



DOWNSIZING Y LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA (DOWNSIZING AND TECHNOLOGICAL INNOVATION)

Ana Karina Marcano Salazar

anakarinam1711@gmail.com



<https://orcid.org/0000-0001-7960-5309>

Banco Central de Venezuela, Subsele Maracaibo, Venezuela

Como citar: Marcano, Ana (2023) Downsizing y la innovación tecnológica. CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 20(1), Venezuela. (Pp.24-43)

RESUMEN

El presente artículo permitió analizar el downsizing y la innovación tecnológica. De la aplicación hermenéutica, se interpretó que en las empresas se busca el desplazamiento de la fuerza laboral, causado por la irrupción tecnológica, generando efectos sobre la manera en que se gestionan las empresas y sus relaciones industriales y laborales. El mercado actual es muy competitivo. De ahí que sea normal que las empresas experimenten continuos cambios organizacionales, como consecuencia de esto las compañías tienen que enfrentarse a esta situación utilizando distintas herramientas. El downsizing lucha por la permanencia en el mercado y con la necesidad de innovar tecnológicamente y aunque se tenga una visión y una concepción negativa del downsizing empresarial, es mucho más que una reducción de plantilla y puede incluso ser beneficioso para empresas y trabajadores, si se enfoca desde un punto de vista positivo y mediante un plan bien ejecutado con el fin de mejorar los sistemas de trabajo.

Palabras clave: Downsizing, Reducción de plantilla, Supervivientes, Impacto, Cambio, Organización.



ABSTRACT

This article allowed the analysis of downsizing and technological innovation, through which, from the hermeneutic application, it was interpreted that companies seek the displacement of the labor force, caused by technological irruption, generating effects on the way in which companies are managed and their industrial and labor relations. Today's market is very competitive. Hence, it is normal for companies to experience continuous organizational changes, as a consequence of this companies have to face this situation using different tools. Downsizing fights for permanence in the market and with the need to innovate technologically and although you have a negative vision and conception of business downsizing, it is much more than a reduction in staff and can even be beneficial for companies and workers, if it is approached from a positive point of view and through a well-executed plan in order to improve work systems.

Keywords: Human management, competitive strategy, humanize.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el fenómeno del downsizing ha sido más intenso a partir de las últimas dos décadas, afectando a una gran parte del mundo empresarial. Los trabajos empíricos sobre sus efectos son varios, desde los efectos individuales a los organizacionales. En este último caso, las consecuencias han quedado reflejadas por la literatura en términos de rentabilidad. Las empresas experimentan muchos cambios debido a la globalización y a la competitividad, para enfrentarlos tienen que valerse de herramientas que aseguren su existencia, una de ellas es la tecnología la cual marca una tendencia en el desarrollo empresarial e industrial a todo nivel.

En latino América el término downsizing empezó a utilizarse a principio de los años 70's, en Estados Unidos de América por una empresa fabricante de automóviles para referirse a la disminución en la producción de automóviles en dicho sector, pero fue hasta 1982 que una importante firma empleó este método en el área de personal y desde entonces es aplicado por muchas organizaciones a nivel mundial.

Esta práctica fue utilizada principalmente para resolver problemas financieros, ya que contaban con exceso de personal en sus estructuras; ahora las organizaciones han manejado el downsizing como una importante herramienta en



la parte gerencial, la cual les ayuda a cambiar y ajustarse de manera más fácil a las tecnologías, a la globalización y al redireccionamiento de los negocios.

En el mercado actual de Venezuela, un gran número de empresas han trazado diferentes estrategias enfocadas a aumentar los niveles de productividad y eficiencia. Una de estas estrategias es el downsizing, término anglosajón que hace referencia a una reestructuración empresarial que implica una optimización de los sistemas de trabajo a través de una adecuación del número de empleados, con el fin de alcanzar elevados niveles de competitividad.

