
Desgaste ocupacional y compromiso organizacional: precariedad y desigualdad laboral durante la pandemia de Sars-Cov-2

Mesa 46: Desigualdades sociales, mercado de trabajo, pobreza y territorio: debates sobre su dinámica actual desde miradas estructurales y longitudinales

Cristóbal Lobato López Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Facultad de Psicología, Doctorado en Psicología

1. Planteamiento del problema

La situación actual en los centros de trabajo donde la presencia del trabajador ha estado asociada a una realidad habitual y aceptada a lo largo de los años, de común acuerdo con el patrón y en ocasiones con la parte sindicalizada, se diseñaron mecanismos para evaluar la asistencia de todos los colaboradores, ya sea mediante un reloj checador, la firma de la entrada y salida o incluso, relojes de huella digital para recolectar el historial de cada uno de los empleados. En todo momento se hablaba del cumplimiento de las jornadas de trabajo, de las responsabilidades a cumplir, del compromiso hacia la organización, de la lealtad hacia los valores, de la identificación con la empresa y de la aceptación de las normas y reglas que impone toda organización, institución o centro de trabajo.

Con el surgimiento de la emergencia sanitaria derivada del COVID-19, del virus SARS-Cov-2 (Síndrome Respiratorio Agudo Severo) el cual se desprende de los coronavirus humanos que durante mucho tiempo se consideraron patógenos intrascendentes, que causaban resfriado común en las personas sanas. Como mencionan Paules, C. & Marston, H., (2020) fue descubierto el nuevo coronavirus reconocido en Wuhan, China, el cual ha causado enfermedades graves y la muerte, aunque el alcance y efecto de este brote no está claro en la actualidad debido a su rápida evolución (p.707).

En el caso de México, al identificarse los primeros casos y contagios, las actividades comenzaron a paralizar de manera paulatina, primeramente, con la suspensión de clases presenciales en todos los niveles educativos, posteriormente las industrias ensambladoras, sector turístico, restaurantes, negocios formales e informales, industria del entretenimiento y todas las actividades no esenciales.

Desde el gobierno federal se implementó una estrategia para mitigar los efectos de dicha contingencia sanitaria. Al paso de los días, por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2020) se diseñó un plan de retorno a las actividades llamado nueva normalidad, para hacer frente y mitigar dicha contingencia sanitaria. Para, por parte de la Secretaría de Salud (SA, 2020) se puso en marcha un sistema de alerta sanitaria que sería de aplicación nacional, estatal y municipal, determinando el nivel de restricción en las actividades económicas, laborales, sociales y educativas.

Dicho documento fue nombrado “Acuerdo por el que se establecen los lineamientos Técnicos Específicos para la reapertura de las actividades económicas”, con fundamento en los artículos 4, 73, fracción XVI, base 3ª y 90 de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, 3, fracción I, 34, 39, 40 y 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 147, 148, 152 y 184, fracción I de la Ley General de Salud; 132, fracción XVI y 134, fracción 2 de la Ley Federal del Trabajo; 2, 4, 5, 80 y 110 de la Ley del Seguro Social; primero fracción VI del acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus Sars-Cov-2, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 31 de marzo de 2020; así como Cuarto, fracción III del Acuerdo por el que se establece una estrategia para la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas, así como un sistema de semáforo por regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa, así como se establecen acciones extraordinarias, publicado el 15 de mayo de 2020 en el DOF.

En este tenor, los valores del trabajador, de las organizaciones, de los centros de trabajo y de los patrones evolucionaron y cambiaron; se realizaron ajustes económicos debido a carencia de servicios ya que muchos lugares como restaurantes, cines, hoteles, empresas turísticas se vieron en la necesidad de cerrar sus negocios y centros de operaciones debido a las restricciones impuestas por el gobierno federal y estatal con la finalidad de salvaguardar la seguridad sanitaria, en estricto apego a las medidas previamente implementadas.

Ante tal escenario, la Canacintra (Cámara Nacional de Industria y Transformación, 2020) en conferencia virtual a través de Enoch Castellanos, quien funge como presidente en turno de dicho organismo, informo que tras la emergencia sanitaria (2020), 85% de las empresas del país detuvieron sus actividades, en el caso de las pequeñas y medianas empresas quedarán en insolvencia económica y no contarán con suficientes recursos para hacer frente

al pago de la nómina de sus trabajadores. También advirtió que bajo un escenario de una caída de 10%, se perderán alrededor de 2 millones de empleos, lo que podría representar una pobreza de 8 millones de mexicanos.

