .(2018)	Apoyo organizacional Relación entre inseguridad y desempeño. Inseguridad Laboral.	<b>Hallazgos:</b> Los resultados evidencian que con una correlación de 0.78 la inseguridad laboral influye negativamente en el desempeño laboral; efecto que a su vez es mediado parcialmente por el compromiso organizacional afectivo (p.6) cr=0.78 y un valor de 0.02
A7	Reyes,et al; (2019)	Contrato psicológico Cinismo del empleado Agotamiento emocional	<b>Hallazgos:</b> El estudio señala que tengan siempre presentes las expectativas y promesas hechas al trabajador, tanto y durante su contratación como en su vida laboral, a efecto de evitar la ruptura y posterior violación del contrato psicológico. Solamente deben hacerse promesas realistas que puedan cumplirse (p.13).
A8	Adıgüzel, y Tuna, M. (2018)	La reducción del personal Procesos de reducción Factores internos Factores externos	<b>Hallazgos:</b> Los estudios detallan que ser buenos asesores para el ministerio laboral y seguridad social, controlando la vida laboral, proporcionando seguridad y un nivel mínimo de bienestar para poner fin a los eventos de motivación se ven como causas fundamentales de la reducción de la motivación, calidad de servicio (p.15).
A9	Saltorato, P. y Benatti, G. (2017)	Eficiencia operativa Reestructuración performativa	<b>Hallazgos:</b> en los hallazgos del estudio se percibió que los procesos de reestructuración organizacional han sido utilizados por grandes organizaciones como una de las creencias más simbólicas. En los informes de la empresa retratar el mito de la reestructuración como una estrategia continua, a través de en el que la empresa refuerza sus esfuerzos en la entrega de buenos resultados a los accionistas. (p.10).
A10	Andreeva, E., Brenner, M. H., Theorell, T., & Goldberg, M. (2017)	Reducción de personal Reducción estratégica	<b>Hallazgos:</b> Los resultados evidencian que con una correlación de 0.86, lo que implican que la reducción estratégica promueve despidos obligatorios en distintos sectores de la empresa, pero estos mismo son necesarios para el rescate económico o posicional de la organización (p.7). cr=0.86 y un valor de 0.01

Cod. Art.	Autor y año	Categorías	Hallazgos
A11	Shalini, B. N., & Maiya, U. (2019)	Estrategias de implementación de Efectividad organizacional sentimientos y preocupaciones.	<b>Hallazgos:</b> La reducción de personal en la empresa debe emplearse como una estrategia de contingencia empleada por los gerentes, sin embargo, cada situación es distinta y debe quedar claro que esta herramienta de gestión es demasiado compleja y multifacética lo cual no producirá solo un efecto, si no que tendrá distintos efectos de rebote (p.8).
A12	Walker, K. D., & Kutsyuruba, B. (2020)	Reestructuración Reingeniería Realineación y desgaste Recortes y despidos.	<b>Hallazgos:</b> Las decisiones de reestructuración empresarial deben ser transparentes, bien definidas, defendibles y tomadas por razones correctas y justas esta disciplina debe aplicarse en todas las actividades de gestión (p11).
A13	Park, K. H., Youn, S. J., & Moon, J. (2020)	Reestructuración de la fuerza Efecto mediador de la percepción de inseguridad laboral	<b>Hallazgos:</b> Los resultados evidencian que con una correlación del 0.91 con la investigación empírica realizada creyendo que la reestructuración puede dar a la empresa la oportunidad de eliminar la gestión insuficiente, mejorarla flexibilidad de la organización, así como la creatividad de la empresa, mejorando así la moral y la productividad de los empleados (p.9). $cr=0.91$ y un valor de 0.01
A14	Claver-Cortés, E., & Fernández-Sánchez, J. A. (2017)	Estrategia de reorganización o rediseño. Reestructuración estratégica	<b>Hallazgos:</b> La ejecución de la reestructuración no se trata simplemente de aplicar el downsizing en las empresas, sino lo que busca es como poder generar eficiencia a través de la sinergia más eficaz en la capacidad de trabajo (p.9).
A15	Mahmood, D. M. (2020)	Estrategias de gestión de recursos humanos. Estrategia de formación.	<b>Hallazgos:</b> Los hallazgos confirman que la eficiencia de la empresa a medida que se desplaza al aplicar las estrategias organizativas de downsizing en la actualidad, puede resultar en que decaiga en su desempeño financiero (p.15).
A16	Ritter-Hayashi, D., Knoblen, J., & Vermeulen, P. A. (2020)	Innovación Flexibilidad laboral Reducción organizativa	<b>Hallazgos:</b> Los resultados evidencian que con una correlación del 0.87. No se puede suponer simplemente que la reducción de personal tiene un efecto comparable en los pequeños negocios, en comparación con las grandes empresas de los países desarrollados pues son realidades muy distintas (p.14).
A17	Coleman, K. P. (2020)	Síndrome del superviviente Inseguridad Laboral.	<b>Hallazgos:</b> La inseguridad laboral socava al compañerismo entre el personal de la organización y en la confianza dentro de los equipos, a medida que los equipos se reducen y las empresas identifican la reducción de puestos objetivos puesto de trabajo, los Individuos compiten con colegas de rango similar para mantener sus puestos el mayor tiempo posible (p.21).
A18	McLachlan, C. J. (2022)	Reducción responsable Responsabilidades Laborales	<b>Hallazgos:</b> Las prácticas de reducción deben traducirse a los contextos locales si se quiere asumir un proceso responsable. En este sentido, el documento cuestiona los supuestos del enfoque predominante de mejores prácticas en la literatura académica y de reducción de personal (P.24).
A19	Cascio, W. F., Chatrath, A., & Christie-David, R. A. (2021)	Desempeño de la empresa Previsión gerencial Economía Incertidumbre política	<b>Hallazgos:</b> Se evidencio el impacto del downsizing en el proceso de reestructuración empresarial ( $cr = 0.90$ ) lo cual indica que la reestructuración puede implicar no solo a la reducción de personal, sino también a la reducción de activos o ambos, ello examina dos formas de reestructuración, lo primero busca factores que influyen en las reestructuraciones, mientras que lo segundo examina la relación entre el pasado, desempeño actual y futuro de la compañía en torno a sus eventos (p.30) $cr=0.90$ y un valor de 0.01
A20	Mousa, M., & Ayoubi, R. M. (2019)	Gestión de talento Reducción Organizacional Liderazgo	<b>Hallazgos:</b> se evidencio el impacto del desempeño organizacional producto del downsizing con una correlación 0.84; ello lo relaciona como un conjunto planificado de políticas y prácticas organizacionales destinadas a la reducción de la fuerza con el objetivo de mejorar el desempeño de la empresa (p.13) 0.84 y un valor de 0.01



Cod. Art.	Autor y año	Categorías	Hallazgos
A21	Céspedes-Lorente, J. J., Magán-Díaz, A., & Martínez-Ros, E. (2018)	Desempeño Económico Reducción de personal Estrategia Corporativa Nuevas Tecnologías	<b>Hallazgos:</b> Se logró evidenciar el impacto del desempeño organizacional producto del downsizing en la reestructuración con una correlación de 0.80; por lo cual el downsizing implica un ahorro en costos de personal y gastos generales, logrando una posición más competitiva, eficiencia y productividad, resultando así en un posible efecto positivo en el desempeño de la organización (p.22) Cr=0.80 y un valor 0.05
A22	Langster, Holly J. et. al (2021)	Disminución del empleo Productividad Organizacional Tasas de rotación	<b>Hallazgos:</b> Los comportamientos de los empleados de la organización se ven reflejados en su forma de trabajo y satisfacción hacia sus jefes, asimismo una asistencia perfecta comprende un comportamiento de compromiso con la organización lo cual también es tomado en cuenta en las decisiones de reducción (p.332).
A23	Kazho, S. A., & Atan, T. (2022)	Reducción de Personal Desempeño Organizacional	<b>Hallazgos:</b> Los estudios enfatizan la importancia de los factores para lograr un mejor desempeño, es por ello que se considera una combinación de eficiencia y eficacia, para lograr ello se examina los principales temas, estrategias, implicaciones y desafíos de la reforma contemporánea de la gestión del desempeño (p.16).
A24	Carriger, M.(2018)	Reducción de Personal Medidas de rentabilidad Eficiencia	<b>Hallazgos:</b> se evidencio que el impacto de la eficiencia organizacional producto del downsizing tiene una correlación de 0.63, por lo cual alcanzar una eficiencia en la organización tiene varias alternativas, y a su vez la reducción de personal tiene un impacto positivo inmediato en las medidas de rentabilidad y un impacto positivo a largo plazo en una medida de eficiencia, los ingresos por empleado (p.10) Cr=0.63 y un valor p 0.02
A25	Adeoye, A., & Lawrence, E. M. (2021)	Reducción de Personal Organizacional Desempeño de los sobrevivientes Avance tecnológicoCosto económico	<b>Hallazgos:</b> De acuerdo al análisis correlacional, se registra un valor de 0.85, lo cual concluye que existe una correlación directa, entre el costo económico y eficiencia de la organización con respuesta a la reestructuración empresarial, cabe resaltar que el desempeño de los sobrevivientes se basará en el costo económico (p.13) Cr=0.85 y un valor p 0.04

Fuente: Elaboración Propia

## V. DISCUSIÓN

### **Ob 1. Evidenciar el impacto del downsizing en el proceso de reestructuración empresarial.**

En base al primer objetivo de estudio, la reestructuración empresarial se ha convertido en una estrategia que busca mejorar la eficiencia en la organización en un menor tiempo, buscando un liderazgo responsable, lo cual implica la toma de decisiones más complicadas; de acuerdo con la investigación empírica, la reestructuración puede dar a la empresa la oportunidad de eliminar gestión insuficiente, mayor flexibilidad, así como la creatividad de la empresa, mejorando la moral y la productividad de los empleados evidenciando el impacto del downsizing en el proceso de reestructuración empresarial ( $cr = 0.91$ ) (Park et al., 2020); en este sentido los estudios encontrados indican que los inversionistas responden positivamente a las reducciones motivadas por razones proactivas como parte de una estrategia más amplia o un plan de reestructuración, en lugar de razones reactivas (Brauer y Zimmermann, 2019); es por ello que la ejecución de la reestructuración no se trata simplemente de aplicar el downsizing en las empresas, sino lo que busca es como poder generar eficiencia a través de la sinergia más eficaz en la capacidad de trabajo; ello significa simplemente una reasignación de personas a otros puestos, con el único fin de organizar los procesos de la empresa y actividades, principalmente buscando mejorar la situación (Claver et al., 2017).