Dicho grosso modo, el downsizing consiste básicamente en reducir la plantilla de trabajadores de una empresa, aunque no se trata del mero hecho de despedir empleados, puesto que es un concepto que combina las estrategias de rightsizing y rethinking, o lo que es lo mismo, lograr implantar el tamaño organizacional óptimo en la empresa y reformular su organización.

El principal objetivo del downsizing es instaurar organizaciones más ligeras y flexibles, con la capacidad de adaptarse adecuadamente a los cambios y de enfrentarse a los retos con mayor celeridad. Conviene recordar que no se trata de una estrategia de liquidación o de disminución del volumen de negocio, sino que es una maniobra ofensiva que busca la mejora de la productividad y el aumento de los beneficios, aunque esto suponga despidos, transferencias, externalización, entre otros.

Podemos distinguir dos tipos de downsizing, proactivo y reactivo. El proactivo se implementa de manera anticipada a los cambios que se puedan dar en el sector empresarial en el que se encuadra el negocio. De hecho, adelantarse a los cambios del entorno conlleva la consecución de los objetivos de manera más rápida. Por su parte, el downsizing reactivo se lleva a cabo en respuesta a una situación determinada del mercado. Es decir, la reorganización viene dada por un nuevo contexto empresarial, por lo que los resultados se obtienen de manera más lenta y progresiva.

En este sentido, en la presente investigación se intentará plantear, con la mayor claridad posible, la reducción de plantilla o downsizing y la innovación tecnológica como estrategia organizacional, y que viene acaparando cada vez más no sólo la atención y el interés de los estudiosos del mundo laboral, sino también la preocupación de las instituciones empresariales, sindicales, políticas y sociales.



FUNDAMENTOS TEÓRICOS:

Downsizing y la Innovación Tecnológica

La palabra Downsizing es la combinación de las palabras down, bajar y sizing, tamaño: significa reducir el tamaño de la empresa. Salazar (2020) señala que se debe aprovechar el downsizing para realizar cambios positivos en la empresa, de modo más eficiente, para lo cual es necesario motivar y empoderar al personal que permanece, se debe evitar además contingencias laborales, por ello es necesario aplicarlo correctamente.

Lievano (2019), menciona que presenta tres características principales: (i) intención de la estrategia, (ii) momento para la implementación de estrategia y (iii) efectos en los procesos y en el personal afectando positiva o negativamente a la empresa; se debe considerar que a veces el Downsizing se efectúa en periodos de auge o crecimiento, lo cual conlleva a no despedir al personal sino a reubicarlo haciendo eficiente a la empresa.

Según Soria y Herrero (2016), el Downsizing, es un procedimiento realizado para obtener mayor flexibilidad y mejores resultados, para ello, analiza los puestos de una organización para eliminar aquellos que se resulten innecesarios, reduciendo el número de personal, tanto de niveles gerenciales como de empleados. Esta estrategia se basa por tanto en obtener un tamaño y estructura de organización adecuados que permitan el incremento de la productividad de una empresa.

El downsizing puede ser definido como una decisión deliberada e intencional por parte de la organización para reducir su fuerza de trabajo (plantilla) con el fin de aumentar su rendimiento o productividad. Aunque esta definición no es exclusiva, nos permite un primer y útil acercamiento a su conceptualización, en base a sus tres componentes claves: intencionalidad, reducción de mano de obra y productividad.

El carácter deliberado e intencional del downsizing es fundamental, ya que nos permite distinguirlo del declive organizacional que es un fenómeno que ocurre involuntariamente y que conlleva la erosión de los recursos básicos de una organización. Pero también es verdad que el downsizing es utilizado por las organizaciones tanto para afrontar una situación de declive o ruina empresarial como para aumentar su productividad y su competitividad.



En cuanto a la reducción de mano de obra constituye el componente más polémico y dramático de la definición ya que nos conduce a la verdadera cruz del problema: su lado más humano y, por ende, su carácter psicosocial. En lo tocante al último de los componentes, no cabe la menor duda que conseguir la máxima eficiencia, productividad, competitividad y realización empresarial constituye el objetivo central y la razón de ser de todas las organizaciones.

