

## Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano

### COVID-19 pandemic and labor commitment: relationship within an organization of the colombian electricity sector

Carlos Santiago-Torner<sup>1</sup>

Sandra Rismillia Rojas-Espinosa<sup>2</sup>

Recibido: enero 24 de 2021

Aceptado: abril 12 de 2021

#### Resumen

El objetivo de esta investigación, es analizar la relación y el impacto de la pandemia Covid-19 sobre el compromiso de los colaboradores de una organización del sector eléctrico colombiano, a través de un diseño no experimental, transversal, correlacional/causal y con un enfoque cuantitativo. La muestra correspondió a 113 trabajadores vinculados a la organización analizada y la información se recolectó a través de una encuesta tipo web. Los resultados establecen una relación significativa entre los cambios en las condiciones laborales y diarias debidos a la Pandemia Covid-19 como variable independiente, y el compromiso laboral como variable dependiente, de  $r=0.565$ . Asimismo, la autopercepción de compromiso laboral y de adaptación al nuevo contexto de trabajo en las personas encuestadas, asciende a más del 92% de una manera fuerte o muy fuerte. En este sentido, la compañía estudiada debería considerar estrategias para acotar la jornada laboral, ya que el 61,06% de los encuestados considera que su tiempo de trabajo se ha incrementado desde que lo está desempeñando de forma remota.

**Palabras clave:** pandemia COVID-19, compromiso laboral, trabajo en casa, desempeño laboral.

#### Abstract

The objective of this research is to analyze the relationship and impact of the Covid-19 pandemic on the commitment of employees of an organization in the Colombian electricity sector, through a non-experimental, cross-sectional, correlational / causal design and with a quantitative approach. The sample corresponded to 113 workers linked to the analyzed organization and the information was collected through a web-type survey. The results establish a significant relationship between changes in working and daily conditions due to the Covid-19 Pandemic as an independent variable, and work commitment as a dependent variable, of  $r = 0.565$ . Likewise, the self-perception of work commitment and adaptation to the new work context in the people surveyed amounts to more than 92% in a strong or very strong way. In this sense, the studied company should consider strategies to limit the working day, since 61.06% of those surveyed consider that their working time has increased since they are performing it remotely.

**Keywords:** COVID-19 pandemic, organizational commitment, work at home, job performance.

1 Licenciado en Administración de Recursos Humanos, Estudiante de Doctorado en Economía y Empresa, Universitat de Vic, Vic, España. E-mail: [carlos.santiago@uvic.cat](mailto:carlos.santiago@uvic.cat)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0852-1578>

2 Ingeniera Eléctrica, Estudiante de Doctorado en Gestión del Conocimiento, Centro de Innovación y Desarrollo de la Industria Eléctrica, Medellín, Colombia. E-mail: [sandra.rojas@cidet.org.co](mailto:sandra.rojas@cidet.org.co)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1952-810X>

## 1. Introducción

Autores como Meyer y Allen (1997), contextualizan el concepto de compromiso laboral, subdividiéndolo en: afectivo, de permanencia y normativo. El compromiso afectivo hace referencia al vínculo emocional, la identificación e implicación con la organización; el compromiso de permanencia se centra en el costo que significaría para el individuo renunciar a su puesto laboral; y el compromiso normativo se refiere a sentimiento de necesidad por parte del individuo de seguir en la institución. Lo anterior indica la importancia de establecer si los cambios en las condiciones de trabajo, provocados por la Pandemia Covid19, han afectado la autopercepción de compromiso laboral que tienen los colaboradores de las organizaciones.

En el caso colombiano, Sánchez-Ramos (2020), indica que el contexto provocado por la pandemia Covid19 puede retrotraer a la sociedad más de 25 años, ya que el primer mes de cuarentena dejó a 5,4 millones de personas sin ocupación, más de medio millón de ellos en Bogotá, la capital del país. Esta situación lleva a pensar si la volatilidad de las coyunturas de vida, el entorno, la información indiscriminada, el cambio en las condiciones laborales y la propia subjetividad de la realidad, perjudican el compromiso laboral y, de ser así: ¿cómo y por qué?

De lo anterior nace el problema de esta investigación: ¿cómo se ha visto afectado el compromiso laboral de una organización del sector eléctrico colombiano, a causa de los cambios laborales obligados por la pandemia Covid19?. El objetivo principal de este artículo es analizar cómo los cambios en las condiciones laborales producidos por un contexto de pandemia Covid19, se han relacionado y afectado al compromiso laboral de los colaboradores de la empresa objeto de estudio, como una dimensión del desempeño laboral. En otras palabras, se busca establecer la relación cuantitativa entre ambas variables, a través de un diseño no experimental, transversal, correlacional/causal, con un enfoque cuantitativo.