Asimismo, las evidencias mencionan que las decisiones de reestructuración empresarial deben ser transparentes, bien definidas, defendibles y tomadas por razones correctas y justas. Si bien existe la necesidad de desarrollarla e implementar un conjunto de principios sobre cómo será la organización en el futuro, esta disciplina debe aplicarse en todas las actividades de gestión (Walker y Kutsyuruba, 2020); por otro lado, se evidenció el impacto del downsizing en el proceso de reestructuración empresarial ( $cr = 0.90$ ) lo cual indica que la reestructuración puede implicar no solo a la reducción de personal, sino también a la reducción de activos o ambos, ello examina dos formas de reestructuración, lo primero busca factores que influyen en las reestructuraciones, mientras que lo segundo examina la relación entre el pasado, desempeño actual y futuro de la compañía en torno a sus eventos (Cascio et al., 2021); mencionando que varias

alternativas a la reducción de personal tienen un impacto positivo inmediato en las medidas de rentabilidad en el largo plazo, sujeto a la eficiencia en los ingresos por empleado; así mismo la evidencia muestra que la deserción temporal conduce a mejores resultados financieros que la deserción natural, deserción forzosa o la reducción de personal (Carriger, 2018); es así que la reducción de personal en la organización debe emplearse como una estrategia de contingencia empleada por los gerentes, sin embargo, cada situación es distinta y debe quedar claro que esta herramienta de gestión es demasiado compleja y multifacética, lo cual no producirá solo un efecto, sino tendrá distintos efectos de rebote que afectarán en la estructura, la forma de trabajo y la eficiencia de la organización (Shalini y Maiya, 2019). Asimismo, en los hallazgos del estudio se percibió que los procesos de reestructuración organizacional han sido utilizados por grandes organizaciones como una de las creencias más simbólicas y poderosas que practican (Saltorato y Benatti, 2017); es por ello que, se evidenció el impacto del downsizing en el proceso de reestructuración empresarial ( $r = 0.87$ ), por lo cual los gerentes de las entidades en crecimiento, no han tenido una orientación de cómo su decisión de reducción de personal afecta la innovación de procesos dentro de la empresa. No se puede suponer simplemente que la reducción de personal tiene un efecto comparable en los pequeños negocios, en comparación con las grandes empresas de los países desarrollados pues son realidades muy distintas (Ritter et al., 2020).

Por lo tanto, se debe considerar las estrategias de reducción de personal como recursos de gestión en lugar de herramientas de reducción de costos. Las empresas que toman la opción de reducir el tamaño por problemas financieros deben considerar la implementación de nuevas tecnologías para reducir el impacto negativo en la rentabilidad (Céspedes et al., 2018); en función de lo señalado, el downsizing es una herramienta alternativa de estrategia que permite mayor adaptación al entorno y no se debe asociar únicamente a situaciones de declive o decrecimiento empresarial (Bravo y Egaña, 2017). Los hallazgos indican que el downsizing está ligada a la actividad de reestructuración empresarial; por lo tanto, si se toma una decisión de reducir el tamaño de la organización para detener una espiral descendente, es necesario considerar redireccionar a la organización nuevas políticas que orienten mejora en la rentabilidad (Cohee et al., 2019).

**Ob 1ª. Explorar el impacto de la Inseguridad laboral producto del downsizing**

### **en el proceso de reestructuración empresarial.**

En base al *segundo objetivo* de la investigación, se ha podido verificar que no solo inseguridad laboral afecta las actividades y gestiones de la empresa, sino que también causa efectos en los comportamientos de los colaboradores provocando incertidumbre con los puestos laborales y problemas con el rumbo de las áreas de trabajo. Desde una perspectiva de incertidumbre laboral, la organización al incurrir de forma frecuente en la salida de personal de trabajo, conlleva a un impacto negativo en la presión que percibe el trabajador, y aquello bajo la agrupación con otras condicionantes tales como las relaciones de trabajo, el rol de los trabajadores, las oportunidades y también la precariedad laboral, derivan en un caos administrativo y organizacional que puede llevar al rediseño de total de trabajo en la empresa o al cambio y reducción de personal (Frone et al., 2020).

La información recopilada muestra que la percepción de la inseguridad laboral provoca una relación entre comportamiento retirada y la reestructuración. En definitiva, aumentará el comportamiento de retirada, a medida que crece la sensación de precariedad laboral por el impacto de la reestructuración (Park et al., 2020); desde otra perspectiva, la inseguridad laboral influye negativamente en el desempeño laboral; efecto que a su vez implica parcialmente al compromiso organizacional afectivo, además se evidencio el impacto de la inseguridad laboral producto del downsizing en el proceso de reestructuración empresarial ( $r=0.78$ ); es probable que un nivel bajo de apoyo organizacional percibido intensifique los efectos de la relación entre la inseguridad laboral y el compromiso organizacional afectivo (Bohle et al., 2018). En base al rumbo de las áreas de trabajo, la inseguridad laboral socava al compañerismo entre los trabajadores y en la confianza dentro de los equipos, a medida que los equipos se reducen y las empresas identifican la reducción de puestos específicos de trabajo, los individuos compiten con colegas de rango similar para mantener sus puestos el mayor tiempo posible (Coleman et al., 2020); por otro lado, se evidencio que la reducción de personal deja un impacto negativo en los colaboradores, lo cual conlleva a un empleado a tener una baja moral, es por ello que cuando un colaborador es trasladado a otro puesto no se da el mismo rendimiento, por lo tanto, las consecuencias del downsizing puede conducir a un ciclo perjudicial de problemas para cualquier empresa, tales como las disminuciones en las ventas,

las no retenciones de los clientes y las desmotivaciones en los nuevos empleados (Roy et al., 2020). Así mismo, se logró evidenciar de impacto de la inseguridad laboral producto del downsizing con una correlación de ( $r = 0.95$ ); donde cinco de las nueve condiciones laborales (lazos laborales, trabajo disfuncional, justicia distributiva, inseguridad laboral y empleo inseguro) influyeron en la asociación de la reducción de personal después de una reestructuración en un amplio conjunto de resultados, lo cual tuvo una influencia negativa en las condiciones de trabajo, las personas que estaban preocupadas sobre no encontrar otro trabajo si perdían su puesto actual informaron niveles altos de inseguridad laboral. Debido a su percepción de falta de opciones de empleo externo, estas personas podrían sentirse atrapado en un ambiente de trabajo tóxico, lo que resulta en varios resultados nocivos para la organización (Frone et al., 2020).

**Ob 1b. Develar el impacto de las estrategias corporativas producto del downsizing en el proceso de reestructuración empresarial.**

Con respecto al *tercer objetivo* los resultados obtenidos indican que el downsizing es una alternativa estratégica que permite una mayor adaptación al entorno y no se debe asociar únicamente a situaciones de declive o decrecimiento empresarial, pues esta estrategia permite plantear cambios sistemáticos que afectan a toda la organización, a su estructura, a sus procesos y a su personal, modificando las distintas variables organizativas a lo largo de la implantación de las estrategias (Bravo et al., 2017); por otro lado, lograr una estrategia de reducción de recursos humanos también conlleva a un gasto económico en liquidaciones, por lo cual esta estratégica debe ser analizada profundamente para su aplicación. La eficiencia de la empresa a medida que se desplaza al aplicar las estrategias organizativas de downsizing en la actualidad, puede resultar en que decaiga en su desempeño financiero (Mahmood et al., 2020).

Se debe considerar las estrategias de reducción de personal como recursos de gestión en lugar de herramientas de reducción de costos, asimismo las empresas que toman la opción de reducir el tamaño por problemas financieros también deben considerar la implementación de nuevas tecnologías para reducir el impacto negativo en la rentabilidad por el desempeño de los colaboradores (Céspedes et al., 2018); a su vez, la reducción de personal en la empresa debe emplearse como una estrategia de contingencia por los gerentes, sin embargo,

cada situación es distinta y debe quedar claro que esta herramienta de gestión es demasiado compleja y multifacética lo cual no producirá solo un efecto, si no que tendrá distintos efectos de rebote que afectaran en la estructura, la forma de trabajo y la eficiencia de la empresa (Shalini y Maiya, 2019); evidenciando que el impacto de las estrategias corporativas producto del downsizing en el proceso de reestructuración empresarial ( $r = 0.86$ ). Tiene los resultados que implican que la reducción estratégica promueve despidos obligatorios en distintos sectores de la empresa, pero estos mismo son necesarios para el rescate económico o posicional de la organización, en general aporta efectos beneficiosos para la empresa a simple vista, pero por dentro en realidad provoca estrés laboral y perjuicios a los trabajadores (Andreeva, et al; 2017).

#### **Ob 1c. Determinar el impacto de la eficiencia organizacional producto del downsizing en el proceso de reestructuración empresarial**

De acuerdo con el cuarto objetivo de estudio, se debe considerar las estrategias de reducción de personal como recursos de gestión en lugar de herramientas de reducción de costos, asimismo las empresas que toman la opción de reducir el tamaño por problemas financieros también deben considerar la implementación de nuevas tecnologías para reducir el impacto negativo en la rentabilidad (Céspedes, Magán y Martínez, 2018); a su vez, Además, estos hallazgos indican que la reducción de personal está ligada a la actividad de reestructuración empresarial, por lo tanto, si se toma una decisión de reducir el tamaño de la organización, se podría detener el espiral descendente volviendo así a una empresa con rentabilidad mejorada, ello a la vez hace que se vea más favorablemente por el mercado (Cohee, 2019).

La economía es un factor importante ya que ello evidencia el desaliento a efectuar la reducción de personal durante un buen desempeño económico de la empresa, sin embargo, ante la existencia en un riesgo político, es muy probable aplicar estrategias de emergencia como el downsizing para poder tener permanencia en el sector del mercado (Cascio et al, 2021); por otro lado, se evidencio que el impacto de la eficiencia organizacional producto del downsizing tiene una correlación de ( $r = 0.63$ ) y un valor  $p = 0.02$ , por lo cual alcanzar una eficiencia en la organización tiene varias alternativas, y a su vez la reducción de personal tiene un impacto positivo inmediato en las medidas de rentabilidad y un impacto positivo

a largo plazo en una medida de eficiencia, los ingresos por empleado, así mismo la evidencia muestra que la deserción temporal conduce a mejores resultados financieros que la deserción natural que la deserción forzosa o la reducción de personal (Carriger, 2018). De acuerdo al análisis correlacional, se registra un valor significativo de ( $r = 0.85$ ), lo cual concluye que existe una correlación directa entre el costo económico y eficiencia de la organización con respuesta a la reestructuración empresarial, cabe resaltar que el desempeño de los sobrevivientes se basará en el costo económico, lo que implica que las organizaciones deben considerar la capacidad económica de los mismos al introducir la reducción considerando su implicación de costos en la organización y el desempeño de los sobrevivientes (Adeoye y Lawrence, 2021).