En cuanto al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020) presentó ante a la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX, 2020) los resultados del Censo Económico 2019 (última actualización, 16 de julio 2020) y del impacto económico de la contingencia sanitaria para empresas y trabajadores. A partir de los resultados de las encuestas sobre el impacto del Sars-Cov-2 en la actividad económica y del mercado laboral, se destaca que existen 6,373,169 establecimientos en todo el país, los cuales representan a 36, 038, 272 personas ocupadas, de estos datos se mencionan que el 60% (3,823,901) de las empresas registró un paro técnico durante el confinamiento social, mientras que el 93.2% (5,927,047) tuvieron un impacto por la pandemia. Cabe destacar que solo el 7.8% de las unidades económicas recibió un tipo de apoyo por parte del gobierno.

En cuanto a los datos de empleabilidad, de marzo a junio del año 2020 la crisis económica de la pandemia del COVID-19 ha generado 1,133,677 despidos en México, de acuerdo con las cifras del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2020). La mayor pérdida de empleos fue registrada en las plazas consideradas como permanentes, es decir, donde se tenían contratos indeterminados. De manera consolidada, durante el primer semestre del 2020, la contracción de empleos formales fue de 921,583, en donde el 72% eran plazas de tipo permanente. Aun cuando la cancelación de plazas fue menor en los meses de marzo, abril y mayo, el mes de junio (2020) tiene el registro de la mayor caída del empleo desde que se tiene registro, incluso más que la crisis de 1994-1995. También se presentan cifras del IMSS de los estados que presentan mayor variación de empleo formal hasta junio de 2020, que son Quintana Roo con -22.9%, Baja California Sur -11.7% y Guerrero con -7.2%, siendo estas entidades federativas las más afectadas debido a sus ingresos por turismo y servicios de hotelería.

Con relación al estado de San Luis Potosí, al momento de experimentar la suspensión de labores por la pandemia en los meses de marzo a mayo, donde la suspensión de actividades no esenciales tuvo un impacto negativo en la pérdida de empleo. Desde el comienzo del año 2020 en el mes de febrero se registró una cifra de 455,287 trabajadores asegurados al IMSS, de los cuales 23 mil pertenecían al sector agropecuario, 221 mil en la industria y 210 mil en comercios y servicios, donde 36.8% eran mujeres y 63.2% hombres. En los meses de marzo a mayo existió una pérdida de empleos tentativamente de 18,930

empleos, siendo el grupo más afectado el de jóvenes menores de 29 años con 10,717 empleos perdidos, seguido del grupo de 30 a 49 años con una pérdida de 6,505

2. Justificación

Ante los hechos de incertidumbre que se vive en el contexto de las organizaciones debido a las exigencias del entorno laboral causadas por el Sars-Cov-2, las extensas jornadas de trabajo, la insuficiencia en la plantilla de trabajadores para dar solvencia a la calidad, el capital humano expuesto a mayores niveles de tensión física y mental, los padecimientos físicos no deseados por el exceso de trabajo los cuales pueden desencadenar enfermedades profesionales o, cuando las exigencias tienden al desequilibrio entre familia y bienestar, son factores de relevancia actual para estudiar el compromiso organizacional, la precariedad y la desigualdad laboral, bajo un esquema de la contingencia sanitaria.

En las últimas décadas se ha prestado particular interés al estudio del comportamiento organizacional, reconociendo al ambiente de trabajo y a los colaboradores como parte vital del progreso de toda organización. Según Werther & Davis “para lograr una mejoría a largo plazo en la productividad, es indispensable mejorar la calidad del entorno laboral” (p. 439). En este contexto, diversos investigadores han considerado al compromiso organizacional como un factor determinante de éxito para el logro de los objetivos. Modwey, Steers & Porter (1979) lo definen como “la fuerza relativa de una identificación individual e implicación con una organización en particular” (p. 311).

