

## Capítulo 16

# Uso de métodos mixtos de investigación en Psicología Organizacional: el caso del estudio del contrato psicológico

DOI: 10.25100/peu.858.cap16

 **Juan Javier Vesga R.**  
Universidad Católica de Colombia  
jjvesga@ucatolica.edu.co - juanjaviervesga@gmail.com

### Resumen

En este capítulo se presenta un análisis sobre el uso de métodos mixtos en investigación en el campo de la psicología organizacional y del trabajo, particularmente en un estudio sobre contrato psicológico en trabajadores vinculados en diversas formas de contratación. En este estudio se hizo uso de un diseño mixto exploratorio que permitió identificar categorías constitutivas del contrato psicológico asociadas a otras formas de vinculación laboral aparte del empleo mediado por un contrato de trabajo. Los resultados muestran que el uso de métodos mixtos se constituye en una importante alternativa para desarrollar investigaciones que permitan dar cuenta de las complejas dinámicas de las relaciones de trabajo de la actualidad.

### Introducción

Los métodos mixtos de investigación se han convertido en años recientes en una importante alternativa en el campo de las ciencias sociales para el estudio y la comprensión de fenómenos humanos tanto individuales como colectivos. Más allá del uso de los tradicionales enfoques cuantitativo y cualitativo utilizados en proyectos de investigación de manera individual, en las últimas tres décadas ha estado en proceso de consolidación una tercera alternativa para la investigación en ciencias sociales, conocida como “métodos mixtos de investigación” (Creswell y Plano, 2011).

El presente capítulo se basa en la experiencia del uso de esta perspectiva metodológica en una investigación realizada por el autor en el marco del desarrollo de su disertación de Maestría en Psicología denominada “Contenido y extensión del contrato psicológico en trabajadores vinculados a una misma organización mediante distintas modalidades de trabajo”<sup>1</sup> y se centra

---

<sup>1</sup> Realizada por el autor durante los años 2006 y 2007 en el Instituto de Psicología de la Universidad del Valle (Cali-Colombia).

en la presentación, análisis y discusión sobre el uso de los métodos mixtos en el contexto de esta investigación en particular. Para comprender el contexto de investigación en el que se hizo uso del abordaje metodológico mixto, se presentará inicialmente una breve descripción del estudio realizado.

La decisión de llevar a cabo una investigación sobre el "Contrato Psicológico" se debió a dos razones principales: inicialmente, se partió del análisis del contexto de las relaciones de trabajo y de sus transformaciones en las últimas cuatro décadas, contexto en el que este concepto tomó relevancia como recurso conceptual para comprender las complejas relaciones de trabajo que operan en la actualidad. De otra parte, en la revisión bibliográfica se encontró que hasta ese momento (2006), aunque se habían adelantado investigaciones que involucraban el estudio del Contrato Psicológico en vinculaciones laborales de empleados permanentes y temporales, no se había analizado el tema en el marco de otro tipo de vinculaciones como el *outsourcing* o las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) que habían tomado prominencia como forma de vinculación de trabajadores a las organizaciones en contextos de flexibilización laboral.

En tal sentido, la investigación buscó indagar sobre el contenido y la extensión del Contrato Psicológico percibido por personas vinculadas a una misma organización mediante distintas modalidades de trabajo. El estudio se llevó a cabo con trabajadores pertenecientes a una empresa del sector industrial en el suroccidente colombiano, vinculados a través de las modalidades de empleo, *outsourcing* y CTA (Vesga, 2007b).

El Contrato Psicológico hace referencia a "las creencias individuales respecto de los términos y condiciones de un acuerdo de intercambio recíproco entre una persona específica y otra parte" (Rousseau, 1989, p. 123) y en el marco de las actuales condiciones de las relaciones de trabajo, caracterizadas por la coexistencia de múltiples formas de contratación, se consideró importante conocer el contenido y la extensión del contrato psicológico y analizar las diferencias y similitudes entre las mismas según diversas modalidades de trabajo. El contenido se refiere a los términos y obligaciones recíprocas que lo caracterizan, mientras que la extensión se refiere a la amplitud o estrechez

del contrato, entendida como el mayor o menor número de obligaciones percibidas del trabajador hacia la empresa y de esta hacia él (Rousseau y Tijoriwala, 1998).

Las modalidades de trabajo hacen referencia a las formas como las personas son vinculadas a las organizaciones en calidad de trabajadores (Vesga, 2007a). Para efectos del estudio, estas modalidades se establecieron en dos grandes categorías: contratación del trabajador en la modalidad de empleo y contratación externa o tercerización. La modalidad de empleo se examinó con contratos a término indefinido; en las modalidades de tercerización, se analizó la vinculación del trabajador mediante sistemas de *outsourcing* y por CTA.

## Sobre el método

La investigación se llevó a cabo con trabajadores de una misma organización vinculados mediante contratos de trabajo indefinido (modalidad de empleo) y mediante *outsourcing* y CTA. Este procedimiento permitió estudiar y comparar el Contrato Psicológico en trabajadores que, si bien estaban vinculados mediante diferentes modalidades de trabajo, todos tenían como referente el mismo contexto de laboral. La población de esta organización en el momento de la recolección de los datos estaba conformada por un total de 724 trabajadores, de los cuales 313 se encontraban en la modalidad de empleo, 149 por *outsourcing* y 252 vinculados mediante CTA. Se usó una estrategia de métodos mixtos.

## Los métodos mixtos de investigación

Los métodos de investigación en general, con sus correspondientes diseños, técnicas e instrumentos, constituyen las vías o mecanismos de operatividad y puesta en marcha de las estrategias y tareas para la obtención de los datos y la construcción del conocimiento a partir de la realización de un estudio en particular. Son "los medios de abordaje de lo 'real', fijan el cuadro instrumental de aprehensión de los datos" (De Bruyne *et al.*, 1991, p. 223) que permiten dar respuesta al problema planteado y alcanzar los objetivos de investigación propuestos mediante la utilización de criterios lógicos y procedimientos ordenados y sistemáticos. Comprenden

“el conjunto de reglas y procedimientos a seguir para expresar o hacer algo de forma ordenada” (Carrillo, 2013, p. 63).

