

# 1

## ESTRATEGIAS DE INVESTIGACIÓN PARA EL ESTUDIO DE LAS ORGANIZACIONES A NIVEL GRUPO

Diana Camila Garzón-Velandia\*  
Universidad Católica de Colombia

<https://www.doi.org/10.14718/9789585133785.2021.1>

### Introducción

El comportamiento organizacional a nivel grupal implica el estudio de dinámicas grupales en el marco del trabajo y las organizaciones, ya que las condiciones de las organizaciones y los procesos organizacionales son un medio social para el desenvolvimiento del individuo y de los grupos, y enmarcan de forma diferencial los procesos sociales que se dan dentro de una organización, distintos de los que se dan al interior de la sociedad (Consuelo-Bravo et al., 2018; Romero-Buj, 2010). Teniendo esto en cuenta, para estudiar el comportamiento organizacional desde un nivel grupal e intergrupal se hace relevante utilizar las metodologías que ha implementado la psicología social para el estudio del comportamiento de los grupos y explicar los datos partiendo de las teorías organizacionales.

De este modo, al estudiar el grupo es posible investigar no solo las dinámicas de grupo, la influencia del grupo sobre el individuo, o del individuo sobre el grupo, sino también variables como el liderazgo, los procesos grupales, el clima, la cultura, el liderazgo y la comunicación, entre muchas otras que se desarrollan en las dinámicas grupales de las organizaciones (León, 2013).

No obstante, dicho estudio, así como la utilización de las metodologías en el mismo, se debe realizar considerando las bases epistemológicas que se han desarrollado desde la ciencia, y debe ser consistente con la postura teórica determinada para explicar los datos (Montero & León, 2005). Por esta razón, a lo largo de este capítulo se abordan las metodologías de investigación enmarcadas en la utilidad del estudio

---

\* <https://orcid.org/0000-0001-9561-5021>

de los comportamientos grupales que se dan en las organizaciones y que pueden ser explicados desde la Psicología Organizacional.

## Partir desde el planteamiento

El desarrollo de la investigación en psicología se realiza a partir del planteamiento de investigación —el derrotero que orienta todo el ejercicio de investigación—, por lo cual es importante que se determine tanto el objetivo general como los objetivos específicos, así como la pregunta problema, pues esta será la guía para determinar la estrategia metodológica más pertinente para abordarlos.

Ahora bien, es importante tener en cuenta que aunque este planteamiento se puede desarrollar a partir de diferentes metodologías, solo una será la más adecuada según las condiciones de la organización, la recolección de información, el recurso humano y el tiempo disponible para la investigación (García & Forero, 2020; Hernández & Mendoza, 2018). Asimismo, dicha metodología debe ser consistente con la teoría de base, pues esta permitirá explicar los datos que se recolectarán en la investigación. En este punto, el investigador cuenta con una amplia gama de metodologías que pueden partir de lo cuantitativo o de lo cualitativo, e incluso incluir la integración de ambos paradigmas para abordar el estudio de los fenómenos organizacionales seleccionados para el estudio en particular (Ato et al., 2013; Quintana, 2020), tal como se puede observar a continuación.

## Metodologías cuantitativas

Las metodologías cuantitativas se fundamentan desde la epistemología empírica y analítica, en cuyo caso la perspectiva se desarrolla desde una postura objetiva, que se asemeja a la de las ciencias básicas, sus diseños son controlados, sistemáticos y replicables, y en ella los instrumentos psicométricos son uno de los desarrollos más frecuentes para la medición de las variables organizacionales. Acá, la estadística es una de las mejores técnicas para el análisis de los datos recolectados (Hernández & Mendoza, 2018).

### Diseños de investigación cuantitativos

La investigación de los fenómenos grupales en el campo organizacional puede hacerse a partir de una variada gama de diseños de investigación cuantitativos. Aunque existen múltiples sistemas de clasificación de diseños de investigación (Ato et al., 2012; Hernández & Mendoza, 2018; Montero & León, 2005), por lo general estos

convergen en la división de estudios no experimentales y estudios experimentales o manipulativos.

Por una parte, los *estudios no experimentales*, que pueden ser observacionales, descriptivos, comparativos, correlacionales o por encuestas, están dirigidos a describir las variables de estudio y sus relaciones, de manera que resultan fundamentales para conocer los fenómenos psicológicos en esencia.

Figura 1. Estudios no experimentales

En el caso de los estudios no experimentales, se pueden encontrar investigaciones como:

- *La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile*, de Rodríguez-Ponce et al. (2017), que concluye que el estilo de liderazgo transformacional tiene un impacto positivo y significativo sobre el desempeño de los equipos de dirección intermedia.
- *Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios*, de Durán Gamba y Castañeda Zapata (2015), en el cual se concluye que en los líderes el liderazgo transaccional se relaciona con la conducta de compartir conocimiento, y que las recompensas tienen un rol importante.

Asimismo, es posible hallar estudios no experimentales de tipo longitudinal, que se realizan durante lapsos extensos de tiempo y permiten llevar a cabo un seguimiento de la variable a partir del paso del tiempo, lo que permite hacer estimaciones y predicciones del comportamiento (Hernández & Mendoza, 2018; Montero & León, 2005).