A lo largo de la historia se han desarrollado instrumentos que ayudan a medir el compromiso organizacional de acuerdo con la concepción de la década. Porter (1974) y colaboradores (Citado en Betanzos *et al.*, 2006) elaboraron un cuestionario de compromiso organizacional que identifica un solo factor. En América latina se han realizados diversas validaciones y adaptaciones, como es el caso de Frutos *et al.*, (1998) donde se mantuvieron tres componentes indispensables; afectivo, normativo y de continuidad.

Sin embargo, al encontrar en la literatura tantas definiciones, teorías e instrumentos con diversas cantidades de reactivos y, en su mayoría aplicados a un contexto diverso al mexicano, surge la necesidad de explorar el compromiso organizacional en las organizaciones que sobreviven y trabajan en medio de la contingencia sanitaria.

Con respecto a la originalidad de la investigación, resulta de especial interés conocer como se manifiesta el compromiso organizacional en las organizaciones que trabajan de forma presencial, las que trabajan a distancia, y en aquellas organizaciones que ya se encontraban

migradas al estilo de trabajo remoto en la ciudad de San Luis Potosí. Por la relevancia del tema permitirá descubrir formas de evaluar el compromiso organizacional, así como la disminución de la desigualdad y el desgaste ocupacional en las organizaciones.

Debido a que son escasos los antecedentes de estudios de investigación sobre compromiso organizacional durante los tiempos de Sars-Cov-2y su relación con la precariedad y desigualdad laboral en el contexto de las organizaciones, dicho tema puede ampliar las líneas de investigación sobre el comportamiento de los trabajadores y su grado de afiliación al trabajo.

El trabajo tiene una utilidad metodológica ya que podrían utilizarse sus datos para futuras investigaciones y generalizar sus resultados a otros ambientes laborales, facilitando análisis conjuntos o comparativos entre diversas organizaciones para discernir entre practicas percibidas como promotoras del compromiso organizacional, la disminución de la desigualdad y el combate al desgaste ocupacional.

3. Objetivo general

Explorar la relación de compromiso organizacional y desgaste ocupacional de los trabajadores ante la contingencia sanitaria causada por Sars-Cov-2.

Objetivos específicos:

Correlacionar desgaste ocupacional y compromiso organizacional con población mexicana.

Comparar los diferentes tipos de puestos con respecto a las variables de compromiso y desgaste ocupacional.

Objetivos específicos.

La generación de un instrumento de medición el cual permita identificar las similitudes o diferencias entre los tipos de compromiso organizacional en el trabajo de forma presencial y el compromiso organizacional a distancia.

Explorar las características de validez y confiabilidad de dicho instrumento.

Adecuación de la escala creada por Vázquez Colunga.

El desgaste ocupacional y el compromiso organizacional son directamente proporcionales a la precariedad y la desigualdad laboral.

A mayor precaridad y desigualdad laboral menor compromiso organizacional

4. Preguntas

¿El compromiso organizacional está más arraigado en las organizaciones que trabajan de forma presencial que a distancia?

¿Las actividades que promueven un clima laboral general un mayor compromiso organizacional?

¿La empresa que realiza actividades para contrarrestar el desgaste ocupacional fortalece el compromiso organizacional?

¿La desigualdad y precariedad son factores que inciden de forma negativa sobre el compromiso organizacional?

5. Tipo de diseño

Es utilizar el método mixto secuencial derivativo para explorar que tan distanciados se encuentran el compromiso personal del compromiso organizacional. Como lo menciona Creswell (2009), "su aplicación es apropiada cuando se busca probar elementos de una teoría emergente producto de la fase cualitativa y se pretende generalizar a diferentes muestras" (p.22). En el presente protocolo de investigación se pretende otorgar mayor fuerza a los datos cuantitativos para, sobre esta base crear un instrumento de medición que permita su aplicación a diferentes muestras y lograr la generalización de los resultados.

6. Marco teórico

Durante varias décadas la psicología se ha centrado casi exclusivamente en la patología, en las cosas que van mal, en las tragedias o carencias de los pacientes o usuarios, en las personas, grupos, organizaciones y sociedades. Eso es una realidad que se plasma a lo largo de todas las contribuciones de muchos autores, líderes de opinión y corrientes de la disciplina que no se va remarcar aquí. Tan solo señalar que esa focalización en el lado negativo, en los problemas, puede llevar a pensar que el ser humano, los grupos, las

organizaciones y las sociedades en general está exenta de rasgos positivos, como el optimismo, la esperanza, la creatividad, y la responsabilidad, entre otras.