La literatura sobre el downsizing ofrece una amplia gama de métodos o estrategias que acompañan a la reducción de plantilla. Estas estrategias van desde las que se basan en un menor control organizacional, reducciones progresivas, y con pocos efectos sobre los empleados, hasta aquellas que conllevan un alto control empresarial o gerencial, se llevan a cabo con rapidez y sin previo aviso y resultan tremendamente devastadoras y traumáticas para los trabajadores. Un caso paradigmático de este último tipo de estrategia sería el despido sin ningún tipo de cobertura de desempleo ni de indemnización.

En la actualidad las empresas experimentan muchos cambios debido a la globalización y a la competitividad, para enfrentarlos tienen que valerse de herramientas que aseguren su existencia, una de ellas es la tecnología la cual marca una tendencia en el desarrollo empresarial e industrial a todo nivel.

Por su parte, Álvarez (2015) el downsizing tiene las siguientes características: - No es una herramienta aplicada de forma espontánea, sino que, se dan de modo deliberado, con intencionalidad. - No necesariamente supone reducir al personal, en muchos casos se insertan productos o servicios nuevos o se incrementan funciones o tareas manteniendo la misma cantidad de colaboradores. - Busca mejorar la eficiencia de la empresa, sea que se efectúe de modo proactivo o reactivo, con la finalidad de mantener o aminorar costos, aumento de ingresos, buscando competitividad. - Puede afectar a los procesos dentro de la organización, en el caso de reducción de personal, con las mismas actividades por cumplir genera cansancio ocupacional por sobre carga laboral.

Por su parte, el término innovación, desde su acepción más simple, Tejada, Cruz, Uribe y Ríos (2019) refiere que la Innovación tecnológica, requiere del apoyo de la tecnología, entendiendo por ésta el conjunto de teorías y técnicas que permiten el aprovechamiento práctico del conocimiento científico; aplicada a un determinado sector o producto, se entiende como el conjunto de instrumentos y procedimientos considerados necesarios para lograr los fines propuestos.



La innovación tecnológica, se consideran una de las más importantes dado los cambios económicos que implica. Esta comprende cambios en los productos y en los procesos. Las primeras, innovaciones en los productos, se refieren a la fabricación e introducción en el mercado de nuevos o mejorados productos, mientras que corresponde a las segundas innovación en los procesos, la instalación de nuevos procesos o sistemas de producción que emplean nuevas tecnologías.

Éstos cambios implican la adopción de técnicas, procedimientos nuevas formas de organización y de gestión de la producción que mejorarán la productividad de los factores de producción, a través de la racionalización y optimización en la fabricación. Estas estrategias permiten lograr ventajas competitivas traducidas en costos, calidad, flexibilidad de procesos, entre otras. Este tipo de innovaciones son estudiadas en esta investigación con el objetivo de precisar, desde la perspectiva teórica, elementos de interés en el ámbito empresarial

Cuando se habla de tecnología en el ramo empresarial el hombre se siente desplazado ya que ésta llega, generalmente, a reemplazar a la fuerza laboral humana, las empresas ven conveniente el uso de tecnologías para reducir costos y aumentar su productividad, como bien sabemos una maquina puede realizar en un día lo que cinco o diez hombres harían en el mismo lapso de tiempo. Este desplazamiento de la fuerza laboral, causado por la irrupción tecnológica, genera efectos sobre la manera en que se gestionan las empresas y sus relaciones industriales y laborales, uno de ellos es conocido como downsizing.

Cuándo aplicar el Downsizing

Con la finalidad de promover la competitividad y la productividad para reducir costos y reestructurar organizaciones, según Kao y Chen (2020), refieren que 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.