En cuanto a los métodos mixtos se refiere, su uso implica la utilización combinada de los enfoques cuantitativo y cualitativo en un estudio o en una serie de estudios referidos a fases de un mismo proyecto de investigación. Johnson y Onwuegbuzie (2004) los definen como “la clase de investigación donde el investigador combina o mezcla técnicas de investigación, métodos, abordajes, conceptos o lenguaje cuantitativos y cualitativos en un estudio en particular (p. 17).

El hecho de la combinación de abordajes cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio permite una importante complementariedad para la comprensión y explicación de un fenómeno determinado. “Su premisa central es que el uso de abordajes cuantitativos y cualitativos en combinación provee una mejor comprensión de los problemas de investigación que si se usa un solo abordaje” (Creswell y Plano, 2007, p. 5).

El uso de los métodos de investigación en general no se reduce a la utilización de ciertas técnicas para la recolección y sistematización de la información correspondiente a un problema de investigación, sino que los mismos se insertan en perspectivas filosóficas, en esquemas paradigmáticos en un campo particular del conocimiento, que constituyen el marco epistemológico en el que el investigador se posiciona para dar una mirada específica al fenómeno objeto de su análisis. En este orden de ideas, el uso de los métodos mixtos no se limita solo al uso combinado de técnicas cualitativas y cuantitativas, ni a la integración informal, superficial o ligera de perspectivas interpretativistas y positivistas. Como lo afirma Sayer (1992) “los métodos deben ser apropiados a la naturaleza del objeto que estudiamos y al propósito y expectativas de nuestra investigación” (p. 4), razón por la cual “la elección del método debe responder a las características del objeto de estudio y al problema y objetivos que se quieran investigar” (Vesga, 2017b, p. 97).

De esta manera, el uso de un método en particular está estrechamente relacionado con la perspectiva epistemológica que guía la conceptualización y los referenciales teóricos desde los cuales el investigador define su objeto de estudio.

El uso de métodos mixtos no es ajeno a esta circunstancia y condición del quehacer investigativo; ellos operan fundamentados sobre bases filosóficas que constituyen su marco epistemológico que delinea la manera como se lleva a cabo la construcción del conocimiento en el proceso de la actividad investigativa.

### **Bases epistemológicas**

El uso de métodos mixtos en investigación implica supuestos filosóficos que subyacen a la elección de los mismos, más que el simple uso de técnicas de recolección y análisis de datos de tipo cualitativo y cuantitativo (Creswell, 2009), por lo que las posturas del investigador en relación con lo ontológico, lo epistemológico y lo metodológico deben guardar relación entre sí, ya que los métodos mixtos no se reducen solo a la utilización combinada de técnicas de uno y otro enfoque, sino que son consecuencia directa de concebir el fenómeno a ser estudiado con una dimensión subjetiva, pero a la vez, con la posibilidad de ser objetivado y medido.

En tal sentido, el uso de los métodos mixtos no se convierte en una actividad de carácter ecléctico en la que el investigador elige indiscriminadamente técnicas e instrumentos de los enfoques cualitativos y cuantitativos para recabar información en un estudio en particular, sino que este abordaje se caracteriza también por la rigurosidad y sistematicidad que define el conocimiento científico, teniendo como trasfondo epistémico un conjunto de supuestos filosóficos o paradigma, o como lo denominan Creswell y Plano (2011) una cosmovisión que guía el proceso investigativo.

En este orden de ideas, dos corrientes filosóficas han sido generalmente asociadas al uso de los métodos mixtos de investigación: el pragmatismo (Creswell y Plano, 2011; Johnson y Onwuegbuzie, 2004) y el realismo crítico (Hall, 2013; Modell, 2009; Zachariadis *et al.*, 2013). A continuación, se presentan estas dos vertientes filosóficas como fundantes epistemológicas de esta perspectiva metodológica.

#### *El pragmatismo.*

El pragmatismo provee una visión pluralista del mundo y es un camino intermedio entre el racionalismo y el empirismo, pues como lo afirma William James, uno de los pioneros de esta corriente filosófica,

esta perspectiva puede ser religiosa como el racionalismo, pero, al mismo tiempo, mantiene, como el empirismo, el más estrecho contacto con los hechos (2000)<sup>2</sup>.

Para el Pragmatismo la verdad de algo consiste en sus consecuencias prácticas, “su única prueba de la verdad probable es lo que mejor funciona para orientarnos, lo que mejor se adapta a cada aspecto de la vida y se combina con las demandas de la experiencia, sin omitir nada” (James, 2000, p. 101), en otras palabras, algo es verdadero si tiene un valor práctico, si produce resultados prácticos. En tal sentido, como lo afirma este mismo autor, para lograr una total claridad sobre un objeto determinado, “sólo necesitamos considerar qué efectos concebibles de índole práctica podría entrañar ese objeto” (James, 2000, p. 80).

“El pragmatismo como cosmovisión, surge de acciones, situaciones y consecuencias en lugar de condiciones antecedentes (como en el postpositivismo)” (Creswell, 2009, p. 10). En el mismo sentido, afirman Johnson y Onwuegbuzi (2004) que la investigación mixta hace uso del método pragmático como sistema de filosofía; “su lógica de indagación incluye el uso de la inducción (descubrimiento de patrones), la deducción (prueba de teorías e hipótesis) y la abducción (descubrir y confiar en la mejor de un conjunto de explicaciones para entender los resultados)” (p. 17). De esta manera, los métodos mixtos son inclusivos, pluralísticos y complementarios, a través de los cuales un investigador define la mejor alternativa que le ofrezca la forma más práctica de obtener los resultados en la investigación (Johnson y Onwuegbuzi, 2004). En este mismo orden de ideas, afirman Creswell y Plano (2007) que

... la investigación de métodos mixtos es “práctica” en el sentido de que el investigador es libre de utilizar todos los métodos posibles para hacer frente a un problema de investigación. También es “práctica” porque las personas tienden a resolver problemas utilizando números y palabras, combinan el pensamiento inductivo y deductivo. (p. 10)

Así, los métodos mixtos al tener como fundante filosófico el pragmatismo, en un nivel ontológico trabajan sobre múltiples realidades y singularidades, en lo epistemológico se basan en la practicidad, en lo axiológico manejan múltiples posturas y en lo metodológico hacen uso de estrategias combinadas (Creswell y Plano, 2011).