A lo largo de la historia del hombre, han surgido varias teorías relacionadas con el trabajo, su producción, eficiencia y la forma de apreciar a las organizaciones, cuyo fin es buscar una concepción ideológica que vincule el individuo y la organización como dos entes interrelacionados dependientes uno del otro. El caso de la corriente del pensamiento administrativo propuesta por Taylor (1911), también conocida como *taylorismo* el cual constituyó el primer método para estudiar la forma de trabajar, de ejecutar y hacer. Su principal obra fue principios de la administración científica, donde sugirió un sistema de trabajo basado en cuatro principios; a) desarrollo de una ciencia de medición del trabajo de las personas, b) un proceso de selección de personas científica, con entrenamiento y desarrollo del trabajador, c) un esfuerzo cooperativo de todos los trabajadores para asegurar la producción y d) la idea de que el trabajo y la responsabilidad son compartidos con la administración o gerencia. También se reconocen los estudios de Elton Mayo (1920) conocidos como la teoría de las relaciones humanas, donde se destaca que el aspecto emocional del trabajo resulta aun más trascendente que lo mecánico y físico, donde la participación social de los empleados es un componente fundamental de la productividad (Rivas, 2009, p.15).

En cuestión de la psicología organizacional, la cual es una vertiente de la psicología, y su propósito es “aumentar la dignidad y el desempeño de los seres humanos así como de las organizaciones para las que trabajan al avanzar en la ciencia y conocimiento del comportamiento humano” (Rucci, 2008, p. 24). Haciendo alusión a lo que plantea dicho autor, las organizaciones y sus sistemas de trabajo pueden proporcionar un trato digno a todos los colaboradores o asociados para que se sientan parte de la organización, logrando una identificación positiva y desencadenando un bienestar psicológico el cual permita trabajar de mejor manera, y por ende, el individuo ser más productivo. Por su parte Mastretta (2006) define la psicología del trabajo como un campo de estudio de la actitud, los procesos mentales, el comportamiento y la cognición, aplicados a la interacción humana en las actividades productivas

Para Aamodt (2010), la psicología Industrial/Organizacional (I/O) realiza investigación, utilizando métodos cuantitativos y técnicas de prueba, donde los psicólogos están capacitados para usar datos empíricos y estadísticas más que el juicio clínico en la toma de decisiones, al igual enfatiza como un hecho que ayuda a diferenciar la psicología I/O de

otros campos es la dependencia en el modelo científico-profesional, esto es que los psicólogos actúan como científicos cuando realizan investigación y como profesionales cuando trabajan con organizaciones reales (p. 3).

En las últimas décadas se ha prestado particular interés en estudiar el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones. Como lo menciona Werther & Davis (2008), “la calidad del clima laboral se ve determinada por la manera en que el personal juzga su propia actividad en la organización” (p. 438). También se menciona que para mejorar la productividad a largo plazo es indispensable mejorar la calidad del clima laboral, aunque a las organizaciones se les complica mantener altos los niveles de productividad, porque el deterioro en el clima laboral lleva al personal a perder el entusiasmo por su trabajo.

En cuanto a los estudios a nivel más holístico se encuentra el comportamiento organizacional, el cual se encarga de estudiar individuos, grupos y su estructura. Para Robbins (2009), el comportamiento organizacional “es un campo de estudio que estudia el efecto de los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones” (p.10).

Existe el consenso en considerar el surgimiento de la psicología positiva como en el año de 1998, con un discurso inaugural del Sr. Martin Seligman (2006) en aquel entonces como presidente de la American Psychological Association (APA), cuando se percata que la psicología se estaba enfocada al estudio de la enfermedad en detrimento de los aspectos positivos. Se recuerda la siguiente frase de Seligman (2003), “la psicología no solo es el estudio de la debilidad y el daño, es también el estudio de la fortaleza y la virtud. El tratamiento no es solo arreglar lo que está roto, es también alimentar lo mejor de nosotros”.

En el terreno de la psicología, los antecedentes de la psicología positiva se deben buscar en los escritos de William James (1902), Allport (1958), o en los autores de la psicología humanista, como el caso de Rogers (1951), Maslow (1954) y Erickson (1953). En el caso de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 1947 destaca que la salud no es simplemente ausencia de enfermedad. En la década de los 80 surge el concepto de promoción de la salud, que anticipa en auge del enfoque salugénico, donde desde la promoción no solo se busca la evitación de la enfermedad sino fundamentalmente el mejoramiento de la salud y el bienestar en general (Godoy, 1997).