**Ob 1d. Comprender el impacto del desempeño organizacional producto del downsizing en el proceso de reestructuración empresarial**

Con respecto al quinto objetivo el estudio, se logró verificar el impacto del desempeño organizacional producto del downsizing en la reestructuración con una correlación de ( $r = 0.80$ ); por lo cual el downsizing implica un ahorro en costos de personal y gastos generales, logrando una posición más competitiva, eficiencia y productividad, resultando así en un posible efecto positivo en el desempeño de la organización (Céspedes, Magan y Martínez, 2018). Los estudios enfatizan la importancia de los factores para lograr un mejor desempeño, es por ello que se considera una combinación de eficiencia y eficacia, para lograr ello se examina los principales temas, estrategias, implicaciones y desafíos de la reforma contemporánea de la gestión del desempeño, asimismo se indica que es necesario examinar los resultados de una medición de desempeño ante una reducción de personal, con ello se mide la productividad laboral de los colaboradores ante una reestructuración (Kazho y Atan, 2022).

Desde otra perspectiva el downsizing organizacional se ha convertido en uno de los mecanismos preferidos para mejorar la eficiencia organizacional, así mismo se evidenció el impacto del desempeño organizacional producto del downsizing con una correlación ( $r = 0.84$ ); ello lo relaciona como un conjunto planificado de políticas y prácticas organizacionales destinadas a la reducción de la fuerza con el objetivo de mejorar el desempeño de la empresa, la reestructuración tiene como objetivo principalmente aliviar costos organizacionales, mejorar la productividad

laboral o preparar a un organización específica para la fusión o liquidación. Además, las decisiones tomadas para el proceso de reestructuración conllevan en algunos casos a problemas éticos asociados a decidir quién que se va de la empresa, estas decisiones son difíciles en la organización debido a su impacto psicológico, social y económico sobre los empleados despedidos y sus familias (Mousa y Ayoubi, 2019).

Por otro lado, los hallazgos indican que el desempeño laboral se ve afectado por la inseguridad lo cual desencadena un sentimiento de incertidumbre en los empleados que tienen miedo de perder su trabajo, por el cual genera un fuerte impacto negativo en sus actitudes, emociones y comportamientos, se indica que el desempeño de los empleados se basa en el buen trato de manera justa parte de los empleadores, lo cual se espera como respuesta resultados positivos (Bohle et al., 2018). Por lo tanto, es importante precisar que las prácticas de downsizing son de consideración ética, demasiados problemas éticos pueden afectar negativamente el desempeño de los colaboradores. La falta de divulgación de información sobre reducción representa una violación de los derechos de los empleados (Kazho y Atan, 2022).



## V. CONCLUSIONES

1. Los autores de los diferentes estudios obtenidos en la matriz indican que la reestructuración desde la perspectiva de reducción reactiva ayuda a ahorrar de forma considerable, mejorar el rendimiento y el logro del mantenimiento de organización, sin embargo si es que esto se aplica únicamente en áreas específicas trae resultados negativos lo cuales provocan en los empleados inseguridad en su puesto de trabajo, falta de confianza y desmotivación laboral, que desemboca en un bajo rendimiento y disminución de la productividad por la sobrecarga de labores (Andreeva et al., 2017). Desde un enfoque de compromiso organizacional se considera que el downsizing genera un efecto psicológico alto en los trabajadores e influye negativamente en su desempeño individual y colectivo, además antes de que se efectuó la estrategia de reducción, los colaboradores tienden a sentir incertidumbre por la posible pérdida de empleo (Bohle et al., 2018). Es decir, las empresas al querer aplicar el downsizing en la organización buscan mejorar el rendimiento de la empresa y generar ahorro, lo cual en diversos casos conlleva a un impacto psicológico negativo en el personal, y ello en vez de mejorar la productividad, suele afectar el rendimiento de los colaboradores al percibir inseguridad laboral.
2. Los autores de las distintas investigaciones recabadas de la matriz mencionan que la inseguridad laboral es el temor a ser despedidos, es por ello que las organizaciones a menudo sufren pérdidas de productividad a largo plazo, ello debido a la falta de compromiso entre los trabajadores supervivientes y aumento en el lugar de trabajo, lo cual genera conflicto y desconfianza (Coleman, 2020); desde un enfoque de análisis el downsizing con frecuencia tiene como resultados consecuencias adversas para la salud y el bienestar psicológico de los trabajadores, sin embargo las evidencias de los riesgos de salud relacionados con la inseguridad sigue siendo débil (Andreeva, et al., 2017). Es importante la manera como se implementa la reducción en la organización por la importancia hacia el bienestar psicológico de los trabajadores.
3. Los autores que abarcan las investigaciones obtenidas en la matriz, indica que el downsizing como estrategia corporativa desde la perspectiva de rediseño estratégico debe realizarse bajo criterios de costos de producción, área de desempeño y antigüedad en el trabajo para tener buenos resultados, sin

embargo, al ser un proceso complejo se tiende a cometer errores y hace un mal empleo de esta estrategia que trae como posibles consecuencias disminución de la eficiencia corporativa y una reducción en la calidad de trabajo y desempeño de los trabajadores (Shalini, et al., 2019). Se menciona que se pueden obtener distintos resultados estructurales acordes a la estrategia de reestructuración utilizada, y para obtener resultados positivos se debe considerar trabajar con la reforma estructural con desempeños a largo plazo, laborando en la motivación de los trabajadores y su cultura organizacional, manteniendo su eficiencia y compromiso, además se debe plantear estrategias de contingencia para mitigar posibles efectos adversos (Liou, et al., 2019). Es decir, realizar la reestructuración organizacional a través del downsizing viene a ser una estrategia asociada a las empresas, que al ser un proceso cargante sobrelleva a tener posibles efectos adversos; por lo cual si se desea aplicarse de forma correcta se deben seguir criterios de tiempo de permanencia y áreas de la empresa, así como impulsar la motivación de los empleados para un efecto positivo en su compromiso y eficiencia.

4. Los autores de las distintas investigaciones recabadas de la matriz mencionan que, al reestructurar las organizaciones, la búsqueda de la eficiencia puede llegar a superar valores profesionales. Por lo mismo la ejecución de la reestructuración, por definición no se trata simplemente de recortes de empleo, sino generar eficiencia a través de la búsqueda de la sinergia más eficaz en la capacidad del trabajo (Park, et al., 2020); otros mencionan que la reducción se concentra mejor en la eficiencia de una empresa con el fin de contener o disminuir costos operativos para mejorar los ingresos o aumentar la competitividad (Shalini et al.,2019).
5. Los autores de las distintas investigaciones recabadas mencionan que la reestructuración empresarial es el proceso extremadamente complicado y difícil de rectificar si se comete un error, por ello la importancia de realizarlo correctamente para lograr el resultado deseado, es decir mejorar la situación de la organización con respecto al sucedido, dejar atrás la crisis, potenciar los resultados para lograr una mayor ejecución con respecto al desempeño en el trabajo (Claver, et al., 2017). Otros definen la reestructuración como un método de reducir lo deficiente dentro de la organización, en algunas ocasiones ello

puede ser vista como una situación ambigua que irrumpe rutinas diarias y puede aumentar sentimientos de incertidumbre, por el cual se busca que el empleado se adapte a los cambios y mantengan el equilibrio entre sus capacidades y las nuevas demandas del entorno (Saltorato, et al., 2017).

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que realizar el downsizing dentro de la organización esta se pueda gestionar con el fin de tratar de mejorar la posición actual de la empresa, es decir que no conlleve con un retroceso en cuanto al crecimiento de la organización, se debe además priorizar que no sea una de las primeras opciones ante algún recorte presupuestal, ya que ello tiende a generar caos organizacional y tensión dentro de los colaboradores; si en caso se lograra implementar el downsizing como estrategia, es fundamental de que se trabaje en la motivación y desempeño de los trabajadores sobrevivientes, ya que están expuestos a percibir inseguridad laboral post despidos, por lo cual para que dichos colaboradores mantengan su productividad y perciban el compromiso de la organización se debe trabajar desde el ámbito profesional y personal, pues esto a su vez permitirá que la empresa consiga a largo plazo el aumento de la eficiencia y la productividad.
2. Se recomienda que, para reducir los índices y percepciones de inseguridad laboral en los trabajadores, se debe trabajar en la confianza existente entre el colaborador y la empresa, para que de esta forma se fomente el compromiso de los empleados, es por ello que se debe trabajar en diversos beneficios para los colaboradores lo cual generara motivación y aumento en los niveles de desempeño, además esto permite evitar consecuencias adversas para las actividades de los trabajadores, ya sean situaciones de malestar o niveles de estrés laboral; así mismo, se recomienda que la organización trabaje seriamente en la implementación del downsizing ya que de ello dependerá el bienestar de sus colaboradores y la estabilidad de su clima laboral.
3. Se recomienda que al elaborar la estrategia corporativa a través del rediseño de la estructura de la organización se tome en cuenta el no recurrir a disminuir el personal de trabajo, si no en la reubicación de puestos en distintas áreas de trabajo, ya que así se puede utilizar en personal en otras labores que sean de urgencia o atención en la empresa, lo cual ayudaría a fortalecer el compromiso de los colaboradores, así mismo se debe realizar una adecuada selección de recursos humanos, que puedan afrontar cambios organizacionales, capaz de poder cumplir retos y una adecuada selección de recursos competentes y capaces.

4. Se recomienda que al llevar a cabo el downsizing dentro de la organización, no solo se analice y realice desde una perspectiva de querer efectuar un recorte de personal, sino que también se busque generar o aumentar la eficiencia existente en la empresa, lo cual conlleva ejecutar una cadena de actividades, tales como disminuir algunos costes para maximizar los ingresos lo cual conllevará también a mejorar la rentabilidad. También se enfatiza en que mejorar la eficiencia va de la mano con el aspecto económico, por ello es recomendado que se puedan desarrollar estrategias de contención cuando existan diversos déficits económicos en la empresa, ya sean por factores externos o internos, pues la eficiencia corporativa se podría ver seriamente afectada por dichos sucesos.
5. Se recomienda implementar una reestructuración responsable, por el cual se debe incorporar estrategias de prevención centralizada en el seguimiento y mejora de las actividades de los trabajadores, por el cual los empleadores y profesionales administrativos deberían crear un programa exhaustivo para minimizar el impacto negativo de despidos en las labores diarias de los trabajadores. A su vez, se precisa que al realizar el downsizing mediante la reestructuración como estrategia en la organización se analice el impacto que tendrá desde una reducción reactiva, los efectos que causara a los trabajadores y el desempeño de la empresa, para ello es necesario evaluar y establecer el grado en el que se desarrollara la reducción, lo óptimo para disminuir su impacto es aplicarlo de forma progresiva y en largo plazo
6. Por último, se recomienda que para la realización de futuras investigaciones se tome en consideración ampliar el universo de nuevas categorías que correspondan a la variable de estudio, para que de esta forma se pueda tener un panorama más amplio de cómo puede contribuir el downsizing como estrategia de reducción organizacional.