En consecuencia, los métodos mixtos ofrecen una vía alterna, un “tercer camino” en la oposición entre lo cualitativo y lo cuantitativo (Johnson y Onwuegbuzi, 2004). Para estos autores, los métodos mixtos apoyados en la lógica del pragmatismo, buscan legitimar el uso de múltiples abordajes de manera complementaria para resolver problemas de investigación de manera inclusiva y pluralista, siguiendo el camino que permita obtener los resultados más prácticos en relación con el asunto que se investiga; por lo tanto, desde una perspectiva pragmatista, el investigador elige tanto técnicas cualitativas como cuantitativas en el orden y proporción que mejor convenga a los objetivos de investigación.

#### *El realismo crítico*

Los diversos debates sobre lo que constituye la realidad, enmarcados en los extremos del realismo y el materialismo de una parte, y del idealismo y el relativismo por la otra, encuentran un punto de confluencia en las premisas del realismo crítico, perspectiva originada en los trabajos de Roy Bhaskar (1979; 1998; 2008) con importantes contribuciones de otros autores como Archer (1995; 1998; 2004) y Sayer (1992; 1997), entre otros.

El realismo crítico es una variante del realismo influenciada por el idealismo; para esta corriente, existe una realidad externa independiente de nuestras creencias y comprensión, pero tal realidad solo es cognoscible a través de la mente humana y de los significados construidos socialmente (Snape y Spencer, 2003).

Como perspectiva epistemológica, el realismo crítico asume que la realidad está compuesta de diferentes niveles, los cuales no pueden ser reducidos a uno solo ya que cada uno tiene sus particulares características, razón por la cual los fenómenos, tanto físicos como sociales, son complejos y no pueden ser comprendidos o explicados en términos de procesos o mecanismos actuando en un solo

<sup>2</sup> Publicado originalmente en 1907.

nivel, sea personal, cognitivo, discursivo o sociocultural (Wikgren, 2005).

El Realismo Crítico asume así un realismo ontológico (existe una realidad independiente de la mente y la verdad se corresponde con los hechos) y defiende la posibilidad de la explicación causal, pero también acepta la noción hermenéutica de que el conocimiento se construye comunicativamente, que nuestros conceptos y creencias se generan y condicionan históricamente, y que el conocimiento explicativo producido mediante análisis realista siempre será abierto a desafiar y sujeto a cambios por razones teóricas y empíricas. Este relativismo epistemológico se combina con una racionalidad crítica, que afirma que la ciencia no es arbitraria, y que existen criterios racionales para juzgar algunas teorías como mejores y más explicativas que otras. (Wikgren, 2005, p. 14)

En este orden de ideas, se entiende que los fenómenos sociales tales como las acciones, textos e instituciones, si bien existen más allá de nuestras percepciones, son concepto-dependientes, por lo que su comprensión está mediada por lo que ellos significan. Sin embargo, a pesar de que tienen que ser interpretados partiendo de marcos de significado propios del investigador, ellos existen independientemente de las interpretaciones de los investigadores (Sayer, 1992).

A partir de los planteamientos presentados en los párrafos anteriores, es posible asumir al Racionalismo Crítico como fundante epistemológico de los métodos mixtos, ya que esta perspectiva “utiliza la tesis de compatibilidad de las visiones del mundo, apoyando el punto de que la investigación cuantitativa y cualitativa puede trabajar en conjunto para abordar las limitaciones del otro” (Shannon-Baker, 2015, p. 329).

### Diseños de métodos mixtos de investigación

Creswell y Plano (2011) han propuesto una clasificación de los diseños de métodos mixtos a partir del énfasis y el momento del uso combinado de los dos abordajes —cualitativo y cuantitativo— en uno o varios estudios, de los cuales surgen cuatro tipos de diseños principales: (a) paralelo convergente, (b) secuencial explicativo, (c) secuencial exploratorio e (d) incrustado, y dos diseños derivados de los

anteriores: (e) transformativo y (f) multifase, los cuales se describen brevemente a continuación.

El diseño *paralelo convergente* (usualmente denominado convergente) es el más común y conocido de los métodos mixtos. Consiste en el uso mezclado de abordajes cualitativos y cuantitativos dando igual peso y prioridad a estos, a partir de lo cual el fenómeno es analizado e interpretado simultáneamente con los datos cualitativos y cuantitativos conjuntamente. En tal sentido, los resultados de la investigación son producto combinado de los datos cuantitativos y cualitativos, los cuales son analizados por técnicas de triangulación (Creswell y Plano, 2011).

El *secuencial explicativo* es un diseño de dos fases en las cuales los datos se recogen de manera secuencial. En la primera, se obtienen datos cuantitativos que son procesados y analizados con técnicas estadísticas; este tipo de datos tiene entonces la prioridad para dar respuesta a las preguntas de investigación. Posteriormente en la siguiente fase, se obtienen los datos cualitativos y se hace su procesamiento y análisis con técnicas como el análisis de contenido; estos últimos ayudan a explicar o ampliar la comprensión de los datos cuantitativos iniciales (Creswell y Plano, 2011).

El *secuencial exploratorio* es también un diseño de dos fases, pero a diferencia del anterior, los datos cualitativos son recogidos en la primera fase que se procesan y analizan, por lo que este tipo de datos tienen la prioridad en dar respuesta a las preguntas de investigación. Como resultado de estos datos, se construye y se ejecuta la segunda fase en la que se obtienen datos cuantitativos con el propósito de comprobar o generalizar los hallazgos iniciales (Creswell y Plano, 2011). Una característica particular de este diseño es que la segunda fase se construye sobre la base de los resultados de la primera. Este diseño suele ser usado cuando no existe suficiente información sobre un fenómeno en particular, o para definir categorías con el propósito de construir instrumentos de medición de corte cuantitativo.

El *incrustado* es un diseño en el que los datos de un determinado tipo (cuantitativos, por ejemplo) proveen soporte secundario a un estudio basado en otro tipo de datos (cualitativos, por ejemplo); se usa este diseño cuando el investigador necesita incluir —incrustar— datos cualitativos o cuantitativos

para responder a la pregunta de investigación en un estudio cualitativo o cuantitativo más amplio que se ha realizado previamente, ya sea por él mismo o por otro investigador (Creswell y Plano, 2011). La característica particular de este diseño es que se parte de un estudio (cuantitativo o cualitativo) que ya ha concluido, al que se le adicionan datos del otro tipo (cualitativos o cuantitativos) como estrategia para ampliar, comprobar o comprender mejor los resultados obtenidos previamente.