Por otra parte, los *estudios experimentales* son diseños que implican la manipulación de una variable independiente para identificar las variaciones en la variable dependiente, producto de tal manipulación. En este caso, los estudios suelen centrarse en intervenciones organizacionales que presentan efectos en las variables dependientes, y se realizan bajo el control de variables extrañas, lo que garantiza la validez interna del experimento y que, de acuerdo con la posibilidad de replicación en condiciones naturales, garantiza la validez externa (Hernández & Mendoza, 2018).

Estos estudios suelen ser experimentales o cuasiexperimentales, según el grado de control mencionado, y, adicionalmente, suelen estar conformados por al menos un grupo experimental y un grupo control (Montero & León, 2005).

Figura 2. Estudios experimentales

Algunos ejemplos de estudios experimentales son:

- *Uso del diseño de experimentos para la innovación empresarial*, de Fernández (2020), un estudio en el cual se determina una propuesta metodológica para implementar estudios experimentales en la innovación organizacional, a partir de la compilación de diferentes estudios.
- *Modelo de intervención en clima organizacional*, de Cárdenas et al. (2009), una investigación que pone a prueba un modelo de intervención PMCO, que tenía como objetivo fortalecer el ambiente laboral por medio de la intervención en tres niveles —individual, intergrupala y organizacional—, para así mejorar el desempeño en el comportamiento laboral —evidenciado en mayor productividad, comunicación, confianza, sentido de pertenencia, trabajo en equipo y nivel de satisfacción—.

Ahora bien, es importante tener en cuenta que para el desarrollo de investigaciones, bien sea experimentales o no experimentales, es fundamental formular un planteamiento en el que se especifiquen cuatro elementos esenciales: (a) los *objetivos* de la investigación —tanto el general como los específicos—; (b) las *hipótesis*, que pueden ser tanto investigativas —responden la pregunta problema— como estadísticas —útiles para los análisis de datos inferenciales—; (c) la *pregunta problema*, que debe ser coherente con el objetivo general; y (d) las *variables*, definidas de forma conceptual —es decir, donde se responde a la pregunta “¿qué es?”— y operacional —donde se responde a la pregunta “¿cómo se mide?”—.

Todos estos elementos configuran el planteamiento de investigación y deben ser completamente consistentes entre sí. Por ejemplo, la pregunta problema y el objetivo general deben dirigirse al mismo punto y contener las variables definidas, así como la hipótesis debe ser la respuesta de la pregunta problema y, por tanto, debe ser coherente con los objetivos.

A partir de este planteamiento y, en particular de los objetivos, se determina el diseño más apropiado para responder a la pregunta problema y cumplir con los objetivos —tanto general como específicos—. En concordancia con esto, es importante señalar que los diseños no experimentales pueden ser precursores de los experimentales, pues suelen tener alcances de tipo descriptivo y correlacional, mientras que los diseños experimentales tienen alcances explicativos y son apropiados para brindar explicaciones causales entre las variables de estudio (Montero & León, 2005).

### Técnicas cuantitativas de recolección

Una de las técnicas de recolección de información cuantitativa más utilizada en el campo organizacional es el uso de los instrumentos psicométricos, pues estos son desarrollados y validados con indicadores que garantizan su calidad, confiabilidad y

validez, bajo teorías psicométricas como la *teoría clásica de los test* (TCT) y la *teoría de respuesta al ítem* (TRI) (Gregory, 2012).

Las teorías psicométricas se desarrollan debido a las dinámicas de la medida de lo psicológico, pues los constructos no observables implican medidas indirectas y variables, lo que hace que los instrumentos sean susceptibles a medir con una tasa alta de error. En particular, la TCT busca, a partir de la estimación del error de la medida y de la puntuación observada, evaluar la calidad psicométrica de un instrumento —su confiabilidad y validez—, partiendo principalmente de las correlaciones entre las puntuaciones de los individuos en un único o en diferentes momentos de aplicación, o en distintos instrumentos aplicados; sus cálculos se basan en la distribución normal y en las dinámicas de la estadística inferencial invariadas y multivariadas. Por su parte, la TRI es un conjunto de modelos matemáticos que buscan analizar la calidad psicométrica de cada ítem, con base en diferentes parámetros; uno de los modelos más frecuentes de la TRI es el *modelo de Rasch*, el cual trabaja a partir de la dificultad del reactivo y la habilidad del evaluado, que se computan en una función con distribución *logit* que permite obtener medidas invariantes a la muestra y calibrar los ítems para construir instrumentos más precisos (Avendaño Prieto & Medellín Lozano, 2001).

Los instrumentos psicométricos pueden ser publicados y distribuidos por editoriales autorizadas que suelen albergar pruebas psicométricas respaldadas por varios estudios teóricos y empíricos y que pueden presentar procesos de validación transculturales. Su aplicación puede realizarse tanto de forma presencial como en línea, mediante el *software* de la editorial; de igual manera, su calificación puede realizarse de manera manual —con hojas autocalificables— o a través de pines que permiten la calificación en línea y, en algunas ocasiones, el desarrollo de reportes de evaluación en línea mediante los portales de las editoriales (Rodríguez-Jiménez et al., 2011).