Para Lievano (2019), el downsizing tiene diversos modelos estratégicos que se deberían analizar antes de su aplicación, evidenciándose tres modelos: a. Reducción de gastos, a través del aumento de productividad por el recorte o unión de áreas o departamentos dentro de la organización, b. Reducción de escala, mantiene los objetivos disminuyendo el personal y recursos físicos de la empresa.



c. Reestructuración de portafolios corporativos, supone el disminuir actividades, reorganizando la estructura de la empresa sin tocar la planta física.

Por su parte, Bohle, Chambel, Medina y Cunha (2018) considera que existe la percepción que afecta la reputación corporativa, dado que la reducción de personal como recurso estratégico es contrario a las prácticas formales organizacionales.

Existen diferentes razones que pueden llevar a una empresa a implementar el downsizing: -Declive de la industria, Cuando cierto sector industrial enfrenta una crisis debido a cambios tecnológicos o de consumo, reducir los costes se convierte en una necesidad. -Recesión económica desfavorable a nivel nacional o mundial pueden afectar directamente a la empresa, que deberá reducir su tamaño para poder mantener la rentabilidad. - La fusión de dos empresas suele tener como resultado la reestructuración de la fuerza laboral y, por lo tanto, la posibilidad de prescindir de puestos que ya no resulten necesarios. -Competencia, si un competidor ha realizado una disminución de costes, la empresa puede sentir la presión de hacer lo mismo.

Objetivos del Downsizing

Cuando se habla de tecnología en el ramo empresarial el hombre se siente desplazado ya que ésta llega, generalmente, a reemplazar a la fuerza laboral humana, las empresas ven conveniente el uso de tecnologías para reducir costos y aumentar su productividad, como bien sabemos una maquina puede realizar en un día lo que cinco o diez hombres harían en el mismo lapso de tiempo. Este desplazamiento de la fuerza laboral, causado por la irrupción tecnológica, genera efectos sobre la manera en que se gestionan las empresas y sus relaciones industriales y laborales, uno de ellos es conocido como downsizing.

Con esta herramienta las empresas, en la lucha por la permanencia en el mercado y con la necesidad de innovar tecnológicamente, buscan alcanzar los siguientes objetivos: Salvar a la empresa en un momento de crisis; Disminuir costos de personal; Su permanencia en el mercado, levantarse en situaciones adversas; Innovación tecnológica. Aumentar el rendimiento laboral: Considerar y excluir todo proceso, tarea, actividad o área que no agregue valor; Reducir y simplificar los procesos, haciéndolos más simples y productivos; Aumentar el rendimiento del personal.



Muñoz (2017), señala que el proceso de downsizing implica una gestión administrativa cabal que supone: - Estrategias de liderazgo: los líderes deben preparar al personal para el cambio a realizarse, explicando las razones, para ello se requiere la participación activa del “liderazgo senior” quienes logran una mayor acogida con el personal quienes comprenderán la ejecución del proceso; “involucramiento de gerentes de recursos humanos”, quienes se encargarán de redistribuir de modo óptimo las funciones de las áreas observando si la actual fuerza laboral cumple con los requisitos para cumplir con destreza las nuevas funciones, si requieren capacitación o si definitivamente es necesario el reclutamiento de personal nuevo.

Es importante que la gerencia más antigua y/o principal explique las razones que hacen necesario el cambio, esto evita expansión de rumores; la comunicación además debe ser en doble dirección, escuchando a los colaboradores, sus opiniones, sugerencias, dudas, muchas veces será ellos mismos quienes brinden ideas de reestructuración y formas de cómo incrementar la productividad.

Preparación y planificación avanzada, revisando la misión, procesos, resultados a obtener, tomando en consideración a los clientes lo cual requiere planificación estratégica. Información interna y externa, examinando otras empresas que culminaron su proceso de downsizing, realizando benchmarking; se debe también manejar información interna y ver la forma de cómo suministrar información a la empresa para toma de decisiones.

Las estrategias de Rightsizing y Rethinking

El significado estricto de Downsizing es “reducción de plantilla”, pero no es tan sencillo. Consiste en una estrategia que busca la reorganización o reestructuración de una empresa, reduciendo su personal y equipos, con el objetivo de mejorar los sistemas de trabajo, aumentar la productividad y mantener la competitividad en el mercado.