En cuanto a los diseños derivados, estos se obtienen como consecuencia de la combinación de dos o más diseños de los presentados previamente.

El primero de ellos se denomina *Transformativo*; es una derivación del diseño explicativo, es decir, tiene una primera fase cuantitativa seguida de una segunda cualitativa, solo que, en este caso, todo el diseño está integrado por una estructura teórica de transformación que tiene como propósito impulsar el cambio o transformación de algún aspecto teórico o empírico en un determinado contexto, ya sea de orden académico, científico o social (Creswell y Plano, 2011).

El segundo diseño derivado se denomina *Multi-fase*; este implica la realización de por lo menos tres estudios independientes pero relacionados, que abarcan un tiempo mucho mayor que la realización de un solo estudio, y los cuales se realizan uno con la perspectiva cualitativa, otro con la perspectiva cuantitativa y un tercero que involucra un diseño mixto (Creswell y Plano, 2011).

### Diseño usado en el estudio

El estudio se realizó con un diseño mixto secuencial exploratorio, que, como se mencionó en el apartado anterior, consiste en una primera fase cualitativa y una segunda cuantitativa.

Para la primera fase, con base en la literatura especializada en el tema, se construyó y validó<sup>3</sup> un protocolo de entrevista semiestructurada y se aplicó a 12 sujetos voluntarios vinculados con la organización, cuatro en cada modalidad, con el propósito de identificar categorías referidas a la constitución de contratos psicológicos en cada modalidad de trabajo. Los datos obtenidos fueron analizados por medio

de la técnica de "Análisis de contenido", según la orientación de Bardin (2002). Para ello, se usó como *unidad de registro* el tema, que en esta investigación hace referencia a las "creencias acerca de los compromisos mutuos percibidos por el trabajador en virtud de la modalidad de trabajo establecida" (Vesga, 2007b, p. 47); como *regla de enumeración* se utilizó la presencia (del tema), es decir,

la enunciación de frases referidas a los compromisos que el trabajador cree que deben estar presentes en la relación de trabajo de parte de sí mismo hacia la empresa y viceversa, en función de la modalidad de vinculación establecida con la organización. (Vesga, 2007b, p. 47)

Para el análisis de los datos se hizo uso del *software* ATLAS.ti, versión 5.2.10.

Posteriormente y con base en los resultados de la primera fase, se construyó y validó<sup>4</sup> un instrumento que contenía en total 39 reactivos referidos a compromisos implícitos en la relación de trabajo en dos dimensiones, del trabajador hacia la organización y de esta hacia el primero, con una escala Likert de cinco niveles de respuesta, desde 'totalmente en desacuerdo' hasta 'totalmente de acuerdo', constituido por categorías que emergieron de las entrevistas de la primera fase y otras presentes en la literatura sobre Contrato Psicológico. Este cuestionario fue aplicado a una muestra conformada por 126 sujetos, 39 en la modalidad de empleo, 26 en la modalidad de *outsourcing* y 61 en la modalidad de CTA. La muestra fue no probabilística estratificada, respetando la proporción de trabajadores en las distintas modalidades y fue seleccionada con el método de sujetos voluntarios. Los datos obtenidos en esta segunda fase fueron analizados mediante el análisis de varianza o ANOVA (Hopkins *et al.*, 1997).

## Resultados

Dado que el propósito de este capítulo es presentar el uso de Métodos Mixtos en un proyecto de investigación, los resultados y la discusión están

<sup>3</sup> Validez de contenido mediante tres pares expertos y una prueba piloto.

<sup>4</sup> Validez de contenido mediante tres pares expertos y una prueba piloto. Este procedimiento se realizó con un grupo diferente al utilizado para la validación del protocolo de entrevista.

referidos al uso de este enfoque metodológico, específicamente atendiendo a las dos fases, cualitativa y cuantitativa, del diseño utilizado.

**Primera fase-cualitativa**

Como resultado de la primera fase, con base en el análisis de contenido hecho a las piezas discursivas obtenidas mediante las entrevistas, se identificaron un conjunto de categorías y sus correspondientes compromisos implícitos en las relaciones de trabajo constitutivos de los contratos psicológicos según cada modalidad de trabajo (ver la Tabla 16.1).

Al analizar estos resultados, se observa que en el componente de compromisos del trabajador

existen categorías en las que solo aparecen compromisos manifiestos en las modalidades de tercerización (*outsourcing* y CTA) tales como “ciudadanía organizacional” y “acciones extra” y que se encuentran ausentes en la modalidad de empleo. Similar condición se presenta en el componente de compromisos de la organización, en el que las categorías “participación”, “reconocimiento” y “ambiente de trabajo” no presentan compromisos en la modalidad de empleo; ser reconocidos como parte de la organización, que se les reconozca los aportes hechos por el buen desempeño y generar un buen ambiente de trabajo, son compromisos que solo aparecen en las modalidades de tercerización.

**Tabla 16.1. Compromisos por categorías en cada modalidad de trabajo.**

Componente	Categorías	Compromisos por modalidad		
		EMPLEO	OUTSOURCING	CTA
Compromisos del trabajador	Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribución al logro de objetivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alto rendimiento</li> <li>▪ Aporte de conocimientos al máximo</li> <li>▪ Excelente servicio a la empresa-cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir a cabalidad las tareas asignadas</li> <li>▪ Cumplir los horarios</li> </ul>
	Ciudadanía Organizacional		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interés por el cuidado de las instalaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conductas seguras</li> </ul>
	Acciones extra		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Apoyo en todas las actividades que la empresa determine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disponibilidad para responder inmediatamente a los pedidos</li> </ul>
	Valores	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Respeto</li> <li>▪ Honestidad</li> <li>▪ Confidencialidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Confiabilidad</li> <li>▪ Velar por la información confidencial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Honestidad</li> </ul>
Compromisos de la organización	Capacitación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oportunidad de ocupar otros cargos</li> <li>▪ Capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oportunidad de ascensos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ascensos</li> <li>▪ Capacitación</li> <li>▪ Cambio de cargo</li> </ul>
	Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Permisos para atender asuntos personales</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tiempo para estudiar</li> <li>▪ Respetar las horas de trabajo</li> </ul>
	Participación		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participación en los logros de la empresa</li> <li>▪ Participación en actividades sociales de la empresa</li> </ul>	
	Reconocimiento		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ser reconocidos como parte de la organización</li> <li>▪ Reconocer los aportes hechos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconocer el buen desempeño</li> </ul>
	Ambiente de trabajo		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Buen ambiente de trabajo</li> <li>▪ Buen trato</li> </ul>	
	Condiciones de vinculación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estabilidad laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oportunidad de vincularse como empleado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vinculación directa</li> <li>▪ Cumplimiento en el pago</li> </ul>

Fuente: Vesga (2007b).