## 2. Metodología

### 2.1 Compromiso laboral

El compromiso laboral no deja de ser un vínculo entre la vocación para obrar acorde a ciertas convicciones, sensibilidades y valores que tiene el colaborador respecto a los objetivos y valores organizacionales (Fierro-Moreno, Alvarado-Ibarra & García-Lirios, 2018; Casas, Repullo, Lorenzo & Cañas, 2002; Mowday, 1998; Mowday, Steers & Porter, 1979), obteniéndose de esta forma una adaptación clave entre el individuo y la estructura corporativa (Máinez-Guaderrama, 2016). En esa misma dirección, Meyer y Allen (1997), introducen el concepto de compromiso afectivo como parte esencial del compromiso laboral, que proyecta la pretensión del colaborador de continuar en una empresa al cubrir esta, de una manera suficiente, sus perspectivas y requerimientos intrínsecos, en especial los psicológicos y afectivos (Manriquez, Rendón, Sánchez-Fernández & Guerra, 2017; Bouzas, Iturriagagoitia & Loes, 2013; Richard, McMillan-Capehart, Bhuian & Taylor, 2009).

Investigaciones como la de Ríos-Manriquez, Téllez-Ramírez y Ferrer-Guerra (2010), incorporan una segunda característica del compromiso laboral en función del trabajo previo de Meyer y Allen (1997), y es el compromiso normativo que muestra la sensación de obligatoriedad que tiene el colaborador de permanecer en la empresa donde trabaja; es decir la relación moral que establece el trabajador con la organización que le ha ofrecido la oportunidad de trabajar (Salvador-Ferrer, 2012; Colquitt, Scott & LePine, 2007). Sallán, Simo, Fernández y Enache (2010), introducen el tercer eje que compone el compromiso laboral, siguiendo la propuesta de Meyer y Allen (1997), y es el compromiso de permanencia o continuo que enlaza con los propios miedos e inseguridades del colaborador, en dos vertientes: i) posibles coyunturas para encontrar un nuevo empleo; ii) Evaluar si los costes relacionados con la desvinculación organizacional son superiores a los asociados a su permanencia en ella (McGee y Ford, 1987).

Por lo anterior, el contexto laboral afectado por la pandemia Covid19 necesita más que nunca que las organizaciones transmitan seguridad y confianza. En este sentido, Márquez-Rueda (2020), explica que la comunicación con los empleados, proveedores y socios, en ese orden, es vital para que el posible vacío que deje la ansiedad sea llenado a través de una comunicación empática, fluida y constante que impacte en el compromiso del individuo. Asimismo, Lazzaro-Salazar y Pujol-Cols (2020), comentan que la comunicación organizacional en tiempos de Covid19 tiene que evitar rumores, rebajando los niveles de tensión y generando compromiso laboral, involucrando de la mejor manera posible a todos los colaboradores en las tareas productivas. Martínez-Pérez y Lezcano-Barbero (2020), aseguran que el desempeño laboral en época de Covid19 depende del grado de comunicación que ejerza la organización con sus colaboradores, ya que un trabajador informado siente que tiene continuidad profesional y eso impacta en su satisfacción y compromiso laborales.

En este sentido, Monterrosa-Castro y otros (2020), afirman que los niveles de estrés y ansiedad experimentados por el colaborador inciden en su desempeño, compromiso y satisfacción laborales; por eso una comunicación organizacional adecuada influirá positivamente, equilibrando el estado emocional del trabajador.

Mera-Mamián y otros (2020), apuntan a que según estudios muy recientes, el confinamiento ha impactado en la satisfacción laboral de los trabajadores ya que se sienten más seguros trabajando en casa, pudiendo asimismo conciliar mejor la vida laboral y familiar. Estos autores amplían la información, asegurando que el entorno Covid19 ha mejorado las relaciones interpersonales y la comunicación organizacional haciendo que las personas se vuelvan mucho más cercanas, repercutiendo todas estas circunstancias en su nivel de compromiso laboral, tanto afectivo, como normativo y continuo o de permanencia.