A pesar de la amplia oferta que tienen las editoriales, la mayoría de los instrumentos en el campo de la Psicología Organizacional están enfocados en variables individuales, como lo son la identificación del estrés laboral en los colaboradores (p. ej., WSSCO, JSS, JSAS; véase Patlán Pérez, 2019), la selección de personal (véase el capítulo 6 de Aiken, 2003), la evaluación de competencias (p. ej., BPI, Sosia, Competea; véase Gil Flores, 2007), entre otros. En contraste, son pocos los instrumentos desarrollados para estudiar variables de tipo grupal como el liderazgo, la comunicación grupal, las dinámicas de grupos laborales, o las dinámicas intergrupales, entre otras.

No obstante, existen desarrollos académicos e investigativos en los que se diseñan, adaptan o validan instrumentos psicométricos —albergados en los repositorios y en las revistas científicas— que suelen ser de uso libre, según las disposiciones de los autores, pero aunque dichas publicaciones pasan por evaluaciones de pares, por lo

general no suelen compilar varios estudios transculturales como se hace con algunos instrumentos de editoriales (Rodríguez-Jiménez et al., 2011). Dado que la mayoría de los instrumentos desarrollados en el seno de la academia se realiza a partir de necesidades de la medida evidenciada en la investigación, existe una oferta más amplia para medir las variables organizacionales a nivel grupal.

Figura 3. Estudios psicométricos

Algunos de los estudios psicométricos publicados en revistas científicas y repositorios son:

- *Diseño y propiedades psicométricas del inventario para evaluar la efectividad de los equipos de trabajo (IET)*, de Delgado-Abella et al. (2019), donde se estudia la validez de un instrumento que evalúa el liderazgo, el trabajo en equipo, el clima, la cultura organizacional, los procesos de acción, la transición, el clima de equipo, los resultados a nivel grupal y organizacional, y los reconocimientos y recompensas ( $\alpha > .83$ ,  $rwg > .80$ , análisis factorial con siete factores).
- *Diseño de una prueba screening test para trabajo en equipo*, de Martínez Hernández y Pardo Adames (2012), donde se evalúa un instrumento que mide el liderazgo y algunas variables dentro del equipo de trabajo, y que busca estimular la cohesión, incentivar, reconocer y potenciar la productividad, y proveer recursos al equipo de trabajo ( $\alpha = .86$ , error promedio del modelo = .24,  $infit$  y  $outfit < 1.5$ , con excepción de dos ítems).
- *Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa la calidad de vida laboral percibida en organizaciones colombianas*, de Gómez Rada (2010), que desde la teoría de respuesta al ítem evalúa dimensiones como la compensación y beneficios, las condiciones del ambiente y del trabajo, la naturaleza de la tarea, el desarrollo y seguridad laboral, la democracia organizacional, los derechos fundamentales, el equilibrio laboral, y el impacto social ( $\alpha = .97$ , error promedio del modelo = .07,  $infit$  y  $outfit < 1.02$ ).
- *Adaptación lingüística y validación del cuestionario de justicia organizacional de colquitt con una muestra de trabajadores colombianos*, de Ruiz Suarez y García (2013), en el que se estudia un instrumento que evalúa dimensiones como la justicia informacional, la justicia distributiva, la justicia interpersonal y la justicia procedimental ( $\alpha = .87$ , análisis factorial con cuatro factores).

Figura 4. Estudios psicométricos para una variable en particular

Adicionalmente, en este tipo de publicaciones es posible encontrar estudios psicométricos que compilan los instrumentos de alguna variable en particular, como sucede, por dar un ejemplo, con el clima organizacional:

- *Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional*, de Cardona Echeverri y Zambrano Cruz (2014), en el cual, tras una búsqueda sistemática, se identificó que en la mayoría de los instrumentos psicométricos encontrados —10 instrumentos, entre los cuales se encuentran el IPAQ, el BSC, el OCM y el MDCO— se evalúan ocho dimensiones de forma constante: la toma de decisiones, la claridad organizacional, el liderazgo, la interacción social, la motivación institucional, el sistema de recompensas e incentivos, la apertura organizacional y la supervisión.
- *Revisión de pruebas de riesgos psicosocial validadas en Latinoamérica*, de Garrido et al. (2012), un estudio en el que se compilan siete pruebas validadas en Latinoamérica para medir riesgos psicosociales.