## REFERENCIAS

- Abildgaard, J. S., Nielsen, K., y Sverke, M. (2018). Can job insecurity be managed? Evaluating an organizational-level intervention addressing the negative effects of restructuring. *Work & Stress*, 32(2), 105-123.
- Adigüzel, B., y Tuna, M. (2018). Downsizing processes of hotel managements during 2016 Turkey tourism crisis. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 3(2), 153-171.
- Andreeva, E., Brenner, M. H., Theorell, T., y Goldberg, M. (2017). Risk of psychological ill health and methods of organisational downsizing: a cross-sectional survey in four European countries. *BMC public health*, 17(1), 1-12.
- Arditi, D., Nayak, S., y Damci, A. (2017). Effect of organizational culture on delay in construction. *International journal of project management*, 35(2), 136-147.
- Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, f. M., y Cunha, B. S. D. (2018). El rol de la percepción de apoyo organizacional en la inseguridad laboral y el desempeño. *Revista de Administração de Empresas*, 58(4), 393-404.
- Brauer, M., y Zimmermann, M. (2019). Investor response to workforce downsizing: The influence of industry waves, macroeconomic outlook, and firm performance. *Journal of Management*, 45(5), 1775-1801.
- Bravo, C. S., y Egaña, A. H. D. (2017). The influences of the downsizing strategy on business structures. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19(2), 118-132.
- Campos-García, I., Muñoz-Bullón, F., Sanchez-Bueno, M. J., y Zúñiga-Vicente, J.A. (2020). Exploring the exporting-downsizing link: Does the type of export strategy and firm efficiency in foreign markets matter? *Journal of Business Research*, 10(8), 324-336.
- Cascio, W. F., Chatrath, A., & Christie-David, R. A. (2021). Antecedents and Consequences of Employee and Asset Restructuring. *Academy of Management Journal*, 64(2), 587-613.
- Claver-Cortés, E. y Fernández-Sánchez, JA (2017). Reestructuración del personal: métodos antiguos, nuevos desafíos. *Revista Internacional de Innovación en la Economía Digital (IJIDE)*, 8 (1), 1-18.
- Cohee, G. L. (2019). Corporate downsizing. *Organizational Dynamics*, 48(1), 38-43.

- Coleman, K. P. (2020). Downsizing in UN peacekeeping: The impact on civilian peacekeepers and the missions employing them. *International Peacekeeping*, 27(5), 703-731.
- De Fátima Nery, V., Franco, K. S., y Neiva, E. R. (2020). Attributes of the organizational change and its influence on attitudes toward organizational change and well-being at work: A longitudinal study. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56(2), 216-236.
- Deroncele Acosta, A. (2022). Competencia epistémica: Rutas para investigar. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 102-118.
- Dlouhy, K., y Casper, A. (2021). Downsizing and surviving employees' engagement and strain: The role of job resources and job demands. *Human Resource Management*, 60(3), 435-454.
- Fernández-Menéndez, J., Rodríguez-Ruiz, Ó., López-Sánchez, J. I., & Delgado-Piña, M. I. (2020). Innovation in the aftermath of downsizing: Evidence from the threat-rigidity perspective. *Personnel Review*, 49(9), 1859-1877.
- Frone, M. R. (2018). Organizational downsizing and alcohol use: A national study of US workers during the Great Recession. *Addictive behaviors*, 77(3), 107-113.
- Frone, M. R., & Blais, A. R. (2020). Organizational downsizing, work conditions, and employee outcomes: identifying targets for workplace intervention among survivors. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 7-19.
- García Peñalvo, F. J., Fidalgo-Blanco, Á., y Sein-Echaluce, M. L. (2019). La Presencia del Investigador en el Ecosistema Digital de la Ciencia Abierta. *Documental Gredos*, 15(2), 207-228.
- Girod, S. J., y Whittington, R. (2017). Reconfiguration, restructuring and firm performance: Dynamic capabilities and environmental dynamism. *Strategic Management Journal*, 38(5), 1121-1133.
- Ifeoma, A. R., Mukhtaruddin, M., y Prihanto, J. N. (2019). Effects of downsizing on employee performance of selected Manufacturing Firms in Anambra State, Nigeria. *Research in World Economy*, 10(3), 391-407.
- Kao, C. L., & Chen, M. Y. (2020). Employee downsizing, financial constraints, and

- production efficiency of firms. *International Review of Economics & Finance*, 68(3), 59-73.
- Kulkarni, V., Ghadia, V. R., y Tiwari, A. A Comparative Study of Organizations that Downsized Between 2016 and 2019. *Zeichen Journal*, 6(6), 59-66.
- León González, J. L., Socorro Castro, A. R., Librada Cáceres Mesa, M., y Pérez Maya, C. J. (2020). Producción científica en América Latina y el Caribe en el período 1996-2019. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(3). 115-186.
- Liou, K. T., & Wang, X. (2019). Managerial Value, Financial Condition, and Downsizing Reform: A Study of US City Governments. *Public Personnel Management*, 48(4), 471-492.
- Luyckx, J., & Janssens, M. (2020). Ideology and (de) legitimation: The Belgian public debate on corporate restructuring during the Great Recession. *Organization*, 27(1), 110-139.
- Mahmood, D. M. (2020). The Relationship between Human Resource Management Strategies and Organizational Downsizing: Evidence from Iraq. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 8(2), 1780-1798.
- Mousa, M., y Ayoubi, R. M. (2019). Inclusive/exclusive talent management, responsible leadership and organizational downsizing: a study of academics in Egyptian public business schools. *Journal of Management Development*.
- Park, K. H., Youn, S. J., Y Moon, J. (2020). The effect of workforce restructuring on withdrawal behavior: the role of job insecurity, career plateau and procedural justice. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(7), 413-424.
- Pech, C. (2017). Dealing with downsizing: New organizational careers in financial services after the great recession. In *Emerging Conceptions of Work, Management and the Labor*. Emerald Publishing Limited, 30(7), 33-57.
- Quiroga, M., y Aravena, F. (2021). La fuga. Estrategia de directores en situaciones de retroalimentación difíciles. *Perfiles educativos*, 43(172), 8-25.
- Reyes Flores, G., Maynez Guaderrama, A. I., Cavazos Arroyo, J., & Hernández Gómez, J. A. (2019). Contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado: su efecto en la rotación del personal operativo en la frontera norte mexicana. *Contaduría y administración*, 64(2), 11-28.
- Ricardo Aldana, D., González Consuegra, M., & Dunán Mesa, L. Y. (2018).



- Evaluación de la Revista Cubana de Cirugía en cinco años (2012-2016). *Gaceta Médica Espirituana*, 20(1), 52-61.
- Ritter-Hayashi, D., Knobens, J. y Vermeulen, PA (2020). El éxito pertenece a la empresa flexible: cómo la flexibilidad laboral puede mantener la innovación de la empresa en tiempos de reducción. *Planificación a largo plazo*, 53 (3), 101-114.
- Roy, R. S. (2020). Downsizing—Overall Impact on Workforce and Organizational Performance. *International Journal of Management Studies*, 7(2), 118-127.
- Saltorato, P., y Benatti, G. (2017). The organizational restructuring performative act under shareholder value management ideology. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19(64), 263-288.
- Schulz, A. C., y Johann, S. (2018). Downsizing and the fragility of corporate reputation: An analysis of the impact of contextual factors. *Scandinavian Journal of Management*, 34(1), 40-50.
- Seppälä, P., Hakanen, J. J., Tolvanen, A., y Demerouti, E. (2018). A job resources-based intervention to boost work engagement and team innovativeness during organizational restructuring: For whom does it work? *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1419-1437.
- Shalini, B. N., y Maiya, U. (2019). Organizational Downsizing: Conceptual Review.
- Van Aaken, D., Rost, K., y Seidl, D. (2021). The impact of social class on top managers' attitudes towards employee downsizing. *Long Range Planning*, 10(2), 12-19.
- Walker, K. D., y Kutsyruba, B. (2020). Upgrading Downsizing: Ethics and Personnel Reductions in Declining Organizations. *European Journal of Educational Management*, 3(2), 51-65.
- Xiao, L. (2020). Innovative application of knowledge management in organizational restructuring of academic libraries: A case study of Peking University Library. *IFLA journal*, 46(1), 15-24.

## Anexos

### Anexo 1

Cód.	Autor y año	Título
A-1	Roy, RS (2020)	Downsizing: overall impact on workforce and organizational performance
A-2	Frone, MR and Blais, AR (2020)	Reducing the size of the organization, working conditions, and employee outcomes: Identifying targets for workplace intervention among survivors
A-3	Fernández-Menéndez, J., Rodríguez-Ruiz, Ó., López-Sánchez, JI, and Delgado-Piña, MI (2020)	Innovation in the aftermath of downsizing: evidence from the threat-rigidity perspective
A-4	Pech, C. (2017)	"Dealing with Downsizing: New Organizational Careers in Financial Services after the Great Recession", Emerging Conceptions of Work, Management and the Labor Market
A-5	Kao, C. L., & Chen, M. Y. (2020)	Employee downsizing, financial constraints, and production efficiency of firms
A-6	Cohee, G. L. (2019)	Corporate downsizing
A-7	Brauer, M., & Zimmermann, M. (2019)	Investor response to workforce downsizing: The influence of industry waves, macroeconomic outlook, and firm performance.
A-8	Xiao, L. (2020)	Innovative application of knowledge management in organizational restructuring of academic libraries: A case study of Peking University Library
A-9	Bravo, C. S., & Egaña, A. H. D. (2017)	Influences of the downsizing strategy on the structure of the company
A-10	Campos-García, I., Muñoz-Bullón, F., Sanchez-Bueno, M. J., & Zúñiga-Vicente, J. A. (2020)	Exploring the exporting-downsizing link: Does the type of export strategy and firm efficiency in foreign markets matter?
A-11	Andreeva, E., Brenner, M. H., Theorell, T., & Goldberg, M. (2017)	Risk of psychological ill health and methods of organisational downsizing: a cross-sectional survey in four European countries.
A-12	Bohle, Chambel, Medina, & Cunha, (2018)	El rol de la percepción de apoyo organizacional en la inseguridad laboral y el desempeño.
A-13	Arditi, D., Nayak, S., & Damci, A. (2017)	Effect of organizational culture on delay in construction.
A-14	Adigüzel, B., & Tuna, M. (2018)	Downsizing processes of hotel managements during 2016 Turkey tourism crisis.
A-15	Panagopoulos, N. G., Mullins, R., & Avramidis, P. (2018)	Sales force downsizing and firm-idiosyncratic risk: The contingent role of investors' screening and firm's signaling processes.
A-16	Dnoso, & Benavides (2018)	Prácticas de gestión de los equipos directivos de escuelas públicas chilenas.
A-17	Parent, J. D., & Lovelace, K. J. (2018).	Employee engagement, positive organizational culture and individual adaptability
A-18	Reyes Flores, G., Maynez Guaderrama, A. I., Cavazos Arroyo, J., & Hernández Gómez, J. A. (2019)	Contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado: su efecto en la rotación del personal operativo en la frontera norte mexicana.
A-19	Mousa, M., & Ayoubi, R. M. (2019)	Inclusive/exclusive talent management, responsible leadership and organizational downsizing: a study of

academics in Egyptian public business schools.