Al comparar estos hallazgos con las categorías y compromisos implícitos de la relación de trabajo que configuran contenidos del contrato psicológico presentes en la literatura sobre el mismo, se encontró que en relación con la modalidad de empleo, ninguna nueva categoría se evidenció, ya que aquellas que emergieron en este estudio son las mismas que habían encontrado otros investigadores en sus estudios, en parte debido a que los mismos han indagado sobre el contrato psicológico en esta modalidad, diferenciando el contenido de este según los contratos fijos y temporales.

En lo concerniente a las modalidades de trabajo diferentes a la de empleo (*outsourcing* y CTA), se encontraron compromisos en categorías que hasta el momento no habían sido mencionados en estudios previos que fueron consultados por el autor y que se corresponden con las características propias de las condiciones en estas modalidades de trabajo; estos compromisos son, en el componente de compromisos del trabajador hacia la organización, el prestar un excelente servicio a la empresa-cliente y velar por la seguridad de la información confidencial; en el componente de compromisos de la organización hacia el trabajador, están la oportunidad de participar en actividades sociales de la empresa, ser reconocidos como parte de la organización y la oportunidad de vincularse como empleados (Vesga, 2007b).

### Segunda fase-cuantitativa

Como resultado de las categorías identificadas en la primera fase y junto con algunas otras que habían sido tomadas en cuenta en la literatura especializada, se avanzó hacia la segunda en la que se construyó un cuestionario con una serie de afirmaciones que definían compromisos específicos referidos a las distintas categorías (ver la Tabla 16.2).

Estas categorías fueron definidas de la siguiente manera:

- *Desempeño*: comprende las creencias del trabajador sobre sus compromisos en relación con la ejecución con calidad de las tareas asignadas, para producir excelentes resultados en el puesto de trabajo y facilitar el logro de los objetivos organizacionales, cumpliendo con las normas establecidas.
- *Conductas de ciudadanía organizacional*: se refiere a las creencias del trabajador sobre

**Tabla 16.2.** Categorías de compromisos del Contrato Psicológico.

Componente	Categorías
Compromisos del trabajador hacia la organización	1. Desempeño
	2. Ciudadanía organizacional
	3. Acciones extra
	4. Valores
Compromisos de la organización hacia el trabajador	1. Capacitación y desarrollo
	2. Equidad
	3. Tiempo
	4. Participación
	5. Reconocimiento
	6. Ambiente de trabajo
	7. Condiciones de vinculación

Fuente: Vesga (2007b).

sus compromisos de realizar acciones orientadas hacia el autocuidado y en pro del cuidado de las propiedades e instalaciones de la organización.

- *Acciones extra*: implica las creencias del trabajador sobre sus compromisos de tener disposición para realizar tareas adicionales, además de las estipuladas en el contrato, si la organización así lo requiere.
- *Valores*: comprende las creencias del trabajador sobre sus compromisos de mantener un conjunto de principios morales e ideológicos que él considera como importantes para desempeñarse éticamente en la organización.
- *Capacitación y desarrollo*: se refiere a las creencias del trabajador sobre los compromisos de la organización de realizar acciones dirigidas a mejorar las competencias del trabajador y a proporcionarle oportunidades en el mejoramiento de su desempeño.
- *Equidad*: comprende las creencias del trabajador sobre los compromisos de la organización de diseñar y aplicar de manera justa normas y políticas relacionadas con las prácticas de gestión humana.
- *Tiempo*: se refiere a las creencias del trabajador sobre los compromisos de la organización de concederle permisos especiales y respetar sus horarios de trabajo.

- *Participación*: se refiere a las creencias del trabajador sobre los compromisos de la organización de brindarle oportunidades para hacer parte de diversas actividades sociales y de integración, e informarle de hechos que le afecten.
- *Reconocimiento*: implica las creencias del trabajador sobre los compromisos de la organización de darle retroalimentación acerca de su buen desempeño, haciéndolo sentir parte de la misma.
- *Ambiente de trabajo*: se refiere a las creencias del trabajador sobre los compromisos de la organización en proveerle un ambiente de trabajo agradable y seguro.
- *Condiciones de vinculación*: se refiere a las creencias del trabajador sobre los compromisos de la organización de mantener vigente el contrato de trabajo y mejorar las condiciones del mismo (Vesga, 2007b).

Con base en el instrumento construido con estas categorías, se pudo realizar una comparación mucho más refinada de los compromisos presentes en las relaciones de trabajo que constituyen contratos psicológicos en distintas modalidades de trabajo, que lo que se hubiera podido lograr con el uso de instrumentos que solo contienen categorías asociadas a una modalidad particular de

vinculación laboral. Dado que el propósito del estudio era caracterizar el contrato psicológico presente en las modalidades de trabajo tipo empleo, *outsourcing* y CTA, se quiso conocer también si existían diferencias significativas en la percepción del contrato psicológico en las tres modalidades, para lo cual se utilizó un ANOVA como estrategia para identificar las diferencias entre modalidades de trabajo, tanto en el componente de los compromisos percibidos del trabajador hacia la empresa, como en el de la empresa hacia el trabajador.

En el primer caso, es decir, el componente de los compromisos percibidos del trabajador hacia la empresa, no se encontraron diferencias significativas entre modalidades, lo que implica que la percepción que los trabajadores tienen sobre sus compromisos hacia la organización tiende a ser similar sin importar la modalidad de trabajo que las personas tengan en la organización.

Sin embargo, en el segundo componente, es decir, el de los compromisos de la empresa hacia el trabajador, se encontraron diferencias significativas en algunas de las categorías (ver Tabla 16.3).

En cuatro de los siete compromisos de la empresa hacia el trabajador se encontraron diferencias significativas entre modalidades de trabajo, lo que significa que la percepción de estos cuatro compromisos por parte de los trabajadores varía significativamente según su forma de vinculación laboral.