Adicional al uso de determinados instrumentos psicométricos, en este tipo de estudios se encuentran los instrumentos o estrategias de medida no tipificados, como el diseño de encuestas. Las encuestas pueden estar dirigidas a la verificación y medición de indicadores relacionados con las variables a estudiar en el campo organizacional y que se pueden desarrollar, ajustar o personalizar según las necesidades, condiciones o características de las organizacionales y los grupos de la institución. Igual que en casos anteriores, las encuestas también deben tener en cuenta los modelos teóricos desarrollados, con el fin de cuantificarlas a través de preguntas o ítems dirigidos a los colaboradores o directivos (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

Finalmente, una alternativa adicional para la medición de las conductas que se dan en las organizaciones es la observación no participante, una estrategia que permite cuantificar las conductas de tipo social en términos de frecuencia, duración, intensidad y latencia, así como determinar la interacción entre los miembros de un grupo o entre diversos grupos, e incluso identificar las características de los sujetos, como sus comportamientos verbales y no verbales. A diferencia de las observaciones no científicas, la observación no participante tiene como base el objetivo y la hipótesis planteada en el estudio para su planificación y ejecución de forma sistemática y metódica, con el uso de registros que facilitan la medida conductual. Debido a esto, la observación no participante cuenta con sus propias pautas de calidad, como lo es el acuerdo entre observadores, un cálculo que permite identificar el porcentaje de discrepancias observadas por diferentes observadores en un mismo momento (Piacente, 2009).

## Metodologías cualitativas

Según su enfoque epistemológico, las metodologías cualitativas son muy variadas, dado que pueden fundamentarse desde posturas interpretativistas, por una parte, o desde la teoría crítica, por otra, en las cuales la hermenéutica es una de las herramientas fundamentales para acercarse al estudio de los fenómenos sociales que, en este caso, se dan en el marco de una organización a nivel grupal. Acá, es importante entender que la hermenéutica fundamenta sus métodos de recolección en la observación, descripción o interpretación de los fenómenos complejos, desde una perspectiva profunda y comprensiva que permita entender, principalmente, sus significados (García & Forero, 2020; Ñaupas Paitán et al., 2018).

### Diseños de investigación cualitativos

Al igual que en los sistemas de clasificación de los diseños cuantitativos, desde los paradigmas cualitativos existen múltiples formas de clasificar los diseños según

las distintas perspectivas de los autores; no obstante, los principales diseños de investigación suelen basarse en técnicas narrativas o biográficas, aproximaciones fenomenológicas etnografías —como grandes grupos de diseños sociales—, teorías fundamentadas, e investigación acción participativa (IAP) (Hernández & Mendoza, 2018; Ñaupas Paitán et al., 2018).

Por una parte, el *diseño narrativo* está dirigido a contar historias sobre procesos, hechos, eventos y experiencias, siguiendo una línea de tiempo que se conforme en una narrativa general. Por su parte, la *fenomenología* busca comprender la experiencia vivida por las personas —en el marco de los estudios hermenéuticos— respecto a un mismo fenómeno o proceso. De otro lado, los diseños *etnográficos* buscan la comprensión de las estructuras, funcionamientos y procesos desde perspectivas macro y en las particularidades de los sistemas sociales complejos. Asimismo, la *teoría fundamentada* es un tipo de diseño que, como su nombre lo indica, deriva en una teoría local explicativa sobre los fenómenos y las variables que se relacionan, lo que permite hacer explicaciones estructurales profundas que sean un conducto para efectuar transiciones hacia otros paradigmas metodológicos. Y, por último, la *investigación acción participativa* (IAP) es un tipo de diseño enfocado en el diagnóstico de problemáticas sociales, políticas, laborales, económicas, etc., de naturaleza colectiva que puedan ser intervenidas de forma mancomunada con los participantes, quienes son, desde una perspectiva crítica, agentes activos de su propio cambio (Ñaupas Paitán et al., 2018; Salgado Lévano, 2007).

Teniendo estos enfoques en cuenta, el estudio grupal de los fenómenos organizacionales puede realizarse desde cada uno de los diseños mencionados. Por ejemplo, es posible hacer estudios narrativos que enmarquen el desarrollo de la organización, de sus grupos o de sus dinámicas a partir de una narrativa cronológica que lo exponga en una forma comprensiva; o se puede realizar una aproximación fenomenológica que permita identificar las variables emocionales que se experimentan a nivel grupal, como es el caso del compromiso del individuo con su organización o con su equipo de trabajo, así como de las dinámicas entre los mismos.

Asimismo, un diseño que parta de la etnografía es posible en cuanto se realice en el marco de estudios estructurales de la organización, entendiendo a la organización misma como una agrupación de personas en el marco del trabajo. Por otra parte, la teoría fundamentada es útil a la hora de entender los fenómenos grupales de las organizaciones y especificar las variables que los componen, como es el caso del liderazgo y su impacto sobre el desempeño de los colaboradores. Y, finalmente, la IAP se puede realizar en el contexto de algunas intervenciones organizacionales en las que los colaboradores ejercen el papel de participantes activos en el cambio organizacional, para lo cual se hace un análisis desde una perspectiva crítica.



Figura 5. Diseños cualitativos

Algunas de las aproximaciones de los diseños cualitativos en el campo organizacional son:

- *La Fenomenología Trascendental en el Contexto de los Estudios Organizacionales*, de Sánchez Manchola y Losada Otálora (2009), un artículo en el que encontramos una contextualización sobre la fenomenología y las alternativas para su implementación en el campo organizacional.
- *Estudio etnográfico de la cultura organizacional considerando las relaciones desde lo artefactual a lo presuntivo*, de Abad et al. (2016), un estudio en el cual se llevó a cabo un diagnóstico huracán estacional con el fin de realizar un cambio de administración, por medio de un estudio no gráfico que deriva en cuatro categorías importantes: artefactos, símbolos clave, valores y presunciones.
- *Investigación participativa con agricultores: una opción de organización social campesina para la consolidación de procesos agroecológicos*, de Cárdenas (2009), una investigación que, por medio de metodologías participativas, da cuenta de las posibilidades de algunas comunidades campesinas para lograr agremiaciones, así como de la forma en que consiguen la conformación de organizarse en agrupaciones agrícolas.