En el campo de las definiciones de la psicología positiva, una de ellas se refiere a las experiencias subjetivas; bienestar, alegría y satisfacción (en el pasado); esperanza y optimismo (para el futuro); y fluir y felicidad (en el presente). A un nivel individual, refiere a los rasgos individuales positivos: capacidad de amar, vocación, perseverancia, perdón, originalidad, visión de futuro, espiritualidad, talento y sabiduría. A un nivel grupal, refiere a las virtudes cívicas y las instituciones: responsabilidad, altruismo, moderación, tolerancia y ética (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, p. 5). También Gable & Haidt(2002) dijeron que “es el estudio de las condiciones y procesos que contribuyen a prosperar o, al óptimo funcionamiento de personas grupos e instituciones” (p. 104).

En este sentido, se considera que las organizaciones modernas favorecen que este enfoque positivo tenga un sentido y una aplicabilidad cada vez mayor. Las organizaciones positivas saben que para poder sobrevivir es necesario un cambio de actitud, modos de pensar y una apertura hacia lo positivo. Sólo de esta manera, lograrán que sus trabajadores y colaboradores sean más positivos, esto es, sean proactivos, muestren iniciativa personal, colaboren con los demás, tomen responsabilidades en el propio desarrollo de carrera y se comprometan con la excelencia y la responsabilidad social, que es uno de los apartados que se pretende estudiar como propuesta en este protocolo, ya que hasta el momento existen pocos antecedentes en el estudio de esta rama.

Es aquí donde emerge la Psicología Organizacional Positiva (POP) que surge de la combinación del concepto de salud integral aplicada al contexto específico del trabajo y de las organizaciones en general, aunque también, para el contexto de México, se aplica el termino centros de trabajo. La cual se ha definido como el estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como de la gestión efectiva del bienestar psicosocial en el trabajo y del desarrollo de organizaciones para que sean más saludables. Su objetivo es describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo, así como amplificar y potenciar el bienestar psicosocial y la calidad de vida laboral y organizacional (Salanova, Martínez, & Llorens, 2014).

Existen una serie de investigaciones aplicadas a validar instrumentos de medición, como es el caso Cosentino & Castro (2015, p. 100)., quienes hicieron la validación de un instrumento de medida de las fortalezas del carácter de la clasificación de Peterson & Seligman (2004), el cual consta de 24 ítems y está asociado a medidas de variables como satisfacción con la vida, los factores de personalidad del modelo de los cinco grandes y deseabilidad social

En cuanto al compromiso organizacional (CO) se refiere, se han constituido diferentes puntos de vista para abordar, (agregar definición de compromiso organizacional de libro)

Según Mowdey, Steers & Porter (1979) desarrollaron el cuestionario de compromiso organizacional (OCQ, por sus siglas en inglés), quienes consideraban que el CO era unidimensional, es decir, consideraron un solo factor. Desde la teoría de Becker (1960) se comenta que una persona se compromete por su propia convicción, lo cual lo lleva a invertir esfuerzo y dedicación para obtener beneficios de la empresa o centro de trabajo como es el caso de la pensión y/o jubilación, y en caso de abandonarlo, esto representa una pérdida.

7. Método

El diseño a utilizar será un método mixto secuencial derivativo el cual se dividirá en dos partes; la primera etapa será cualitativa y consistirá en la exploración del compromiso personal y la convergencia con el compromiso organizacional y la responsabilidad compartida, es decir, como coadyuvan al cumplimiento del trabajo, esto será mediante una entrevista semi estructurada, solicitando permiso para disponer de un tiempo necesario para conversar con los trabajadores y contestar unas preguntas de rigor así como valorar su opinión personal, mediante la recolección de datos se hará un análisis de campos semánticos de cada uno de los participantes, para obtener una perspectiva más holística en el contexto del trabajo. Los resultados de esta etapa serán útiles para construir un instrumento de medición.

Como lo menciona Hernández-Sampieri & Mendoza (citado en Hernández-Sampieri & Mendoza 2008) los métodos mixtos pueden definirse como un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (p.567).