**Tabla 16.3.** ANOVA para los compromisos percibidos de la empresa hacia el trabajador.

Variables		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	p
Capacitación	Inter-grupos	134.50	2	67.25	4.58	.01
	Intra-grupos	6067.26	123	49.33		
	Total	6201.76	125			
Equidad	Inter-grupos		2		3.37	.04
	Intra-grupos		123			
	Total		125			
Participación	Inter-grupos		2		4.71	.01
	Intra-grupos		123			
	Total		125			
Condiciones de vinculación	Inter-grupos		2		5.15	.00
	Intra-grupos		123			
	Total		125			

Fuente: Vesga (2007b).

## Discusión

Para llevar a cabo la investigación se quiso, inicialmente, realizarla desde una perspectiva cuantitativa, utilizando para ello el *Psychological Contract Inventory* (PCI) desarrollado por Rousseau (2000), cuyos propósitos son, de acuerdo con esta autora, servir como herramienta psicométrica para evaluar el contenido generalizable del Contrato Psicológico en investigación y como herramienta de autoevaluación que apoye educación ejecutiva y profesional en el campo organizacional. El instrumento permite evaluar las creencias del sujeto respecto de las obligaciones del empleador hacia el empleado y viceversa, en relación con siete categorías: contrato en el corto plazo, lealtad, estrechez del contrato, desempeño dinámico, oportunidades de desarrollo interno, oportunidades de desarrollo externo y estabilidad en el empleo (Rousseau, 2000).

Sin embargo, al analizar en detalle la estructura del instrumento, se encontró que las categorías que lo constituyen responden bien a la lógica de la vinculación laboral mediante la modalidad de empleo, pero no a la lógica de vinculaciones laborales mediante formas de tercerización.

Dado que los propósitos de la investigación eran evaluar el contenido y la extensión del Contrato Psicológico en tres modalidades de trabajo, el PCI permitía lograr este propósito muy bien con los trabajadores vinculados en la modalidad de empleo, pero no con los vinculados en las otras dos modalidades, puesto que los tipos de vinculación como el *outsourcing* y las CTA suponían la existencia de otras categorías de creencias sobre las obligaciones implícitas en la relación de trabajo y mucho más en el caso diseñado que involucra la coexistencias de múltiples formas de vinculación al interior de una misma organización, circunstancia que implica exigencias iguales para los trabajadores por parte de la organización, pero condiciones diferentes en cuanto al tipo de vinculación y los beneficios que de ello se derivan. En este sentido Silla *et al.* (2005) sostienen que:

...es posible que hoy las empresas estén definiendo diferentes contratos psicológicos con diferente grupo de empleados [...]. Probablemente no sólo se estén definiendo diferentes

contratos psicológicos con trabajadores permanentes y temporales, sino con contratos a tiempo parcial y a tiempo completo, etcétera. Futuros trabajos deberían explorar esta cuestión y analizar cuáles son las consecuencias de la definición de esos diferentes tipos de contratos psicológicos con diferentes empleados en situaciones que difieran en el grado de equidad percibida. (p. 71)

El diseño de métodos mixtos usado en el estudio fue el denominado "exploratorio" (Creswell y Plano, 2011). Las razones que originaron el uso de este diseño están asociadas a la necesidad de identificar categorías particularmente referidas al contenido del contrato psicológico en relación con modalidades de trabajo diferentes a la modalidad de empleo, es decir, *outsourcing* y CTA, ya que, aunque se habían llevado a cabo investigaciones sobre el Contrato Psicológico en relación con diferentes formas de contratación, los estudios encontrados hasta ese momento y que fueron consultados para la investigación se habían centrado en la modalidad de empleo, analizando la diferencia de los contratos psicológicos según los contratos de trabajo permanentes y temporales (George, 2003; Silla *et al.*, 2005), pero no habían involucrado la comparación entre diversas modalidades de vinculación presentes en una misma empresa, incluyendo el *outsourcing* y las CTA.

La perspectiva de métodos mixtos usada permitió también encontrar categorías de compromisos constitutivos del Contrato Psicológico que no habían sido abordadas antes por otros estudios, así como establecer pautas para comprender hechos psicológicos en las relaciones de trabajo en la dinámica actual de globalización y flexibilización. Si solo se hubiera respondido a la intención de aplicar un instrumento ya construido y validado, se hubiera perdido la oportunidad de nuevos hallazgos relacionados con estos otros horizontes de las relaciones de trabajo. Se evidencia aquí la importancia de este tipo de diseños, los cuales se basan en la premisa de que la exploración es necesaria cuando no se tienen disponibles instrumentos de medición o existen variables desconocidas del fenómeno en estudio y son particularmente útiles cuando el investigador requiere desarrollar un test o instrumento

que no se encuentra disponible o cuando se requiere identificar variables clave de un fenómeno en particular que hasta el momento sean desconocidas (Creswell y Plano, 2011).

Las transformaciones del mundo del trabajo que han venido ocurriendo a partir de la década de los ochenta del siglo pasado y que han originado procesos de flexibilización de la fuerza de trabajo a nivel mundial, han implicado que los fenómenos, dinámicas y relaciones de trabajo revistan cada vez más mayores niveles de complejidad, por lo que las preguntas de investigación se hacen también cada vez más complejas, razón por la cual en muchos casos el uso de un solo abordaje de investigación (cualitativo o cuantitativo) no es suficiente para dar respuesta a un problema o conocer la complejidad de un determinado fenómeno. De esta forma, los métodos mixtos se constituyen en una importante alternativa que ayudan a comprender los fenómenos y problemáticas del mundo del trabajo en la actualidad de una manera mucho más completa e integral, facilitando un abordaje desde diversas perspectivas que permitan ver las distintas aristas y aspectos de los objetos o fenómenos de estudio.

Inducción y deducción han sido vistos tradicionalmente como procesos a través de los cuales se construye el conocimiento y han estado asociados a los métodos de investigación cualitativos y cuantitativos respectivamente. Mediante el primer camino se pretende "establecer una formalización que atienda o subsuma en sí la cosa que [se] tiene como objeto de análisis, [mientras que en la segunda se] busca precisar el tipo de fenómenos a los que alude una categoría, un concepto o una noción" (Vargas, 2006, p. 15). Es claro que este último proceso es más importante cuando se busca probar hipótesis o contrastar teorías existentes sobre un fenómeno dado, mientras que el primero es más pertinente cuando es insuficiente la teorización que se requiere para la comprensión de un fenómeno.