### Técnicas cualitativas de recolección

Las técnicas de recolección de información en el paradigma cualitativo de investigación se basan en el interés de los significados, razón por la cual sus estrategias permiten un acercamiento participativo, con interacción permanente, y en cuyo rol el investigador puede partir de las percepciones u opiniones que se recolectan en la interacción con los fenómenos sociales, las estructuras y las personas que hacen parte de las organizaciones y los grupos (García & Forero, 2020; Ñaupas Paitán et al., 2018).

La *observación participante*, la primera técnica que reseñamos en este apartado, se diferencia de la observación no participante implementada en las técnicas cuantitativas, pues en esta es posible la interacción con las personas para lograr un mayor entendimiento de los fenómenos y las experiencias que hacen parte de lo social. No obstante, este tipo de observación es convergente con la observación no participante en cierto punto, pues requiere de una planeación y ejecución metódica y sistemática, así como partir del planteamiento de investigación para su realización, y detenerse en la medición de conductas, interacciones, contextos, comportamientos verbales y no verbales; aunque diverge respecto al interés de profundizar en significados, relaciones entre personas, estructuras sociales, y en la posibilidad de realizar registros a partir de diarios de campo y pequeños guiones de conversaciones que se establecen con los participantes (García & Forero, 2020; Piacente, 2009).

La segunda técnica es la *entrevista*, una de las técnicas por excelencia del paradigma cualitativo, dado que es una estrategia que profundiza en los significados, experiencias, emociones, narrativas, estructuras, relaciones e interacciones de las personas, grupos y sistemas sociales complejos. Al ser una conversación que resulta como estrategia de exploración, la interacción que caracteriza a la entrevista permite no solo identificar los contenidos verbales y significados contenidos, sino que también facilita la interpretación de lenguajes no verbales, conductas, expresiones y conductas silencio, entre otros elementos paralingüísticos (Callejo-Gallego, 2002).

Como se puede encontrar en la literatura científica relacionada, la clasificación de los tipos de entrevista ha sido abordada por bastantes autores, lo que la hace una estrategia diversa, y es por esto que puede clasificarse en su abordaje como entrevista a profundidad o superficial, y en su nivel de estructuración como entrevista estructurada, semiestructurada o no estructurada (Díaz-Bravo et al., 2013). A pesar de que existen múltiples tipologías de entrevistas en el campo de la psicología organizacional, la diferencia entre las técnicas de entrevista dirigidas a la evaluación de competencias o a la selección de personal radica en que las entrevistas enfocadas en la investigación se desarrollan en ambientes naturales con interacciones que fluyen fuera de las relaciones de poder, y en que se protocolizan para lograr sistematicidad en la recolección de datos. En este sentido, se puede afirmar que el interés de la entrevista en estos casos se centra en estudiar los fenómenos organizacionales, más que hacer evaluaciones individuales de los sujetos que hacen parte de la organización (Troncoso-Pantoja & Amaya-Placencia, 2017).

En tercer lugar se encuentran las estrategias de recolección de información conversacionales que se realizan de forma grupal, entre las cuales destacan los *grupos focales*, que suelen ser una alternativa enfocada en conocer las opiniones, experiencias e interpretaciones, entre otras variables subjetivas, de un grupo reducido —pero heterogéneo— de personas respecto a un fenómeno particular; y los *grupos de discusión*, que suelen ser grupos de trabajo en los cuales se puede controvertir respecto a aspectos particulares sobre los cuales se pueden desarrollar propuestas, proponer alternativas para resolver un problema, o tratar un tema específico. Cabe destacar que mientras que los grupos focales pueden ser de tipo exploratorio, los grupos de discusión deben ser aún más metódicos para evitar las confrontaciones y lograr un flujo conversacional mediado por el moderador. En todo caso, es necesario que en ambas estrategias se realice una planeación sistemática y rigurosa que permita registrar la información con validez, a través de estrategias de triangulación que enriquezcan la perspectiva de los datos (Hamui-Sutton & Varela-Ruiz, 2013).

Es importante mencionar que las técnicas mencionadas pueden triangularse a partir de los participantes y sus roles en las organizaciones, dado que la riqueza de la información se favorece al converger puntos de vista, roles, características, variables o ubicaciones diversas o divergentes, pues en las organizaciones y en el estudio de sus dinámicas grupales, los roles y las jerarquías pueden tomar un papel fundamental para hacer de la recolección una estrategia variada (Hamui-Sutton & Varela-Ruiz, 2013).