También Chen (2006) los define como “la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una fotografía más completa del fenómeno” (p. 567). Como dice Creswell (2013), “los métodos mixtos utilizan evidencia de datos numéricos, verbales, textuales, visuales, simbólicos y de otras clases para entender problemas en las ciencias” (p.35), dicho autor complementa diciendo que

implica la combinación de metodologías cualitativas y cuantitativas, perspectivas teóricas, epistemológicas, y miradas donde se puede involucrar equipos multidisciplinarios.

Existen diversos términos para referirse a los métodos mixtos, tales como; métodos múltiples, investigación multimétodo, convergencia metodológica, estrategias mezcladas, multi estrategia, investigación con métodos mixtos o integrada. En el caso de Tashakkori & Teddie (1998) dicen que “son una combinación de una aproximación cuantitativa y cualitativa en la metodología de un estudio” (p.17). Como metodología implica supuestos filosóficos que guían la recolección, análisis y la combinación cualitativa y cuantitativa en muchas fases del proceso de investigación. Del mismo modo, Green (2010) subraya la importancia de los métodos mixtos para dialogar con personas sobre diferentes modos de ver y oír, comprender el mundo social y captar diferentes puntos de vista (p.20).

Por otro lado, Johnson *et al.* (2007), se refieren a la investigación con Métodos Mixtos (MM), analizan diversas definiciones de varios investigadores, y al exponer la propia destacan; la importancia de los equipos, la combinación de las dos aproximaciones metodológicas, de puntos de vista y los propósitos de amplitud, profundización, comprensión y corroboración:

El tipo de investigación en el cual el investigador o grupo de investigadores combinan elementos de la aproximación de la investigación cualitativa y cuantitativa (por ejemplo, uso de puntos de vista cualitativos y cuantitativos, recolección de datos, análisis, técnicas de inferencia) con los mismos propósitos de amplitud y profundización, de comprensión y corroboración. (Johnson, 2007, p. 123).

No cabe duda que los métodos mixtos son una nueva modalidad porque constituyen una estrategia de integración entre los enfoques cualitativo y cuantitativo, como una forma de emparejar, alinear los conocimientos y obtener lo mejor de cada uno de ellos, siendo complementarios de manera sincrónica. Tuvo un gran auge el nuevo enfoque, aunque ya conocido por muchos y no asimilado por otros, comenzó a tomar forma debido a la creación de un par de revistas. En Estados Unidos e Inglaterra, existió una gran difusión y reflexión sobre la cuestión en journals como la American Behavior Scientists, Qualitative Inquiry y Journal of Mixed Methods Research, esta última creada en 2007, además se crea la Asociación Internacional de Métodos Mixtos (MMIRA, por sus siglas en inglés), internacional e interdisciplinaria, que diseña un plan sobre los métodos mixtos desde 2016 a 2020.

En cuanto a Maxwell (2010) comenta los métodos mixtos tienen varias características que son; 1) contribuyen a la generalización interna la cual se refiere al interior del escenario o de

los individuos estudiados, estableciendo que los hallazgos identificados son de hecho característicos de este escenario, 2) como complemento del 1, los datos cuantitativos permiten identificar y caracterizar correctamente la diversidad de acciones, percepciones o creencias en el entorno o grupo estudiado, 3) para generalizar a partir del punto 2, los datos cuantitativos pueden ayudar a identificar patrones que no son evidentes a ojos de los datos cualitativos, y por último el 4) los datos cuantitativos aportaran valor para presentar evidencia para las interpretaciones y contraargumentos (p. 479).

Por otro lado, Maxwell (2010) consideró que una de las razones más importantes para hacer uso de los métodos mixtos, no surge de la preferencia de los números sobre los testimonios, sino la de integrar dos modelos para abordar los fenómenos sociales; a) la teoría de la varianza, que distingue variables y correlaciones y b) la teoría de procesos en términos de eventos e interacciones (p. 480).

Según la perspectiva de Tashakkori & Teddie (2010) refieren como características de los métodos mixtos la diversidad en todos los niveles de la investigación, ya que pueden contestar preguntar exploratorias o explicativas; el énfasis en el continuo más que en las dicotomías, rechazando los análisis binarios; la aproximación iterativa y cíclica a la investigación; el foco en las preguntas de investigación para determinar los métodos empleados; el conjunto de diseños básicos de investigación para determinar los métodos empleados; la tendencia hacia el balance dentro de la tercera comunidad metodológica.