En el caso del problema objeto de análisis en la investigación presentada en este capítulo, inicialmente se pensó que un abordaje cuantitativo basado en la perspectiva hipotético-deductiva era pertinente dado que existían desarrollos conceptuales y metodológicos previos hechos por otros autores, inclusive con la elaboración de instrumentos

de medición del contrato psicológico debidamente validados. Pero al pretender hacer uso de los mismos y después de un cuidadoso análisis de las categorías analíticas existentes en la literatura especializada y en los propios instrumentos construidos por otros investigadores, se encontró que las mismas no daban cuenta de las características particulares de modalidades de trabajo diferentes a la del empleo, contexto este en el que habían sido hechos los desarrollos conceptuales y metodológicos y se habían definido categorías analíticas para el estudio del fenómeno en los estudios encontrados hasta ese momento. En tal sentido, se entendió que era necesario adelantar primero un proceso inductivo mediante el uso de metodología cualitativa para la identificación de categorías alternativas que dieran cuenta de las particularidades presentes en el problema de investigación formulado, para luego, mediante un proceso deductivo, verificar y contrastar con la experiencia cotidiana de los trabajadores en distintas modalidades de vinculación la validez de dichas categorías y su potencial explicativo del fenómeno objeto de estudio. De esta manera, es como se encuentra que un diseño basado en métodos mixtos podría ofrecer un camino mucho más eficaz para dar respuesta al problema de investigación formulado.

El campo de las organizaciones y el trabajo como fenómeno de estudio es un espacio de estudio multidisciplinar y el aporte que haga la psicología al estudio de las problemáticas de las relaciones del hombre con el trabajo no puede ser hecho solamente desde una mirada de la propia disciplina psicológica, sino que debe hacerse a partir del diálogo con otras disciplinas que tienen intereses comunes integrados a través de un objeto de estudio común, a saber, el trabajo en contextos organizacionales (Vesga, 2017a). Mucho más teniendo en cuenta que "hoy, los conocimientos producidos en el terreno de la psicología están presentes en casi todos los campos del saber que estudian al ser humano en algunas de sus múltiples dimensiones" (Malvezzi, 2014). De la misma manera, la complejidad que reviste este campo en la actualidad requiere de métodos complementarios de investigación más allá de la simple elección entre los abordajes cualitativos o cuantitativos exclusivamente.

Desde comienzos de la era de la globalización, la sociedad creció velozmente en complejidades y paradojas, lo cual hizo de la explicación de los eventos y el comportamiento humano una tarea harto difícil, dada la dinámica de los acontecimientos y la predominancia de los flujos y redes sobre las estructuras estables (...). Ese cambio en el contexto, donde las personas viven, interactúan y trabajan, impactó fuertemente la psicología, complejizó las teorías, los conceptos, las metodologías y las tecnologías y demandó una lectura atenta de la revisión que Morawski (2011) desarrolla para ayudar a la superación de la tradicional creencia de que el investigador científico tiene la opción de trabajar con metodologías cuantitativas y cualitativas. La complejidad de los eventos y del contexto dificulta la dicotomización de la investigación en esas dos vías, tradicionalmente asumidas como posibilidades de escogencia. (Malvezzi, 2014, pp. 13-14)

Las profundas transformaciones sociales y del mundo del trabajo acaecidas en las últimas décadas, obligan a científicos, teóricos y estudiosos del campo a la revisión y actualización de los conceptos y las categorías desarrolladas para el estudio de los fenómenos en el terreno de la psicología organizacional y del trabajo y el uso de métodos mixtos ofrece a los investigadores un mayor número de recursos teóricos y metodológicos para asumir esta tarea.

## Conclusiones

Aunque los métodos mixtos pueden ser concebidos como una tercera alternativa al uso de los métodos cualitativos o cuantitativos, realmente este asunto va mucho más allá, ya que ellos se ubican en el medio de un *continuum* que va desde lo cualitativo hasta lo cuantitativo puesto que incorporan elementos de ambos enfoques.

En el campo de los estudios sobre las organizaciones y del trabajo, existe una confluencia de ciencias y disciplinas —como la psicología, la sociología, la antropología, la economía, la administración y el derecho— para la comprensión de los fenómenos y problemáticas que allí suceden, así como para el desarrollo de estrategias de intervención y de gestión. De esta manera, el abordaje de las problemáticas en este campo es multidisciplinario y el uso

de métodos mixtos permite, por consiguiente, una importante complementariedad para la comprensión y explicación de la variada configuración de los problemas de investigación en este campo.

En el caso particular del estudio del contrato psicológico, este se ha abordado en la literatura especializada sobre el tema, tomando como referente principalmente las dinámicas presentes en las relaciones de trabajo de las personas vinculadas formalmente a una organización o comparando el contrato psicológico entre trabajadores permanentes y temporales. Sin embargo, la consolidación de otras formas de vinculación como el *outsourcing*, los servicios profesionales, las cooperativas de trabajo asociado o las condiciones de multiempleo en el que una persona presta sus servicios de trabajo a más de una organización en un mismo momento, originan nuevas configuraciones de las relaciones de trabajo y preguntas cada vez más multifacéticas que se derivan de las complejas situaciones en el mundo del trabajo en la actualidad, debido a múltiples formas jurídicas de gestión de trabajadores en y con las organizaciones. Considerando lo anterior, no basta con pretender medir o explicar el fenómeno con los abordajes tradicionales con el referente del empleo, sino que se requiere comprender las nuevas circunstancias para poder analizarlas más en profundidad, y en este caso, el uso de métodos mixtos ofrece mayores posibilidades de lograr este cometido.

## Consideraciones finales del capítulo

La Psicología Organizacional y del Trabajo (POT), como campo aplicado de la psicología, orienta sus intereses a la comprensión de un objeto de estudio complejo y multifacético: el comportamiento humano en contextos organizacionales. En este sentido, delimitar objetos de estudio en el ámbito de la POT es una tarea un tanto complicada, ya que, de una parte, “las organizaciones se constituyen como un objeto de estudio multidisciplinar” (Vesga, 2017a, p. 15) y de otra, las dinámicas de trabajo en la actualidad revisten altos niveles de complejidad dada la variedad de formas como se gestionan las relaciones de trabajo y debido a las estrategias de configuraciones interorganizacionales mediante

diverso tipo de alianzas y redes, así como el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). En este panorama, las preguntas de investigación se vuelven a su vez complejas y multidimensionales, aunado al hecho de que la investigación en el campo de la POT busca respuestas a problemas teóricos o prácticos que son del interés tanto de académicos e investigadores, como de líderes y consultores organizacionales. Estas circunstancias proveen condiciones en las que el uso de métodos mixtos de investigación se constituye en una importante alternativa para responder las necesidades de conocimiento teórico y empírico en este campo de la psicología.