Álvarez (2016) refiere dos (2) tipos de downsizing:

1. **Reactivo:** Generado en respuesta ágil frente a cambios, sin estudiar previamente la situación, por ello se suelen presentar problemas que muchas veces son costos.



2. **Proactivo:** mediante un proceso ya planeado y formalmente diseñado el cual intenta soportar una estrategia organizativa en el largo plazo, evitando secuencias reactivas.

Impacto del Downsizing en los Empleados

El downsizing empresarial puede tener un impacto significativo en los empleados, ya que puede generar incertidumbre, ansiedad y, en algunos casos, pérdida de empleo. Estas consecuencias pueden tener un impacto tanto en el bienestar psicológico como en el económico de los empleados afectados al momento de la materialización del mismo.

Los Empleados que continúan en la organización: suelen presentar el “síndrome del superviviente” o pueden presentar “presentismo laboral”, el primero hace referencia a incertidumbre del colaborador por preguntarse si su futuro será igual al de sus compañeros apartados de la organización, trabajando con malestar, miedo, desconfianza, o incluso culpa por ser ellos quienes continúan laborando, presentando problemas psicosomáticos como depresión, ansiedad, ira, irritabilidad, estrés, falta de concentración.

El presentismo laboral hace referencia al miedo de perder el puesto de trabajo, aumentando sus horas de trabajo, yendo a trabajar incluso con malas condiciones de salud, esto conlleva a tener personal que no reclame por nada, sin hacer válidos sus derechos, aumento de consumo de alcohol y tabaco, preocupación y también problemas psicosomáticos.

Puede producir un impacto económico significativo en los empleados, ya que puede resultar en la pérdida de empleo o en la reducción de salarios y beneficios. Esto puede tener un impacto significativo en la calidad de vida de los empleados y en su capacidad para cubrir sus necesidades básicas. La pérdida de empleo puede generar dificultades para encontrar un nuevo empleo, especialmente en un mercado laboral incierto.

La inseguridad laboral se asocia con ansiedad y preocupación, indicadores de activación que pueden causar reacciones de tensión psicológica y física. Por su parte Dlouhy y Casper (2021), mencionan sobre un estudio hecho en Alemania, que las organizaciones deben garantizar que el trabajo sea equitativo y limitado, para que los colaboradores puedan desarrollarse de forma segura. 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, Chatrath y Christie (2021).

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). 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, Ghadia y Tiwari (2020). 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).

En relación con estos últimos autores, 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. El estudio hecho en Taiwán menciona que, los resultados empíricos de la reducción de personal mejoran la eficiencia contemporánea y tiene un impacto positivo a largo plazo.

Park, You y Moon (2020), señalan que 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). 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.

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). Otro estudio hecho en Canadá indica que la inseguridad laboral sigue la relación entre la reestructuración y la precariedad laboral Coleman (2020). 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).



Un estudio hecho en China menciona que el rendimiento y eficiencia fue la segunda razón más importante para la reducción de personal según Walker y Kutsyuruba (2020). Así mismo, el rediseño de los arreglos organizativos identifica los puestos no esenciales y roles dentro de la organización. Este enfoque tiende a retocar subjetivamente los problemas económicos, 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, Franco y Neiva (2020).

Un estudio hecho en Iraq indica que si a la empresa de gestión no le importa la evaluación del desempeño podría reducir el tamaño de la organización Mahmood (2020). 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). 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).

Mientras Cohee (2019), refiere 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 Brauer y Zimmermann (2019); con la finalidad de promover la competitividad y la productividad para reducir costos, reestructurar organizaciones. 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

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, Mukhtaruddin y Prihanto 2019). 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).

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). 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).

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). 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); así mismo, 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 Brauer y Zimmermann (2019).

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). 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 Brauer y Zimmermann (2019).

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). 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.