Figura 6. Estudios con técnicas cualitativas de recolección

Algunos ejemplos de investigaciones que utilizan técnicas de recolección cualitativas son:

- *Características de la cultura organizacional de un grupo asociativo de pequeñas y medianas empresas. El caso de la mesa sectorial hotelera de Itagüí*, de Rodríguez Gómez y Vélez Cuartas (2013), una investigación que tuvo como objetivo reconocer y comprender las dinámicas organizativas de un caso exitoso —en términos de su cultura organizacional—, en la que se utilizaron técnicas como la observación, la entrevista individual estructurada y la entrevista grupal estructurada.
- *Estudio de clima organizacional realizado en una ONG orientada a la protección de la infancia*, de Gómez Vélez (2014), una investigación que implementa la técnica de grupos focales con 54 empleados de una ONG, en donde se concluye la necesidad de desarrollar competencias en efectividad y comunicación interpersonal dirigida a todo el personal, así como competencias en liderazgo y delegación para las directivas.

## Metodologías mixtas

Finalmente, las metodologías mixtas son una estrategia metodológica de gran utilidad para estudiar los grupos en el marco de la Psicología Organizacional, debido a que integran las perspectivas cualitativas y cuantitativas, lo que proporciona profundidad analítica cuando se trata de fenómenos complejos. Aunque su postura epistemológica es criticada por no tener una tradición —en contraste con los paradigmas cuantitativo y cualitativo—, se puede afirmar que el pragmatismo de su uso justifica la implementación de estos métodos en el estudio de los fenómenos sociales. De hecho, las metodologías mixtas cuentan con sus diseños propios dirigidos a la integración metodológica de los paradigmas, a pesar de que no cuentan con un desarrollo propio de técnicas de recolección, sino una amplia gama de integraciones entre los enfoques mencionados (Guerrero-Castañeda et al., 2016; Núñez Moscoso, 2017).

### Diseños mixtos de investigación

Los diseños de investigación mixtos implican la articulación de los dos paradigmas, por lo cual se resalta la importancia de que el planteamiento de investigación que se aborde por medio de esta estrategia metodológica sea respondido cabalmente

por ambos paradigmas y no solo por uno de ellos; de lo contrario, no se justifica su implementación (Núñez Moscoso, 2017).

Dicho lo anterior, la articulación entre los paradigmas se clasifica de diversas formas dependiendo del autor que aborde el tema; no obstante, dicha articulación suele darse de dos formas: por integración simultánea o por integración basada en fases de implementación. En el primer caso, los diseños son *paralelos*, lo que implica que se implementan al mismo tiempo, pero no siempre con la misma importancia; es decir, que tanto el paradigma cuantitativo como el cualitativo pueden ser el complemento del que fundamente la investigación. Por su parte, los diseños *concurrentes* o *secuenciales* se implementan en momentos diferentes, uno después del otro, y el paradigma que prevalece suele ser el que se realiza de manera inicial (Creswell, 2008; Hernández & Mendoza, 2018).

En este sentido, la diagramación del diseño mixto, que se puede observar en la Figura 1, tiene como objetivo denotar si el diseño es de tipo concurrente o paralelo. En este diagrama, se parte del uso de símbolos, donde el “+” indica que los paradigmas se hacen en el mismo momento, mientras que el signo “→” hace referencia a que se implementa primero un paradigma y posteriormente el otro; por otra parte, el uso de mayúsculas y minúsculas indica cuál de los paradigmas tiene mayor prevalencia (Pereira Pérez, 2011).

Figura 7. Diagramación del diseño mixto

CUAL + cuan	CUAL + CUAN
CUAL → cuan	CUAN → CUAL
CUAN + cual	CUAL → CUAN
CUAN → cual	

Figura 8. Estudios con diseños mixtos

Algunos ejemplos de investigaciones que implementan diseños mixtos son:

- *La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional: el caso de una universidad ecuatoriana*, de Wills-Espinosa et al. (2017), una investigación que concluye mediante un diseño mixto secuencial que el sentido de pertenencia hacia la organización está fuertemente influenciado por la apreciación de los empleados con respecto a la comunicación.
- *Comunicación organizacional y cultura militar en el cuartel general de la Quinta Brigada de Montaña 2017*, de Escobar Loayza (2019), una tesis doctoral que, por medio de un diseño mixto exploratorio secuencial, concluye que la comunicación organizacional es óptima, mientras que la cultura militar se ocupa principalmente de la competencia externa y presta menor atención a la administración interna.

## Técnicas mixtas de recolección

Respecto a las técnicas de recolección, las metodologías mixtas permiten que se implementen ambos tipos de técnicas, dado que la articulación favorece tanto los datos cualitativos como los cuantitativos. Sin embargo, la naturaleza de los datos no es en sí misma lo que hace a esta una metodología mixta, ya que es el marco epistemológico el que encuadra el análisis de los datos —sean cuantitativos o cualitativos—, lo que hace que la investigación mixta sea una metodología viable (Hernández & Mendoza, 2018). Por lo anterior, una entrevista puede ser interpretada de forma cualitativa, como es lo usual, pero también puede analizarse de forma cuantitativa a partir de frecuencias en el conteo de palabras y los análisis estadísticos que se puedan desarrollar de dicho conteo.