- A-20 Luyckx, J., & Janssens, M. (2020). Ideology and (de) legitimation: The Belgian public debate on corporate restructuring during the Great Recession.
- A-21 Seppälä, P., Hakanen, J.J., Tolvanen, A. and Demerouti, E. (2018) "A job resources-based intervention to boost work engagement and team innovativeness during organizational restructuring: For whom does it work?"
- A-22 Saltorato, P., & Benatti, G. (2017) The organizational restructuring performative act under shareholder value management ideology.
- A-23 Abildgaard, J. S., Nielsen, K., & Sverke, M. (2018) Can job insecurity be managed? Evaluating an organizational-level intervention addressing the negative effects of restructuring.
- A-24 Girod, S. J., & Whittington, R. (2017) Reconfiguration, restructuring and firm performance: Dynamic capabilities and environmental dynamism.
- A-25 Zorn, M. L., Norman, P. M., Butler, F. C., & Bhussar, M. S. (2017). Cure or curse: Does downsizing increase the likelihood of bankruptcy?.
- A-26 Cascio, W. F., Chatrath, A., & Christie-David, R. A. (2021). Antecedents and Consequences of Employee and Asset Restructuring.
- A-27 Schenkel, A., & Teigland, R. (2017) Why doesn't downsizing deliver? A multi-level model integrating downsizing, social capital, dynamic capabilities, and firm performance.
- A-28 Kulkarni, V., Ghadia, V. R., & Tiwari, A. (2020) A Comparative Study of Organizations that Downsized Between 2016 and 2019.
- A-29 Frone, M. R. (2018). Organizational downsizing and alcohol use: A national study of US workers during the Great Recession.
- A-30 Mathisen, G. E., Brønnick, K., Arntzen, K. J., & Bergh, L. I. V. (2017). Identifying and managing psychosocial risks during organizational restructuring: It's what you do and how you do it.
- A-31 Andreeva, E., Brenner, M. H., Theorell, T., & Goldberg, M. (2017). Risk of psychological ill health and methods of organisational downsizing: a cross-sectional survey in four European countries.
- A-32 Shalini, B. N., & Maiya, U. (2019) Organizational Downsizing: Conceptual Review
- A-33 Shin, T. (2017) Workforce downsizing and shareholder value orientation among executive managers at large US firms. In *Emerging Conceptions of Work, Management and the Labor Market*.
- A-34 Walker, K. D., & Kutsyuruba, B. (2020) Upgrading Downsizing: Ethics and Personnel Reductions in Declining Organizations
- A-35 Fátima Nery, V., Franco, K. S., & Neiva, E. R. (2020) Attributes of the organizational change and its influence on attitudes toward organizational change and well-being at work: A longitudinal study.
- A-36 Dlouhy, K., & Casper, A. (2021) Downsizing and surviving employees' engagement and strain: The role of job resources and job demands.
- A-37 Van Aaken, D., Rost, K., & Seidl, D. (2021) The impact of social class on top managers' attitudes towards employee downsizing.
- A-38 Schulz, A. C., & Johann, S. (2018) Downsizing and the fragility of corporate reputation: An analysis of the impact of contextual factors.
- A-39 Cirillo, A., Muñoz-Bullón, F., Sánchez-Bueno, M. J., & Sciascia, S. (2020) Employee downsizing and sales internationalization strategy in family firms.
- A-40 Liou, K. T., & Wang, X. (2019) Managerial Value, Financial Condition, and Downsizing Reform: A Study of US City Governments.
- A-41 Ifeoma, A. R., Mukhtaruddin, M., & Prihanto, J. N. (2019) Effects of downsizing on employee performance of selected Manufacturing Firms in Anambra State, Nigeria.
- A-42 Bergström, O., & Arman, R. (2017). Increasing commitment after downsizing: the role of involvement and voluntary redundancies.

- A-43 Park, K. H., Youn, S. J., & Moon, J. (2020). The effect of workforce restructuring on withdrawal behavior: the role of job insecurity, career plateau and procedural justice.
- A-44 Koukoulaki, T., Pinotsi, D., Georgiadou, P., Daikou, A., Zorba, K., Targoutzidis, & Pahkin, K. (2017) Restructuring seriously damages well-being of workers: The case of the restructuring programme in local administration in Greece
- A-45 Claver-Cortés, E., & Fernández-Sánchez, J. A. (2017) Staff Restructuring: Old Methods, New Challenges
- A-46 Mahmood, D. M. (2020) The Relationship between Human Resource Management Strategies and Organizational Downsizing: Evidence from Iraq.
- A-47 Ritter-Hayashi, D., Knoblen, J., & Vermeulen, P. A. (2020) Success belongs to the flexible firm: How labor flexibility can retain firm innovativeness in times of downsizing.
- A-48 Coleman, K. P. (2020) Downsizing in UN peacekeeping: The impact on civilian peacekeepers and the missions employing them.
- A-49 Kundu, S. C., & Lata, K. (2017) Effects of supportive work environment on employee retention: Mediating role of organizational engagement.
- A-50 Ramdani, B., Guermat, C., & Mellahi, K. (2021) The effect of downsizing on innovation outputs: The role of resource slack and constraints

## Anexo 2

### Artículos finales incluidos en la investigación

Cod.	Autor	Año	Título
A1	Roy, RS	2020	Reducción de personal: impacto general en la fuerza laboral y el desempeño organizacional.
A2	Frone, MR & Blais, AR	2020	Reducir el tamaño de la organización, las condiciones de trabajo y los resultados de los empleados: identificar objetivos para la intervención en el lugar de trabajo entre los sobrevivientes.
A3	Cohee, G. L.	2019	Reducción corporativa, Dinámica Organizacional.
A4	Brauer, M., y Zimmermann, M.	2019	Respuesta de los inversores a la reducción de personal: la influencia de las olas de la industria, las perspectivas macroeconómicas y el desempeño de la empresa.
A5	Bravo, C. S., & Egaña, A. H.	2017	Influencias de la estrategia de downsizing en la estructura de la empresa.
A6	Adıgüzel, B., & Tuna, M	2018	Procesos de reducción de la gestión hotelera durante la crisis turística de Turquía de 2016.
A7	Reyes Flores, G., Maynez Guaderrama, A. I., Cavazos Arroyo, J., & Hernández Gómez, J. A.	2019	Contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado: su efecto en la rotación del personal operativo en la frontera norte mexicana.
A8	Adıgüzel, y Tuna, M.	2018	Procesos de reducción de la gestión hotelera durante la crisis turística de Turquía de 2016.
A9	Saltorato, P. y Benatti, G.	2017	El acto performativo de la reestructuración organizacional bajo la ideología de la gestión del valor del accionista.
A10	Andreeva, E., Brenner, M. H., Theorell, T., & Goldberg, M.	2017	Riesgo de mala salud psicológica y métodos de reducción de personal organizacional: una encuesta transversal en cuatro países europeos.
A11	Shalini, B. N., & Maiya, U.	2019	Reducción de personal organizacional: revisión conceptual.
A12	Walker, K. D., & Kutsyuruba, B.	2020	Upgrading Downsizing: Ética y reducciones de personal en organizaciones en declive.
A13	Park, K. H., Youn, S. J., & Moon, J.	2020	El efecto de la reestructuración de la fuerza laboral en el comportamiento de retiro: el papel de la inseguridad laboral, la meseta de la carrera y la justicia procesal.
A14	Claver, E., & Fernández, J. A.	2017	Reestructuración de Personal: Viejos Métodos, Nuevos Desafíos.
A15	Mahmood, D. M.	2020	La relación entre las estrategias de gestión de recursos humanos y la reducción de personal organizacional: evidencia de Irak.
A16	Ritter-Hayashi, D., Knoblen, J., & Vermeulen, P. A.	2020	El éxito pertenece a la empresa flexible: cómo la flexibilidad laboral puede mantener la capacidad de innovación de la empresa en tiempos de reducción de personal
A17	Coleman, K. P.	2020	Reducción de personal en el mantenimiento de la paz de la ONU: el impacto en el personal de mantenimiento de la paz civil y las misiones que los emplean.
A18	McLachlan, C. J.	2022	Desarrollar un marco para la reducción responsable a través del mejor ajuste: la importancia de las responsabilidades regulatorias, de procedimiento, de comunicación

A19	Cascio, W. F., Chatrath, A., & Christie-David, R. A	2021	y laborales. Antecedentes y Consecuencias de la Reestructuración de Empleados y Activos.
A20	Mousa, M., & Ayoubi, R. M	2019	Gestión de talento inclusivo/exclusivo, liderazgo responsable y reducción de personal: un estudio de académicos en escuelas de negocios públicas egipcias.
A21	Céspedes- Lorente, J. J., Magán-Díaz, A., & Martínez-Ros, E	2018	Tecnologías de la información y reducción de personal: examen de su impacto en el desempeño económico.
A22	Langster, Holly J., Cutrer, Shelby BS	2021	Una revisión de alcance del impacto de la reducción de personal en los sobrevivientes
A23	Kazho, S. A., & Atan, T.	2023	Reducción del tamaño del sector público y desempeño del sector público: resultados de un análisis de contenido.
A24	Carriger, M.	2018	¿Tenemos que reducir el tamaño? ¿La evidencia empírica sugiere alguna alternativa?
A25	Adeoye, A., & Lawrence, E. M.	2021	Reducción organizacional y desempeño de los supervivientes: un estudio de first bank plc