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). Un tratado en EE.UU mostró 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). 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, Nielsen y Sverke (2018); cabe precisar que esto genera efectos negativos en los empleados.



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). 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).

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). 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, Brenner, Theorell, y Goldberg (2017).

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). 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).

En relación con 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); 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).

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). 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).

Álvarez (2015) menciona que el Downsizing tiene efectos en individuos que abandonan la empresa y en personas que aún permanecen laborando,



generándose consecuencias psicosociales, las cuales son: En empleados que abandonan la organización: estas personas adicionalmente a la pérdida económica pierden auto confianza sumado a sentimientos de resentimiento, incluso pueden presentar problemas fisiológicos como estrés, presión elevada, dolores de cabeza, entre otros.

Beneficios para la Empresa

Esta estrategia puede ser beneficiosa para la empresa ya que le permite adaptarse a los cambios en el entorno económico y mejorar su eficiencia operativa. Las principales ventajas del downsizing según Álvarez (2016) son el aumento de la productividad, mediante el uso mínimo de recursos, especialmente en sectores muy competitivos. De igual forma, puede disminuir en gran manera costos o supone menor burocracia, que origina lentitud y complejidad en operaciones, logrando una mayor agilidad en toma de decisiones.

Otros de los beneficios es que Facilita la comunicación, pues las estructuras planas permiten mejorar las relaciones entre áreas, entre jefaturas. También, promueve la creatividad, el emprendimiento, evitando caer en rigidez, rutina. Permite a la empresa reducir sus costos operativos. Al eliminar empleos y consolidar operaciones, la empresa puede reducir sus gastos en salarios, beneficios y otros costos relacionados con los empleados. Esto puede ayudar a la empresa a mejorar su rentabilidad y aumentar sus márgenes de beneficio.

La empresa puede la empresa adaptarse a los cambios en el entorno económico. Si una empresa se encuentra en un mercado en declive o en una industria que está experimentando una contracción, el downsizing puede ser una manera eficaz de reducir los costos y ajustar la estructura de la empresa para sobrevivir en un entorno desfavorable.

Al reducir el tamaño de la empresa, se pueden eliminar áreas de la empresa que son ineficientes o no están generando ingresos, lo que permite a la empresa concentrarse en sus áreas más productivas y rentables. Esto puede ayudar a la empresa a mejorar su productividad y aumentar su competitividad en el mercado.

Mejora en la eficiencia de los procesos internos y por lo tanto un servicio o producto de mayor calidad. Mejora el Equilibrio en la distribución de la carga laboral de los



trabajadores. Genera Fluidez en las comunicaciones internas y externas, efectividad y agilidad en la toma de decisiones y longevidad para la empresa.

METODOLOGÍA

Para efectos de la presente investigación, se determinó una metodología de tipo documental, basada en la revisión bibliográfica de fuentes impresas y digitales. Asimismo, se recurrió a fuentes secundarias de información como artículos de investigación, revistas especializadas y libros, haciendo uso de diferentes bases de datos como Dialnet, Microsoft Academic y Google Académico. La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, críticas e interpretación de datos secundarios, es decir los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas audiovisuales o electrónicas.

RESULTADOS

La innovación en las organizaciones, durante siglos se ha concebido como un proceso de aprendizaje que se ha emprendido con la finalidad de generar ventajas competitivas en el tiempo. Sin duda, como proceso estratégico, acompaña decisiones importantes que exigen y denotan grandes esfuerzos organizacionales. Cambios, reformas y reestructuraciones se tornan de interés para impulsar la sostenibilidad de la organización en contextos altamente demandantes y exigentes.

El downsizing como causa de las tendencias tecnológicas es una herramienta empresarial que puede facilitar la toma de decisiones, mejorar la productividad y promueve el desarrollo de empresas más competitivas, eficientes y flexibles. Se debe ser cuidadoso en la ejecución de estas medidas, pues son decisiones que afectan profundamente la vida y la productividad de los individuos, sobre todo cuando se lleva a cabo una disminución en la fuerza laboral. No obstante, el diagnóstico, planificación y comunicación son elementos esenciales que deben ser utilizados durante este proceso. Más aún, cuando hay una serie de factores y efectos que se generan en mayor o menor grado sobre los recursos humanos dentro de la empresa.