A lo largo de la historia, el constructo de compromiso organizacional se va adaptando o cambiando conforme a la década y se han desarrollado diversos instrumentos para medirlo y explorarlo. En el año de 1974, Porter *et al.*, (1974) elaboraron un instrumento de medida que ha gozado de aceptación, popularidad y uso generalizado, el llamado OCQ (Organizational Commitment Questionnaire). En su primera versión el OCQ consistía en 15 reactivos los cuales coincidían en un único factor. Su aplicación se realizó a 2563 empleados en nueve diferentes organizaciones, donde se encontraron índices de confiabilidad satisfactorios de test y re-test, así como confiabilidad en su consistencia interna. Ciertamente lo que ha permitido su uso generalizado han sido sus propiedades psicométricas, ya que al diseñarlo consideraron que fuera una herramienta fácil de administrar y que tuviera una amplia aplicación en diversas organizaciones.

Posteriormente Allen & Meyer (1990), hicieron adecuaciones consideraron al constructo de CO como bidimensional, posteriormente agregaron la dimensión de compromiso normativo, convirtiendo su modelo en multidimensional. Allen & Meyer (1991) confirmaban que el CO

era “un estado psicológico que caracterizaba la relación entre el empleado y la organización y que influía en la decisión de continuar o no en la organización” (p. 67)

tres factores que componen al compromiso organizacional, que fueron: a) afectivo, b) continuidad y c) normativo.

En América Latina se han desarrollado adaptaciones de la validación realizada por Frutos *et al.* (1998) manteniendo los tres factores de afectividad, normativo y continuidad.

8. Muestra

Se utilizará una muestra no probabilística mediante un muestreo por cuotas. La población será elegida por elementos más representativos que gozan de credibilidad para los fines de la investigación, retomando la palabra de quienes tienen el reconocimiento de la gente como personas cumplidas, responsables y comprometidas. También está la consideración de seleccionar aquellas personas con una antigüedad mayor a un año, porque poseen una perspectiva más amplia de la organización, el departamento, sus compañeros de trabajo y jefes

9. Procedimiento

Se establecerá contacto con una organización (giro por definir) para solicitar permiso de desarrollar la investigación. Una vez obtenida la autorización, se trabajará de manera conjunta con el asesor de la tesis para construir un formato de entrevista semi estructurada, con el cual se pretende entrevistar a varios trabajadores los cuales son representativos de la organización, para esto se pretende buscar a todos aquellos que tengan una antigüedad igual o superior a los cinco años. De la misma manera, se va crear un consentimiento informado dirigido a todos los participantes para garantizar la confidencialidad de los datos. Como es de conocimiento general, el uso de los datos personales o de las respuestas generadas puede ser sensible para algunos o comprometedor para otros, por tanto, con este documento se estará en condiciones de salvaguardar la integridad y discreción de los entrevistados, así como las respuestas e impresiones.

El procedimiento de la representatividad de la muestra se buscará al asegurar participación de los diferentes tipos de población implícitos en ella). No solo queremos encuestar a los altos mandos o población privilegiada, sino que a todas las personas. En caso de que las personas se negaran a participar, se buscara incentivar

Con este criterio, se busca recopilar información sobre como se ha desarrollado el compromiso organizacional y trabajo a distancia, trabajo en casa y de las organizaciones quienes ya habían migrado.

Posteriormente, con el análisis cualitativo bajo un enfoque de campos semánticos se pretende elaborar un instrumento de medición para explorar los datos en un sentido complementario al primero, tratando de generalizar los resultados dentro del mismo escenario, buscando la validez y consistencia interna del instrumento, para así replicar la aplicación del instrumento en otra organización y hacer un análisis comparativo de resultados.

Para los fines de esta investigación, se busca probar elementos de una teoría relativamente emergente producto de la fase cualitativa y se espera generalizar a diferentes muestras.