Por lo tanto, la verdadera esencia de lo mixto se basa en la epistemología utilizada para explicar el análisis de datos, pero debe ser coherente respecto a que el paradigma cuantitativo tenga una visión objetiva y analítica, mientras que el paradigma cualitativo se enfoque en la interpretación y la comprensión de los fenómenos.

De esta manera, la implicación más importante de las metodologías mixtas se basará en la forma en la que se analizan e interpretan los datos, teniendo en cuenta que las metodologías cuantitativas y cualitativas no se contrapongan, sino que se complementen de manera lógica (Pole, 2009).

Figura 9. Estudios con técnicas de recolección cualitativas y cuantitativas

Un ejemplo de una investigación que utiliza técnicas de recolección cualitativas y cuantitativas es:

- *Uso de Grupos Focales como Complemento del Método CoPsoQ PSQCAT de Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales*, de Gutiérrez Falcón (2017), una investigación que implementa los grupos focales en conjunto con la aplicación de instrumentos para identificar riesgos psicosociales, y en la cual se concluye que la aplicación de un grupo focal permite profundizar en el análisis de la información obtenida con el cuestionario del método CoPsoQ PSQCAT para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

## Conclusiones

A pesar de la creencia de que la investigación es un asunto propio y exclusivo de la academia, es importante resaltar que las acciones implementadas en el campo de la psicología organizacional pueden llevarse a cabo con el rigor metodológico que caracteriza a la investigación. Teniendo esto en cuenta, por medio de esta publicación se invita a los profesionales de la psicología de las organizaciones a desarrollar sus actividades prácticas bajo la rigurosidad, pues la investigación enmarca el desarrollo

de la psicología como ciencia y, por tanto, de las acciones del psicólogo en los campos aplicados.

Lo anterior permite a la investigación un uso práctico fuera de la academia y dentro de las organizaciones, pues la utilidad de la metodología no solo radica en producir nuevo conocimiento, sino también en llevarla a cabo de forma sistemática para desarrollar soluciones aplicables a la naturaleza, condiciones y dinámicas de las organizaciones, tomando siempre como base los procedimientos científicos y las posturas teóricas que hacen parte la psicología organizacional.

## Referencias

- Abad, A., Naranjo, E., & Ramos, V. (2016). Estudio etnográfico de la cultura organizacional considerando las relaciones desde lo artefactual a lo presuntivo. *Visión Empresarial*, (6), 45- 69. <https://doi.org/10.32645/13906852.342>
- Aiken, L. (2003). *Tests psicológicos y evaluación* (11.ª ed.). Pearson educación.
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Avendaño Prieto, B., & Medellín Lozano, E. (2001). Consideraciones sobre las teorías de medición: un ejemplo de aplicación bajo la teoría de respuesta al ítem (TRI). *Acta Colombiana de Psicología*, (5), 87-98. <https://hdl.handle.net/10983/22782>
- Callejo Gallego, J. (2002). Observación, entrevista y grupo de discusión: el silencio de tres prácticas de investigación. *Revista Española de Salud Pública*, 76(5), <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17076504>
- Cárdenas, C. (2009). Investigación participativa con agricultores: una opción de organización social campesina para la consolidación de procesos agroecológicos. *Revista Luna Azul*, (29), 95-102. <http://www.scielo.org.co/pdf/luaz/n29/n29a09.pdf>
- Cárdenas, L., Arciniegas, Y. C., & Barrera, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 121-127.
- Cardona Echeverri, D., & Zambrano Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- Consuelo-Bravo, C., Sarmentero-Bon, I., Gómez-Figueroa, O., & Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 92-100. <http://ref.scielo.org/bp4tjx>
- Creswell, J. (2008). *Mixed Methods Research: State of the Art*. University of Michigan.
- Delgado-Abella, L., León Rodríguez, V., Pinzón Ruiz, A., & Marín Contreras, A. (2019). Diseño y Propiedades Psicométricas del Inventario para Evaluar la Efectividad de los Equipos

- de Trabajo (IET). *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 4(53), 5-18. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459661297002>
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Durán Gamba, M., & Castañeda Zapata, D. I. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta colombiana de psicología*, 18(1), 135-147. <http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2015.18.1.13>
- Escobar Loayza, S. B. (2019). *Comunicación organizacional y cultura militar en el cuartel general de la Quinta Brigada de Montaña 2017* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de San Agustín, Perú.
- Fernández, M. D. (2020). Uso del diseño de experimentos para la innovación empresarial. *Revista de Métodos Cuantitativos Para La Economía y La Empresa*, 29, 38-56. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.2450>
- García, M., & Forero, C. (2020). Metodologías de investigación: técnicas y herramientas de recolección de información. En M. García Rubiano (ed.), *Diagnóstico e intervención en psicología de las organizaciones* (pp. 57-76). Universidad Católica de Colombia. <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pub/media/hipertexto/pdf/logos-signum-diagnostico.pdf>
- Garrido, A. M., Sánchez, B., & Fortich, D. (2012). *Revisión de pruebas de riesgos psicossocial validadas en Latinoamérica* (Trabajo de grado). Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena de Indias, Colombia. <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0063183.pdf>
- Gil Flores, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI*, 10, 83-106. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70601006.pdf>
- Guerrero-Castañeda, R. F., Lenisedo Prado, M., & Ojeda-Vargas, M. G. (2016). Reflexión crítica epistemológica sobre métodos mixtos en investigación de enfermería. *Enfermería Universitaria*, 13(4), 246-252. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.09.001>
- Gómez Rada, C. A. (2010). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa la calidad de vida laboral percibida en organizaciones colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 4(1), 113-124. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297224086010>
- Gómez Vélez, M. A. (2014). Estudio de clima organizacional realizado en una ONG orientada a la protección de la infancia. *Katharsis*, (18), 141-164. <https://doi.org/10.25057/25005731.481>
- Gregory, R. (2012). *Pruebas Psicológicas. Historia, Principios Y Aplicaciones* (6.ª ed.). Pearson Educación.
- Gutiérrez Falcón, P. (2017). Uso de Grupos Focales como Complemento del Método CoPsoQ PSQCAT de Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales. *Ciencia y trabajo*, 19(60), 166-170. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000300166>