---

Fuente: Autoría Propia

### Anexo 3

#### Matriz de Hallazgos

Art	Autor y año	Título	Hallazgos
A1	Roy, RS(2020)	Reducción de personal: impacto general en la fuerzalaboral y el desempeño organizacional.	<b>Hallazgos:</b> El estudio señalan que la reducción de personal deja un impacto negativo en los colaboradores, lo cual conlleva a un empleado tener una baja moral es por ello cuando un colaborador es trasladado a otro servicio los resultados tienden a un servicio de baja calidad, por lo tanto las consecuencias del downsizing pueden conducir a un ciclo perjudicial de problemas sin precedentes para cualquier empresa tales como las disminuciones en las ventas, las retenciones de los clientes, la desmotivaciones de los nuevos empleados, (p.6). Además, los estudios demuestran que los resultados sobre los empleados que fueron sobrevivientes de todo el proceso del downsizing estaban sujetos a varios desafíos, así como el absentismo, disminución de la satisfacción laboral, disminución de la autoestima. (p.8).
A2	Frone, MRand Blais, AR (2020)	Reducir el tamaño de la organización, las condiciones de trabajo y los resultados de los empleados: identificar objetivos para la intervención en el lugar de trabajo entre los sobrevivientes	<b>Hallazgos:</b> El estudio muestra que los efectos adversos del downsizing organizacional van más allá de aquellos que perder un trabajo. Los empleados que sobreviven a una reducción experimentan una amplia gama de efectos dañinos así como depresión, ansiedad, enfado, fatiga del trabajo físico, mental y emocional a ello se suma las malas condiciones de trabajo que se asocian con una variedad de resultados, es así que el downsizing se relacionó negativamente con nueve de las doce condiciones de trabajo: rol laboral ( las demandas laborales, conflicto de roles), interpersonales ( agresión al supervisor, formación de amistades, liderazgo disfuncional), recompensas (justicia distributiva, oportunidades de promoción ) y seguridad (precariedad laboral) .(p.12). En la organización al incurrir de forma frecuente en la salida de personal de trabajo, conlleva a un impacto negativo en cuanto a la presión de laborales en los trabajadores, y aquello bajo la agrupación con otras condicionantes tales como la relaciones de trabajo, el rol de los trabajadores, las oportunidades y también la precariedad laboral, derivan en un caos administrativo y organizacional que puede llevar al rediseño de total de trabajo en la empresa o al cambio y reducción de personal (p.13) <b>Limitaciones:</b> Los datos proporcionados del estudio se obtuvieron de autoinformes, lo cual se indicaría que los resultados pueden ser imprecisos.
A3	Cohee, G.L. (2019)	Reducción corporativa.	<b>Hallazgos:</b> Indican diferencias significativas de productividad, existen diferencias entre organizaciones que redujeron su tamaño con la moral y el bienestar de los empleados, es importante considerar que las mejores prácticas de recursos humanos incluyen la búsqueda de recortes de costos sin reducciones de mano de obra; reduciendo así la fuerza laboral sin despidos forzados; proporcionando una información clara, sincera sobre la justificación de la reducción. (p.3). Además, estos hallazgos indican que la reducción de personal está ligada a la actividad de reestructuración empresarial, por lo tanto si se toma una decisión de reducir el tamaño de la organización y para detener la espiral descendente volviendo así a una empresa con rentabilidad mejorada, ello hace que se vea más favorablemente por el mercado. (p.6). <b>Implicación: (p.4)</b> Los departamentos de recursos humanos establecen políticas claras para emplear métodos más efectivos para conducir acciones de dimensionamiento, por lo cual la relación de los empleados puede ser aliviado centrándose en tres elementos, confianza , dignidad, eficacia en las comunicaciones y procedimientos de justicia, Al proporcionar a los empleados un estado regular de considerar la salud e involucrar a la fuerza laboral.
A4	Brauer, M., & Zimmermann, M. (2019)	Respuesta de los inversores a la reducción de personal: la influencia de las olas de la industria, las perspectivas macroeconómicas y el desempeño de las empresas.	<b>Hallazgos:</b> Este estudio enfatiza la importancia del tiempo como objetivo de investigación para una mejor comprensión y respuesta a la reducción del personal, específicamente los hallazgos sugieren que los gerentes deben tomar decisiones de reducción de personal cuando la empresa aún muestra un desempeño positivo. Además sobre las olas de reducción de la industria indican que los gerentes deben ser conscientes de la actividad simultánea al aplicar el downsizing para que los inversionistas respondan positivamente a las reducciones motivadas por razones proactivas como parte de una estrategia más amplia o un plan de reestructuración, , para ello se debería de realizar un trabajo previo a la reducción de personal, por lo tanto se ha tratado la decisión del downsizing de una empresa focal como un evento independiente y aislado, sin embargo se sugiere que la actividad concurrente de la reducción de personal por parte de la industria parece crear efectos secundarios negativos.(p.22). <b>Limitaciones:</b> Es importante considerar que nuestros resultados se basan en

			muestras de empresas en sedes de estados unidos, mientras que el trabajo previo en otras economías desarrolladas ha encontrado efectos bastantes similares de la reducción de la fuerza de trabajo en respuesta a los inversores.
<b>Art</b>	<b>Autor y año</b>	<b>Título</b>	<b>Hallazgos</b>
A5	Bravo, C. S., & Egaña, A. H. D. (2017)	Influencias de la estrategia de downsizing en la estructura de la empresa.	<p><b>Hallazgos:</b> Este estudio demuestra el crecimiento y desarrollo que ha llevado a cabo telefónica, al mismo tiempo también ha llevado a realizar estrategias de downsizing, encaminadas a lograr un mayor ajuste con el entorno e incremento económico, asimismo se desarrollaron en un momento específico en el tiempo y de forma proactiva, tratando de anticiparse a los cambios que se producían en el entorno, y no debe asociarse a situaciones de declive, es por ello que se plantearon como cambios sistemáticos que afectaban a toda la organización, a su estructura, a sus procesos y a su personal, modificando las distintas variables organizativas a lo largo de la implantación de las estrategias. (p.130).</p> <p><b>Implicaciones:</b> Ampliando la base de datos de la investigación, se podría analizar la adecuación de las estrategias de downsizing a las características propias y sectoriales de la organización, realizando comparaciones de estrategias con otras empresas telefónicas, lo cual permitiría analizar si las diferentes estrategias han provocado la diferencia en la creación del valor. (p.150).</p>
<b>Art</b>	<b>Autor y año</b>	<b>Título</b>	<b>Hallazgos</b>
A6	Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M., & Cunha, B. S. D. (2018)	El rol de la percepción de apoyo organizacional en la inseguridad laboral y el desempeño.	<p><b>Hallazgos:</b> El estudio señala que la inseguridad laboral influye negativamente en el desempeño laboral; efecto que a su vez es mediado parcialmente por el compromiso organizacional afectivo, además se encontró que es probable que un nivel de apoyo organizacional percibido intensifique los efectos de la relación entre la inseguridad laboral y el compromiso organizacional afectivo. Con el único fin de minimizar los efectos negativos de la inseguridad laboral en una estrategia de reducción de personal, por lo tanto, se sugiere una intervención eficaz de los trabajadores sobrevivientes mediante el desarrollo de una comunicación más efectiva en términos de expectativas del colaborador hacia la organización. (p.6). Además, se brinda información práctica que ayude al desarrollo de estrategias que minimicen los efectos negativos de la precariedad laboral tanto en trabajadores como en las organizaciones, por lo tanto, para planificar e implementar con éxito los procedimientos para el entorno laboral posterior al despido, se da conocer posibles sugerencias que puedan utilizar en el futuro. Asimismo, el proporcionar nueva evidencia que contribuirá a una mejor comprensión del valor del trabajador dentro de una empresa, de modo que los objetivos relacionados con el desempeño puedan lograrse de manera efectiva, para ello las organizaciones deben centrar sus esfuerzos en establecer una relación laboral sólida con sus trabajadores (p. 8).</p> <p><b>Limitaciones:</b> Era imposible llegar a las conclusiones debido a su diseño transversal, pero es importante destacar que la muestra se constituyó por trabajadores que habían sobrevivido a una reducción.</p>
<b>Art</b>	<b>Autor y año</b>	<b>Título</b>	<b>Hallazgos</b>
A7	A. I., Cavazos Arroyo, J., & Hernández Gómez, J. A. (2019)	Contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado: su efecto en la rotación del personal operativo en la frontera norte mexicana.	<p><b>Hallazgos:</b> El estudio señala que pudieran estar vinculados con los objetos estudiados, ya que generalmente sus expectativas están acotadas al salario y prestaciones acordadas, condiciones laborales que difícilmente se incumplirán, es decir se trata de contratos transaccionales, aún cuando la violación del contrato psicológico y la intención de rotación no fue significativa, resulta pertinente que las empresas pongan un cuidado especial durante el reclutamiento y selección del personal y tengan siempre presentes las expectativas y promesas hechas al trabajador, tanto durante su contratación como en su vida laboral, a efecto de evitar la ruptura y posterior violación del contrato psicológico. Solamente deben hacerse promesas realistas que puedan cumplirse. (p.13).</p> <p><b>Limitaciones: (p.14):</b> Se trata de un estudio de corte transversal, con una muestra no probabilística, realizado en el sector autopartista de la industria manufacturera y maquiladora de exportación ubicada en Ciudad Juárez, Chihuahua, por lo que los resultados no pueden ser generalizados y solo aplican en la muestra estudiada.</p> <p>El análisis no considera el efecto moderador de variables demográficas, como el sexo o el estado civil, las cuales pudieran generar diferencias entre grupos, por lo que es imposible descartar la heterogeneidad de la información. Por otra parte, en relación a la muestra, se sugiere replicar el trabajo de forma probabilística, ya que, aunque el tamaño de la muestra utilizada fue estadísticamente apropiado para los propósitos del estudio, solo representa una pequeña proporción del personal ocupado en el contexto (p.14).</p>
<b>Art</b>	<b>Autor y año</b>	<b>Título</b>	<b>Hallazgos</b>
			<p><b>Hallazgos:</b> Los estudios detallan que ser buenos asesores para el ministerio laboral y seguridad social, controlando la vida laboral, proporcionando seguridad y un nivel mínimo de bienestar para poner fin a los eventos de motivación se ven como causas fundamentales de la reducción de la</p>