La innovación se desprende de fenómenos económicos, y se ejecuta a nivel organizacional, ambientes estos donde la eficiencia y optimización de rutinas y procedimientos se constituye en aspecto esencial. Más allá de ello, exige reformas parciales y radicales en métodos de gestión o a nivel organizativo; en problemas sociales y a nivel tecnológico, donde teorías y técnicas permiten el aprovechamiento práctico del conocimiento científico que puede ser aplicado a productos, procesos o sectores en general.

En este sentido, la innovación tecnológica, se asume como una de las más importantes por los cambios que implica a nivel económico y de mercados; permite a las organizaciones el desarrollo de ideas y conceptos novedosos que redundan en bienestar organizacional, y que, acompañados de una gestión ética, reportan sostenibilidad organizacional y sustentabilidad para las naciones que los utilizan. Trabajar por el desarrollo e implementación de proyectos realmente impactantes para que la empresa se fortalezca y cree nuevas ventajas competitivas, es la prueba de fuego que se debe superar, puesto que el crecimiento y su éxito sostenido dependerá de la importancia otorgada a la función de la innovación en la empresa.

REFLEXIONES FINALES

Una vez realizado al recorrido detallado en torno a este estudio sobre el downsizing y la innovación tecnológica, se percibió que La innovación en las organizaciones, durante siglos se ha concebido como un proceso de aprendizaje que se ha emprendido con la finalidad de generar ventajas competitivas en el tiempo. Sin duda, como proceso estratégico, acompaña decisiones importantes que exigen y denotan grandes esfuerzos organizacionales.

Las organizaciones durante la materialización del proceso deben mantener los talentos, por cuanto cuando se habla de estas estrategias empresariales o recortes, es normal que los empleados sientan miedo a un despido colectivo. Esto puede llevar a que los mismos acepten otras ofertas de trabajo por falta de información.

Es por eso que tenemos que ser muy cuidadosos y hacerles entender que estas medidas se están tomando por un beneficio común, y que su función dentro de la



organización es primordial. La idea es que los talentos de nuestra plantilla se sientan seguros y no se vean angustiados por este tipo de decisiones. Así mismo, las organizaciones deben valorar que contaran con menos medios especializados en cuanto a la toma de decisiones o funciones. Es por eso, que se deben aprovechar al máximo e implementar una reestructuración y modernización en una vía de comunicación mucho más eficaz que permita un intercambio informativo más fluido, tanto en formatos físicos como digitales.

Del mismo modo, se debe buscar una mejoría tecnológica, en otras palabras, realizar más con menos. Tomando en cuenta procesos complementarios, es decir, pensar muy bien, antes de eliminar ciertas tareas o líneas de producción, viendo siempre si benefician o no a las otras áreas. Asimismo, identificar los puntos críticos, nos permitirá ver a detalle todo lo que nos puede traer problemas y limitar los recursos. Finalmente, se deben incluir campañas con emisiones de anuncios que generarán beneficios a mediano y largo plazo.

En muchas empresas la digitalización y el uso de la tecnología pueden verse como factores que aumentan el downsizing empresarial, pero es cierto que un buen uso de los procesos digitales en las empresas puede aumentar la productividad de los trabajadores, pues constituye una gran herramienta que te puede ayudar a incrementar tus ventas.

En este sentido, es la innovación tecnológica, se asume como una de las más importantes por los cambios que implica a nivel económico y de mercados; permite a las organizaciones el desarrollo de ideas y conceptos novedosos que redundan en bienestar organizacional, y que, acompañados de una gestión ética, reportan sostenibilidad organizacional y sustentabilidad para las naciones que los utilizan.