- Hamui-Sutton, A., & Varela-Ruiz, M. (2013). La técnica de grupos focales. *Investigación en Educación Médica*, 2(5), 55-60. [https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(13\)72683-8](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(13)72683-8)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- León, F. R. (2013). Las psicologías del área social-organizacional en el Perú: 2003-2012. *Revista de Psicología (Lima)*, 31(2), 177-226. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rp/v31n2/a02.pdf>
- Martínez Hernández, C. E., & Pardo Adames, C. A. (2012). *Diseño de una prueba screening test para trabajo en equipo*. Universidad Católica de Colombia (Trabajo de grado). <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/330/2/DISE%c3%91O%20DE%20UNA%20PRUEBA%20SCREENING%20TEST%20EN%20TRABAJO%20EN%20EQUIPO.pdf>
- Montero, I., & León, O. G. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(1), 115-127. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33701007>
- Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Ministerio de trabajo e inmigración de España. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Núñez Moscoso, J. (2017). Los métodos mixtos en la investigación en educación: hacia un uso reflexivo. *Cadernos de Pesquisa*, 47(164), 632-649. <https://doi.org/10.1590/198053143763>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5.ª ed.). Ediciones de la U.
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <http://ref.scielo.org/b23wy4>
- Pereira Pérez, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Revista Electrónica Educare*, XV(1), 15-29. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194118804003>
- Piacente, T. (2009). *Instrumentos de evaluación psicológica no tipificados. Observación, entrevista y encuesta. Consideraciones generales*. Universidad Nacional de la Plata. <https://ebg.ec/wp-content/uploads/2021/02/Microsoft-Word-2.-Ficha-No-2.-ENTREVISTA.pdf>
- Pole, K. (2009). Diseño de metodologías mixtas. Una revisión de las estrategias para combinar metodologías cuantitativas y cualitativas. *Replones*, 60, 37-42. <http://hdl.handle.net/11117/252>
- Quintana, P. (2020). Aplicación del método científico al proceso de diagnóstico organizacional. En M. García Rubiano (ed.), *Diagnóstico e intervención en psicología de las organizaciones* (pp. 43-56). Universidad Católica de Colombia. <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pub/media/hipertexto/pdf/logos-signum-diagnostico.pdf>



- Rodríguez Gómez J., & Vélez Cuartas, G. (2013). *Características de la cultura organizacional de un grupo asociativo de pequeñas y medianas empresas. El caso de la mesa sectorial hotelera de Itagüí* (Tesis de maestría). Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia.
- Rodríguez-Jiménez, O., Rosero-Burbano, R., Botia Sanabria, M., & Duarte Mateus, L. (2011). Producción de Conocimiento en Psicometría en Instituciones de Educación Superior de Bogotá y Chía. *Revista Colombiana de Psicología*, 20(1), 9-25. <http://ref.scielo.org/7ntfq3>
- Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., & Ganga-Contreras, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Contabilidad y Negocios*, 12(23), 129-144. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.201701.009>
- Romero-Buj, D. (2010). La dimensión grupal en el comportamiento organizacional. *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*, 3(1), 27-38. <https://reviberopsicologia.iber.edu.co/article/view/rip.3103>
- Ruiz Suarez, M. F., & García, M. (2013). Adaptación lingüística y validación del cuestionario de justicia organizacional de colquitt con una muestra de trabajadores Colombianos. *Psicogente*, 16(29). <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/1942>
- Salgado Lévano, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *LIBERABIT. Revista Peruana de Psicología*, 13, 71-78. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a09v13n13.pdf?>
- Sánchez Manchola, I., & Losada Otálora, M. (2009). La Fenomenología Trascendental en el Contexto de los Estudios Organizacionales. *Cuadernos de Administración*, (42), 25-40. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900003>
- Troncoso-Pantoja, C., & Amaya-Placencia, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(2), 329-32. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>
- Wills-Espinosa, N., Cevallos Icaza, M., Sadi, G., & Ancin Adell, I. (2017). La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional: el caso de una universidad ecuatoriana. *Austral comunicación*, 6(1),133-160. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6067433>