Sin embargo, el uso de este abordaje no siempre es fácil, debido a los posicionamientos que suelen adoptar los investigadores en un determinado paradigma, particularmente en las perspectivas positivista o interpretativista que soportan los métodos cuantitativos y cualitativos, respectivamente, por lo que:

...los estudiosos de la POT pueden caer en rigideces teóricas o disciplinares al abordar desde una única y exclusiva perspectiva un problema de estudio que requiere un acercamiento desde otras miradas complementarias que permitan una comprensión más amplia del mismo. (Vesga, 2017b, p. 95)

El uso de métodos mixtos constituye un soporte clave en la producción de conocimiento y el desarrollo de instrumentos válidos en contextos de alta complejidad, como es el mundo de las organizaciones y el trabajo, tal como ha sido ejemplificado en este capítulo.

## Referencias

- Archer, M. (1995). *Realist social theory: The morphogenetic approach*. Cambridge University Press.
- Archer, M. (1998). Introduction: realism in the social sciences. En M. Archer, R. Bhaskar, A. Collier, T. Lawson y A. Norrie (eds.), *Critical Realism. Essential Readings*, (pp. 189-205). Routledge.
- Archer, M. (2004). *Being human: The problem of agency*. Cambridge University Press.
- Bardin, L. (2002). *El análisis de contenido* (3.ª ed.). (C. Suarez, trans.). Akal.
- Bhaskar, R. (1979). *The possibility of naturalism: A philosophical critique of the contemporary human sciences*. Harvester Press.
- Bhaskar, R. (1998). *The possibility of naturalism. A philosophical critique of the contemporary human sciences* (3.ª ed.). Routledge.
- Bhaskar, R. (2008). *A realist theory of science*. Routledge.
- Carrillo, R. (2013). *Teoría y métodos en Ciencias Sociales*. Limusa.
- Creswell, J. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (3.ª ed.). SAGE.
- Creswell, J. y Plano-Clark, V. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. SAGE.
- Creswell, J. y Plano, V. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2.ª ed.). SAGE.
- De Bruyne, P., Herman, J. y de Schoutheete, M. (1991). *Dinâmica da pesquisa em Ciências Sociais* (5.ª ed.). (R. Joffily, trans.) Francisco Alves.
- George, E. (2003). External solutions and internal problems: the effects of employment externalization on internal workers' attitudes. *Organization Science*, 14(4), 386-402.
- Hall, R. (2013). Mixed methods: in search of a paradigm. En T. Le y Q. Le (eds.), *Conducting Research in a Changing and Challenging World* (pp. 71-78). Nova Science Publishers.
- Hopkins, K., Hopkins, B. y Glass, G. (1997). *Estadística básica para las ciencias sociales y del comportamiento* (3.ª ed.). (R. Cruz, trad.). Prentice-Hall.
- James, W. (2000). *Pragmatismo: Un nuevo nombre para viejas formas de pensar*. (R. del Castillo, trad.). Alianza Editorial.
- Johnson, B. y Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: a research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33(7), 14-26.
- Malvezzi, S. (2014). La psicología: ciencia madura que sigue en construcción. Prólogo. En J. J. Orejuela (ed.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación* (pp. 13-18). Editorial Bonaventuriana.
- Modell, S. (2009). In defence of triangulation: a critical realist approach to mixed methods research in management accounting. *Management Accounting Research*, 20(3), 208-221. doi:10.1016/j.mar.2009.04.001

- Rousseau, D. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Rousseau, D. (2000). *Psychological contract inventory*. Escuela de Políticas Públicas de Heinz y Escuela de Posgrado en Administración Industrial Universidad de Carnegie Mellon, Pittsburgh, Pennsylvania. [www.andrew.cmu.edu/user/rousseau/0\\_reports/PCI.pdf](http://www.andrew.cmu.edu/user/rousseau/0_reports/PCI.pdf)
- Rousseau, D. y Tijoriwala, S. (1998). Assessing psychological contracts: issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 679-695.
- Sayer, A. (1992). *Method in social science: A realist approach* (2.ª ed.). Routledge.
- Sayer, A. (1997). Critical realism and the limits to critical social science. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 27(4), 473-488.
- Shannon-Baker, P. (2015). Making paradigms meaningful in mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 10(4), 319-334. doi:10.1177/1558689815575861
- Silla, I., Gracia, F. J. y Peiró, J. M. (2005). Diferencias en el contenido del contrato psicológico en función del tipo de contrato y de la gestión empresarial pública o privada. *Revista de Psicología Social*, 20(1), 61-72.
- Snape, D. y Spencer, L. (2003). The foundations of qualitative research. En J. Ritchie y J. Lewis (eds.), *Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researches* (pp. 1-23). SAGE.
- Vargas, G. (2006). *Tratado de Epistemología* (2.ª ed.). San Pablo.
- Vesga, J. J. (2007a). Contenido del contrato psicológico percibido en distintas modalidades de trabajo. *Perspectivas en Psicología*, (10), 79-99.
- Vesga, J. J. (2007b). *Contenido y extensión del contrato psicológico en trabajadores vinculados a una misma organización mediante distintas modalidades de trabajo*. [Disertación de Maestría]. Universidad del Valle.
- Vesga, J. J. (2017a). Articulación de repertorios teóricos y transformaciones del trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29, suplemento), 13-25. <https://doi.org/10.19052/ed.4195>
- Vesga, J. J. (2017b). Conceptualización en la psicología organizacional y del trabajo: necesidad de congruencia con fenómenos y hechos. *Quaderns de Psicologia*, 19(1), 89-100. doi:<http://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1385>
- Wikgren, M. (2005). Critical realism as a philosophy and social theory in information science? *Journal of Documentation*, 61(1), 11-22. doi:10.1108/00220410510577989
- Zachariadis, M., Scott, S. y Barrett, M. (2013). Methodological implications of critical realism for mixed-methods research. *MIS Quarterly*, 37(10), 1-20.