A8	Adigüzel, B., Y Tuna, M. (2018)	Procesos de reducción de personal de gestión hotelera durante la crisis turística de Turquía de 2016.	motivación, calidad de servicio. En esta investigación, la reducción de aplicaciones manejado por hoteles de Turquía, el turismo se metió en un lío debido a problemas políticos y ataques terroristas. En este sentido, los despidos, reestructuraciones y cambios en la operación conducidos a los hoteles reducen sistemáticamente el tamaño en algunos puntos. Los hoteles no están preparados e hicieron que la crisis se profundizara mientras que los despidos no planificados trajeron a los hoteles más costos incluso si intentaron reducirlos, fusiones no planificadas de departamentos y trabajos aumentó la carga de trabajo; Además de esto, poner fin a los eventos de motivación se ven como causas fundamentales de la reducción de la motivación, producto calidad de servicio. Se encontró que el personal de F&B estaba sacrificado principalmente durante la crisis. la investigación es importante porque muestra los procesos, aplicaciones y resultados claramente, creando un formulario de entrevista básico para realizar un análisis a profundidad desde el punto de vista de los gerentes. (p.15).
<b>Art</b>	<b>Autor y año</b>	<b>Título</b>	<b>Hallazgos</b>
A9	Saltorato, P., Y Benatti, G. (2017)	El acto performativo de la reestructuración organizacional bajo la ideología de la gestión del valor del accionista.	<b>Hallazgos</b> : El estudio de los hallazgos mencionan que las narrativas de éxito que se encuentran en los informes de la empresa retratar el mito de la reestructuración como una estrategia continua, a través de la empresa refuerza sus esfuerzos en la entrega de buenos resultados a los accionistas, a pesar de los resultados del estudio de caso, su naturaleza performativa legítima, el compromiso de la empresa con la ideología de gestión hacia las partes interesadas del mercado capital, incluso frente a la adopción de posturas de los accionistas, como las medidas contra las adquisiciones, la fusión de los puestos del director general y presidente, las ventajas de su director ejecutivo (p.10),
<b>Art</b>	<b>Autor y año</b>	<b>Título</b>	<b>Hallazgos</b>
A10	Andreeva, E., Brenner,  M. H., Theorell, T., & Goldberg, M. (2017)	Riesgo de mala salud psicológica y métodos de reducción de personal organizacional: una encuesta transversal en cuatro países europeos	<b>Hallazgos:</b> sugieren que la forma en que la reducción se lleva a cabo hace una diferencia sustancial en cuanto a si los trabajadores expuestos sufrirán síntomas de depresión, ansiedad o agotamiento emocional. En el caso de la reducción estratégica, no observamos mayor riesgo de enfermedad psicológica. (p.7) también implican necesidad de una mayor atención al empleo y la salud políticas destinadas a apoyar a los trabajadores con una reciente experiencia de reducción reactiva. En particular, socialmente La reestructuración responsable debe incorporar estrategias de Prevención primaria y secundaria centrada en el seguimiento. y mejora de la salud psicológica de los trabajadores. Esta parece ser de particular relevancia para los sobrevivientes y trabajadores recientemente reemplazados después de despidos a gran escala. Los empleadores y los profesionales de la salud deberían crear un programa exhaustivo para minimizar el impacto negativo de despidos en salud de trabajadores. (p.10) los resultados implican que la reducción estratégica promueve despidos obligatorios en distintos sectores de la empresa, pero estos mismo son necesarios para el rescate económico o posicional de la organización, en general aporta efectos beneficios para la empresa a simple vista, pero por dentro en realidad provoca estrés laboral y perjuicios a los trabajadores (p.8)
<b>Art</b>	<b>Autor y año</b>	<b>Título</b>	<b>Hallazgos</b>
A11	Shalini, B. N., & Maiya, U. (2019)	Reducción de personal organizacional: revisión conceptual.	<b>Hallazgos:</b> las tasas de reducción de personal son más altas entre las empresas que ejecutan muchas consolidaciones que entre las que ejecutan menos, Empresas que realizan grandes inversiones en ahorro de mano de obra tecnologías tienen tasas más altas que las downsizing que realizan pequeñas inversiones en tecnologías, por el cual las tasas de reducción de personal son más altas entre las empresas con muchos se entrelaza con reductores anteriores que entre aquellos con menos interconexiones con empresas reducidas. (p.7). La reducción de personal en la empresa debe emplearse como una estrategia de contingencia empleada por los gerentes, sin embargo, cada situación es distinta y debe quedar claro que esta herramienta de gestión es demasiado compleja y multifacética lo cual no producirá solo un efecto, si no que tendrá distintos efectos de rebote que afectaran en la estructura, la forma de trabajo y la eficiencia de la empresa (p.8).
<b>Art</b>	<b>Autor y año</b>	<b>Título</b>	<b>Hallazgos</b>
			<b>Hallazgos:</b> Nuestro estudio de hallazgos proporciona una breve descripción general del fenómeno de la reducción de personal y algunos antecedentes y conocimientos con respecto a la ética. Comenzamos presentando el desafío de actuar éticamente en medio de la toma de decisiones de reducción de personal en el sector de la educación, así como la necesidad de pensar con diligencia y decidir para hacer frente a estos desafíos. Nosotros describimos

A12	Walker, K.D., & Kutsyuruba, B. (2020)	Upgrading Downsizing: Ética y reducciones de personal en organizaciones en declive.	<p>algunas de las fuerzas y actitudes sociales más importantes que enmarcan las decisiones relativas a la reducción de personal, por el cual las decisiones de reestructuración empresarial deben ser transparentes, bien definidas, defendibles y tomadas por razones correctas y justas. Si bien existe la necesidad de desarrollarla e implementar un conjunto de principios sobre cómo será la organización en el futuro, esta disciplina debe aplicarse en todas las actividades de gestión (p.11).</p> <p><b>Limitaciones: (p.12):</b> Este documento proporciona a los lectores consideraciones conceptuales y éticas para guiar las decisiones en circunstancias de declive, y reducción de personal. Sin embargo, cada contexto requiere su propio conjunto de atenciones y aplicación de sabiduría. Aplicación de ideales es un asunto complicado. Saber cuál es la decisión buena, correcta y justa a menudo puede verse obstaculizado por variables que están más allá del control de los líderes educativos</p>
Art	Autor y año	Título	Hallazgos
A13	Park, et al; (2020)	El efecto de la reestructuración de la fuerza laboral en el comportamiento de retiro: el papel de la inseguridad laboral, la meseta profesional y la justicia procesal	<p><b>Hallazgos:</b> El estudio empírico son los siguientes: la hipótesis de que la reestructuración afecta el comportamiento del empleado de forma remota no ha sido soportado. Es decir, la actitud de los empleados en lo que respecta a la reestructuración no siempre son automáticamente negativo, sino por el contrario. De acuerdo con la investigación empírica, la reestructuración puede dar a la empresa la oportunidad de eliminar la gestión insuficiente, mejorar la flexibilidad de la organización, así como la creatividad de la empresa, mejorando la moral y la productividad de los empleados. El estudio reveló también que la meseta de contenido tuvo un efecto positivo, efecto moderador estructural de la carrera. (p.5)</p> <p>Los datos empíricos muestran que la percepción de la inseguridad laboral media la relación entre Comportamiento de reestructuración y retirada. En definitiva, aumentará el comportamiento de retirada, a medida que crece la sensación de precariedad laboral por el impacto de la reestructuración (p.9).</p> <p><b>Implicación: (p.8):</b> contribuyó a comprender el mecanismo del efecto aquí al que ha dado lugar la reestructuración de la plantilla sobre la actitud y comportamiento del trabajador. El estudio también examinó el efecto mediador de la percepción de inseguridad laboral en lo que respecta a las relaciones con la reestructuración y la retirada comportamiento.</p> <p>Es necesario que exista un enfoque de gestión que pueda atender a las necesidades de los empleados restantes que pueden sufrir percepción de inseguridad laboral.</p> <p><b>Limitaciones: (p.9):</b> En primer lugar, en términos de metodología, el documento se basa en una encuesta de autoinforme; por lo tanto, no podemos ignorar la cuestión del sesgo en el sesgo del método común y deseabilidad social. Por lo tanto, es necesario mejorar imponer un enfoque más objetivo en la obtención de material, encontrar otras formas de recolectar los recursos, o encontrar algunos otros espacios para mantener la objetividad</p>
Art	Autor y año	Título	Hallazgos
A14	Claver-Cortés, et al; (2017)	Reestructuración de Personal: Viejos Métodos, Nuevos Desafíos.	<p><b>Hallazgos:</b> El estudio de hallazgos analizado llega a la conclusión de que las empresas con mayor proporción de los trabajadores temporales tienen más probabilidades de reducir su personal, lo que demuestra la importancia del despido costos a la hora de tomar estas decisiones. Lógicamente, esto sucede aún más en esos países donde estos costos son muy altos, asimismo la reducción de personal requiere una planificación adecuada y no meramente apearse a las regulaciones legales. con el único propósito de reducir costos y evitar quejas, ya que tal reducción altera el comportamiento y nivel de satisfacción, disminuye su fidelidad a la empresa. Es así que la ejecución de la reestructuración no se trata simplemente de aplicar el downsizing en las empresas, sino lo que busca es como poder generar eficiencia a través de la sinergia más eficaz en la capacidad de trabajo (p.9).</p>
Art	Autor y año	Título	Hallazgos
A15	Mahmood, D. M. (2020)	La relación entre las estrategias de gestión de recursos humanos y la reducción de personal organizacional: evidencia de Irak.	<p><b>Hallazgos:</b> La investigación muestra una ampliación de la plantilla de la empresa general para industrias textiles, hay personal redundante. La dirección de la empresa no se dio cuenta de la importancia de la jubilación anticipada y no se dio cuenta de la importancia de la transición de las profesiones u otros sitios. Lograr una estrategia de reducción de recursos humanos también conlleva a un gasto económico en liquidaciones, por lo cual esta estrategia debe ser analizada profundamente para su aplicación, La eficiencia de la empresa a medida que se desplaza hacia abajo cuando aplicar las estrategias organizativas de downsizing en la actualidad, si resulta que la empresa el desempeño financiero decae al aplicar estas</p>