10. Resultados y productos esperados

Explorar y diagnosticar las características de las organizaciones positivas que ejercen influencia directa en el capital humano y psicológico encaminados a generar compromiso organizacional en las empresas. Con los datos recopilados se pretende construir un instrumento de medición y/o evaluación para las organizaciones el cual permita evaluar el compromiso organizacional en relación con las empresas que durante la pandemia trabajaban de forma presencial y migraron a distancia, las que no cambiaron y continuaron de manera presencial y las que estuvieron en operando de manera mixta, tanto presencial y a distancia. Un aspecto que destacar es determinar la distribución del fenómeno dentro de una población seleccionada.

Otro producto esperado sería cruzar información entre las empresas socialmente responsables y si presentan signos de ser organizaciones saludables. Al parecer este tema está poco explotado y puede arrojar resultados interesantes.

Los resultados esperados son: en el ámbito académico la generación de un artículo científico y su publicación, y en el ámbito del ejercicio profesional presentar un instrumento de medición que permita identificar las características de las organizaciones positivas y cuáles son las alternativas para alcanzar esta meta.

11. Referencias

Allen, N. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18

<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Allen, N. & Meyer, J. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*. 49, 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>.

Chen, (2006, 24 de abril) A theory-driven Evaluation perspective on mixed method research. *Research in the schools*. 13(1), 75-83.

Cosentino, A. & Castro, A. (2015, 2 de diciembre). IVyF; validez de un instrumento de medida de las fortalezas del carácter de la clasificación de Peterson y Seligman. *Psicodebate*. 15(2). p. 99-22.

Extremera, N. & Bravo, M. (2016, 30 de octubre). De los riesgos psicosociales a la psicología organizacional positiva; hacia un enfoque más integrador en psicología del trabajo y de las organizaciones. *Encuentros en psicología social*. 6-2016. p. 152-171.

Green, J. (2008,). Is mixed methods social inquiry a distinct methodology? *Journal of mixed methods research*. 2(1), 7-22. <https://doi.org/10.1177/1558689807309969>

Hernandez-Sampieri, R. & Fernandez, C. & Baptista, M.P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª Ed.

Mastretta, G. (2006). *Psicología del trabajo en la organización*. 1ª ed. Limusa.

Maxwell, J. (2016). Using numbers in qualitative research. *Qualitative inquiry*. 16(6), 475-482. <https://doi.org/10.1177/1077800410364740>

Merli, P. & Hinestroza, G. (2016). *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales*. Primera edición. Editorial Universidad del Rosario.

Oñate, E. & Rodríguez, L. (2017). Revisión del cuestionario de emociones positivas para adolescentes. Propiedades psicométricas de la nueva versión abreviada. *Universitas Psychologica*. 16(3). p. 11-23.

Paules C, Marston H & Fauci A. Coronavirus infections, more than just the common cold. *JAMA*. 2020 323(8):707-708. doi:10.1001/jama.2020.0757

Reig-Botella, A. & Rico, N. (2019, 15 de mayo). Organizaciones saludables y sostenibilidad; aportaciones desde la formación. *Revista de investigación del departamento de humanidades y ciencias sociales*. 8(15). p. 21-44.

Rivera, E. & Carrillo, S. & Forgiony, J. (2018, 3 de marzo). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista espacios*. 39(22). p. 27-41.

Robles, R. & Paez, F. (2003). Estudio de la traducción al español y las propiedades psicométricas de las escalas de afecto positivo y negativo. *Salud mental*. 26(1). p. 69-75.

Rucci A. (2008). I-O psychology's "corepurpose": wheresciencie and practicemeet. The industrial-organizationalpsychologist. 46(1). p. 17-34.

Salanova, M. (2008, 18 de abril). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de trabajo y seguridad social*. 47(303) 179 – 214.

Salanova M. & Llorens, S. (2016, 3 de septiembre). Hacia una psicología positiva aplicada. *Papeles del psicólogo*. 37(3). p. 161-164.

Tashakkori, A. & Teddlie, Ch. (2010). Sage handbookofmixedmethods. Social &behaviorialresearch.

Página web. Home <https://www.facebook.com/groups/mmira> . Facebook.

Consultado el 30 de noviembre de 2020. <https://bit.ly/3qax1Lj>

Página web. Home <https://amqueretaro.com/>

Consultado el 21 de febrero de 2021. <https://bit.ly/2NNrJGC>

pagina web. Home <https://www.eleconomista.com.mx/>

Consultado el 21 de febrero de 2021.

<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Covid-19-ha-generado-un-millon-113677-despidos-20200713-0012.html>