Finalmente, se puede afirmar que las innovaciones tecnológicas, por ser englobantes, permiten incorporar ideas novedosas a nivel de procesos, productos, métodos y conocimientos, beneficiosos no solo para el mercado, sino también para la sociedad que los utiliza como parte de su quehacer cotidiano, sin embargo, va cargada de una serie de elementos ético morales, que pudieran hacer de ella una herramienta favorable para las organizaciones, pero perjudicial para la sociedad y el ambiente. En todo caso, dependerá de la forma cómo esta se implemente y del impacto que tenga en mercados globalizados con altos niveles de exigencia.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abildgaard, J., 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
- Álvarez G. (2015) Gestión de desvinculación forzada en masa como mecanismo para evitar la protesta social de los trabajadores, caso: Amazonic Mad SRL. Universidad Andina Simón Bolívar. La Paz – Bolivia. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1076>
- 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.
- 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
- Bohle, S., Chambel, M., Medina, F. y Cunha, B. (2018) El rol de la percepción de apoyo organizacional en la inseguridad laboral y el desempeño.
- Cascio, W., Chatrath, A. y Christie, R. (2021). Antecedents and Consequences of Employee and Asset Restructuring. *Academy of Management Journal*, 64(2), 587-613.
- Claver, E. y Fernández, J. (2017). Reestructuración del personal: métodos antiguos, nuevos desafíos. *Revista Internacional de Innovación en la Economía Digital (IJIDE)*, 8 (1), 1-18
- Cohee, G. (2019). Corporate downsizing. *Organizational Dynamics*, 48(1), 38- 43
- Coleman, K. (2020). Downsizing in UN peacekeeping: The impact on civilian peacekeepers and the missions employing them. *International Peacekeeping*, 27(5), 703-731
- De Fátima, V., Franco, K. y Neiva, E. (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

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.

Girod, S. y Whittington, R. (2017). Reconfiguration, restructuring and firm performance: Dynamic capabilities and environmental dynamism. *Strategic Management Journal*, 38(5), 1121-1133.

Ifeoma, A., Mukhtaruddin, M., y Prihanto, J. (2019) Effects of downsizing on employee performance of selected Manufacturing Firms in Anambra State, Nigeria.

Kao, C. y Chen, M. (2020) Employee downsizing, financial constraints, and production efficiency of firms

Kulkarni, V., Ghadia, V., y Tiwari, A. (2020). Comparative Study of Organizations that Downsized Between. *Zeichen Journal*, 6(6), 59-66.

Lievano, F. (2019), Downsizing, ¿Parte del problema o de la solución? Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.

Liou, K., y Wang, X. (2019). Managerial Value, Financial Condition, and Downsizing Reform: A Study of US City Governments. *Public Personnel Management*, 48(4), 471-492.

Mahmood, D. (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.

Muñoz, N. (12 de julio de 2017) Estrategias efectivas para manejar el proceso de downsizing.

Park, K., Youn, S., 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

Salazar, M. (2020) Downsizing y la oportunidad de cambio. Escuela de Conocimiento Compartido (ECC).
<https://www.eccperu.com/wpcontent/uploads/2020/07/Downsizing-y-la-oportunidad-de-cambio.pdf>.



Schulz, A., 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

Shalini, B. y Maiya, U. (2019) *Organizational Downsizing: Conceptual Review*

Soria y Herrero (2016) Influencias de la estrategia de downsizing sobre la estructura de la empresa. *RBGN Revista Brasileira de Negocios*. Sao Paulo – Brasil. Disponible en <https://www.scielo.br/pdf/rbgn/v19n63/1806-4892-rbgn-19-63-00118.pdf>.

Tejada, G., Cruz, J., Uribe, Y. y Ríos, J. (2019). Innovación tecnológica: Reflexiones teóricas *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 24, núm. 85, 2019 Universidad del Zulia, Venezuela Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058864011>.

Walker, K. y Kutsyuruba, B. (2020) *Upgrading Downsizing: Ethics and Personnel Reductions in Declining Organizations*.