Art	Autor y año	Título	Hallazgos
			estrategias. (p.12).
A16	Ritter-Hayashi, D.,Knoben, J., & Vermeulen, P. A. (2020)	El éxito pertenece ala empresa flexible: cómo la flexibilidad laboral puede conservar la capacidad de innovación de la empresa en tiemposde reducción de personal	<p><b>Hallazgos:</b> Los gerentes de las entidades en crecimiento no han tenido una indicación clara de cómo su decisión de reducción de personal afecta la innovación de procesos dentro de la empresa. No se puede suponer simplemente que la reducción de personal tiene unefecto comparable en las PYME, en comparación con las grandes empresas de los países desarrollados pues son realidades muy distintas (p.14).</p> <p>Los hallazgos demuestran que la innovación de procesos sufre menos la reducción de personal si las empresas experimentan presión financiera. Como tal, esto ayuda mucho en las decisiones relevantes para los gerentes, ya que enfatizan la importancia de la comunicación y existe una menor presión en la toma de decisiones (p.14).</p> <p><b>Condición:</b> Para tener en cuenta los cambios recurrentes en el entorno económico, las empresas deben transformarse estratégicamente y volverse más rentables, lo que con frecuencia incluye la reducción de personal (p.15)</p> <p><b>Limitaciones:</b> Los datos que utilizados están estandarizados en muchos países y cubren un conjunto muy diverso de empresas.</p>
A17	Coleman, K.P. (2020)	Reducción de personal en el mantenimiento de la paz de la ONU: el impacto en el personal civil de mantenimiento de lapaz y las misiones que los emplean	<p><b>Hallazgos:</b> Aplicar la reducción de la fuerza laboral, inflama las divisiones de las áreas de trabajo, ya que, así como fomenta competitividad también genera rivalidad y resentimiento, estas dinámicas socavan la consistencia de los equipos laborales, lo cual también amenaza la eficiencia tanto durante como después de un ciclo de reducción de personal, ya que posterior a ello, los colaboradores siguen desconfiando de sus gestiones y sus colegas (p.22)</p> <p>La reducción de personal aumenta drásticamente los desafíos de supervivencia de la organización, a menudo las empresas sufren pérdidas de productividad a largo plazo debido a la inseguridad laboral y la baja moral entre los trabajadores que resisten un proceso de reducción, así mismo esto desfoga en posibles conflictos organizativos y falta de confianza (p.24)</p> <p>Las organizaciones con empleados de alto compromiso y estratificación significativa de la fuerza laboral corren un riesgo particular de sufrir problemas de supervivencia post reducción, especialmente si el proceso de reducción se considera opaco o en simples palabras de manera injusta (p.24)</p> <p>La inseguridad laboral socava al compañerismo entre el personal de la organización y en la confianza dentro de los equipos, a medida que losequipos se reducen y las empresas identifican la reducción de puestos objetivos puesto de trabajo, los individuos compiten con colegas de rango similar para mantener sus puestos el mayor tiempo posible (p.21).</p> <p><b>Limitaciones:</b> El proyecto se mantiene vigente hasta el año de publicación, a medida que continúa la reducción de personal, se generan más incógnitas que merecen una mayor exploración.</p>
A18	McLachlan, C. J. (2022)	Developing a framework for responsible downsizing through best fit: the importance of regulatory, procedural, communication and employment responsibilities.	<p><b>Hallazgos:</b> Las prácticas de reducción deben traducirse a los contextos locales si se quiere asumir un proceso responsable. En este sentido, el documento cuestiona los supuestos del enfoque predominante de mejores prácticas en la literatura académica y de reducción de personal (P.24)</p> <p>El contexto no rechaza la necesidad de mejores prácticas, sino que presenta el argumento de que la reducción responsable debe verse como un proceso integrado en el contexto en lugar de la mera incidencia de supuestas mejores prácticas universalmente aplicables. Por lo tanto, los factores organizacionales, sociales e institucionales dan forma a la implementación de la reducción de tamaño responsable(p.24)</p>
A19	Cascio, W. F., Chatrath,A., & Christie- David, R. A.(2021)	Antecedentes y Consecuencias de la Reestructuración de Empleados y Activos	<p><b>Hallazgos:</b> Los hallazgos indican que los empleados fueron más rentables en promedio, que el aplicar las reducciones de activos, y la prueba encuentra que la diferencia entre ellos es estadísticamente significativa, y estos patrones se mantienen la reducción se produce a niveles relativamente más bajos de pérdidas en comparación con activos (p.30)</p> <p>La economía es un factor importante ya que ello evidencia el desaliento a efectuar la reducción de personal durante un buen desempeño económico de la empresa, sin embargo, ante la existencia en un riesgo político, es muy probable aplicar estrategias de emergencia como el downsizing (p.29)</p> <p><b>Limitaciones:</b> Es posible que las empresas privadas puedan comportarse de manera diferente con respecto a las alternativas de reestructuración. Debido a la amplia muestra utilizada es posible que existan errores detesteo.</p>

Art	Autor y año	Título	Hallazgos
A20	Mousa, M., & Ayoubi, R.M. (2019)	Gestión inclusiva/exclusiva del talento, liderazgo responsable y reducción de personal: un estudio de los académicos en las empresas públicas egipcias	<p><b>Hallazgos:</b> los hallazgos destacaron una asociación estadística muy débil entre la gestión inclusiva del talento de los académicos y la reducción de personal de la organización, mientras que se descubrió una fuerte asociación estadística entre la gestión exclusiva del talento y la reducción de personal de la organización (p.13). El análisis estadístico mostró que el liderazgo responsable no tiene ningún papel en la mediación de la relación entre la gestión inclusiva/exclusiva del talento de los académicos y su reducción, las decisiones tomadas para el proceso de reestructuración conllevan en algunos casos a problemas éticos asociados a decidir quién se va de la empresa, estas decisiones son difíciles en la organización debido a su impacto psicológico, social y económico sobre los empleados despedidos y sus familias (p.13).</p> <p><b>Condición:</b> Cualquier plan de reducción de personal organizacional sería el resultado de un cambio externo repentino como la reestructuración de la gerencia o la disminución de las finanzas o la liquidez (p.14).</p> <p><b>Limitaciones:</b> Se han centrado solo en tres escuelas de negocios públicas egipcias, lo que puede limitar las oportunidades de generalizar los resultados</p>
A21	Céspedes-Lorente, J.J., Magán-Díaz, A., & Martínez-Ros, E. (2018)	Tecnologías de la información y reducción de personal: examen de su impacto en el desempeño económico.	<p><b>Hallazgos:</b> Muestran que la implementación de nuevas tecnologías tiene un efecto positivo en el desempeño de las empresas con una menor rentabilidad en la industria, lo cual respalda la utilidad de implementar ello para mejorar la empresa (p.23). Se debe considerar las estrategias de reducción de personal como recursos de gestión en lugar de herramientas de reducción de costos, asimismo las empresas que toman la opción de reducir el tamaño por problemas financieros también deben considerar la implementación de nuevas tecnologías para reducir el impacto negativo en la rentabilidad (p.23)</p> <p><b>Condiciones:</b> Se puede afirmar que una empresa que reduce su tamaño y hace un uso extensivo de nuevas tecnologías logra tener una relación positiva entre el desempeño de la empresa y menos efectos negativos (p.22).</p> <p><b>Limitaciones:</b> Solo se utilizó estudios dentro de un rango de 3 años. Solo se consideró información con respecto a la reducción de la mano de obra.</p>
A22	Langster, Holly J. et.al (2021)	Una revisión de alcance del impacto de la reducción de personal en los sobrevivientes	<p><b>Hallazgos:</b> El impacto a largo plazo en los sobrevivientes de la reducción de personal incluye una disminución de la moral, la confianza y, por lo tanto, la lealtad hacia la organización. Los sobrevivientes de la reducción de personal se inclinan más a buscar empleo en otra organización como resultado de la falta de confianza causada por un trabajo (p.332) Los comportamientos de los empleados de la organización se ven reflejados en su forma de trabajo y satisfacción hacia sus jefes, asimismo una asistencia perfecta comprende un comportamiento de compromiso con la organización lo cual también es tomado en cuenta en las decisiones de reducción (p.332)</p> <p><b>Limitaciones:</b> Una limitación es la falta de investigación reportada en distintos campos de trabajo en general.</p>
A23	Kazho, S. A., & Atan, T. (2022).	Reducción del tamaño del sector público y desempeño del sector público: resultados de un análisis de contenido	<p><b>Hallazgos:</b> Las prácticas de downsizing son de consideración ética, demasiados problemas éticos pueden afectar negativamente el desempeño de los colaboradores. La falta de divulgación de información sobre reducción representa una violación de los derechos de los empleados. Además, algunos estudios muestran que la reducción de personal no proporcionará beneficios económicos a largo plazo (p.16). Reducir el tamaño de una organización significa reducir el personal, los costos, el trabajo y los procesos a través de decisiones y estrategias conscientes implementadas por la administración de la empresa. De esta manera, el sector público mide la eficiencia como uno de los indicadores de desempeño al comparar programas específicos basados en presupuestos de desempeño para evaluar objetivos estratégicos (p.16).</p> <p><b>Condición:</b> La responsabilidad principal de ajustar y perfeccionar la estructura y los sistemas de control de la organización recae en el mando de la organización, en este sentido, puede ser necesario seguir estrategias de gestión, estructura, confianza y sistemas de control (p.17)</p> <p><b>Limitaciones:</b> Obstrucciones debido a la pandemia Covid-19. Tamaño de la muestra de nivel bajo.</p>

Art	Autor y año	Título	Hallazgos
A24	Carriger, M.(2018)	¿Tenemos que reducir el tamaño? ¿La evidencia empírica sugiere alguna alternativa?	<p><b>Hallazgos:</b> Indica que varias alternativas a la reducción de personal tienen un impacto positivo inmediato en las medidas de rentabilidad y un impacto positivo a largo plazo en una medida de eficiencia: los ingresos por empleado, así mismo la evidencia muestra que la deserción temporal conduce a mejores resultados financieros que la deserción natural que la deserción forzosa o la reducción de personal (p.10) Esta investigación muestra que las alternativas al downsizing (Decisión Natural) tienen un impacto positivo inmediato en las medidas de rentabilidad, en comparación con el downsizing (Forzada) mismo, en empresas que están experimentando un declive financiero (p.11). <b>Condición:</b> Aplicar estas decisiones suelen ser curitas muy eficaces, sin embargo, abordar una causa subyacente al problema a través de una planificación estratégica sería más eficaz a largo plazo (p.10). <b>Limitaciones:</b> Se centra únicamente en los costos fijos/de personal como alternativa a la reducción de personal. Solo se aplicó en las empresas que se encontraron en problemas financieros.</p>
A25	Adeoye, A., Y Lawrence, E. M. (2021)	Reducción Organizacional Y Desempeño De Los Supervivientes: Un Estudio De First Bank Plc	<p><b>Hallazgos:</b> El hallazgo muestra que el desempeño de los sobrevivientes se basará en el costo económico, lo que implica que el First Bank debe considerar la capacidad económica del banco al introducir la reducción considerando su implicación de costos en la organización y el desempeño de los sobrevivientes (p.13). No existe una correlación entre el avance tecnológico y el desempeño de los sobrevivientes porque, a medida que la gerencia adopta el avance tecnológico, los empleados se van preparando para la tarea que tenían por delante antes de unirse al banco, por lo que la introducción de nueva tecnología no tiene nada que ver con una reducción de personal (p.12). <b>Condición:</b> la reducción de personal como curso necesita una gran cantidad de gestión del cambio y ha sido utilizada como una herramienta por los tomadores de decisiones en organizaciones y se utilizó estratégicamente para torcer la estructura de las empresas y organizarlas bien, es importante que las organizaciones lo adopten y lo implementen adecuadamente sobre una base de equidad sin prejuicios entre todos sus colaboradores (p.13). <b>Limitaciones:</b> Lo descrito en este estudio se limita a reducir el desempeño de los sobrevivientes en el sector financiero. Se pueden realizar más investigaciones para tener una mejor comprensión de las variables en estudio. Los datos proporcionados por los encuestados no pueden ser del todo correctos.</p>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ILLA SIHUINCHA GODOFREDO PASTOR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Downsizing en el proceso de reestructuración empresarial . Revisión sistemática", cuyos autores son QUISPE IGNACIO CRISTINA ROSA, RUIZ PEREYRA BILL JOEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ILLA SIHUINCHA GODOFREDO PASTOR <b>DNI:</b> 10596867 <b>ORCID</b> 0000-0002-2532-3194	Firmado digitalmente por: GILLAS el 23-07-2022 22:31:10

Código documento Trilce: TRI - 0332039