## 2.2 Diseño de la investigación y operacionalización de variables

El proyecto de investigación nace tanto de la observación como del deseo inherente de

relacionar cuantitativamente acontecimientos, buscándoles razón de ser y espacios de solución a través del conocimiento de ciertos datos numéricos. En base a Cadena-Iñiguez y otros (2017), este estudio adquiere una naturaleza cuantitativa ya que se desea determinar la fuerza de las asociaciones o correlación de variables para ver como estas infieren en la población estudiada. El estudio se circunscribe a una organización del sector eléctrico colombiano, con sedes en Antioquia y Cundinamarca, de una forma integral, pues permea a todas las áreas de trabajo por igual, buscando encontrar relaciones entre las variables propuestas. El proyecto se adelantó entre abril y septiembre de 2020. La investigación se realizó con un diseño no experimental, transversal, y correlacional/causal, buscando establecer la relación entre La pandemia por Covid19 y el compromiso laboral, en la organización seleccionada.

### *Variable independiente: Pandemia Covid19*

Definición conceptual: Crisis de salud global que ha afectado las condiciones de vida, laborales y no laborales del mundo tal y como lo conocemos actualmente, además de la sostenibilidad de muchas organizaciones (definición propia en función de Rearte et al., 2020 p. 6).

Definición operacional: Considerar la percepción sobre el impacto de las medidas tomadas por la organización motivo de estudio, respecto a la pandemia por Covid19, en las condiciones laborales y cómo estas han afectado los contextos diarios del personal vinculado que participó en la investigación (113 personas).

Dimensiones tratadas en esta variable: efecto sobre condiciones laborales y diarias, a través de 23 ítems.

### *Variable dependiente: Compromiso Laboral*

Definición conceptual: Es un estado donde un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas, valores y deseos a través

de un compromiso afectivo, otro normativo, y el compromiso vinculado con la permanencia o continuidad (definición propia en base a Meyer y Allen, 1997)

Definición operacional: Analizar cómo los ajustes laborales producidos por la pandemia Covid19 han influido en el compromiso laboral de las personas, vinculadas a la organización motivo de estudio, que participaron en la investigación (113 personas).

Dimensiones tratadas en esta variable: compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de permanencia o continuo. Se trató a través de 18 ítems.

### 2.3 Enfoque de la investigación

La investigación se diseñó bajo un planteamiento metodológico cuantitativo, a través de la ecuación (1):

$$PC=CL \sum (CA+CN+CP) (1)$$

donde: PC = Pandemia Covid 19; CL = Compromiso Laboral; CA = Compromiso Afectivo - CN= Compromiso Normativo - CP = Compromiso Permanencia.

### 2.4 Población, muestra y muestreo

La población objeto de estudio es el personal vinculado a la organización analizada que está trabajando en casa por la pandemia Covid19, 125 personas. Se logró una muestra de 113 personas (90%), que cumplen con los criterios de inclusión. La técnica de muestreo fue no probabilística por conveniencia ya que no se basa en el azar, sino en que todos los individuos que pertenecen a la organización motivo de estudio, cuentan con los criterios y características para considerarlos válidos, confiables y reproducibles.

La muestra se compone por 53 mujeres y 60 hombres. Por rango de edad, se tienen: entre 18 y 24 años, 3 mujeres y 3 hombres; entre 25 y 34 años, 25 mujeres y 34 hombres; en el rango de 35 a 44 años, 21 personas pertenecientes al sexo

femenino y 14 al masculino; dentro del tramo de 45 a 54 años, 2 mujeres y 6 hombres; entre 55 y 64 años, 2 personas del sexo femenino y 1 del masculino; y 2 hombres mayores de 65 años. En cuanto al nivel de formación, se tiene: 1 bachiller, 10 técnicos, 18 tecnólogos, 48 profesionales, 23 especialistas, 12 con estudios de maestría y 1 persona con doctorado.

### 2.5 Técnicas de recolección y procesamiento de datos

En esta investigación se utilizó la encuesta tipo web, como la técnica principal, a través de cuestionarios que operan como instrumento para la recolección de datos. Atendiendo a la temporalidad, fue sincrónica o seccional, referida a un momento concreto del tiempo, buscando reflejar la situación organizacional en un instante dado. Según la muestra seleccionada, la encuesta fue representativa y de opinión, por la naturaleza de las preguntas. El cuestionario empleó preguntas cerradas, con respuestas de tipo opción múltiple y sí o no.

La escala Likert utilizada en este estudio tiene una variación respecto a la original, pues se eliminó el punto medio neutral, buscando el acuerdo o desacuerdo en las respuestas de una forma más polarizada. No obstante, se mantiene la simetría entre el número de categorías positivas y negativas. Los puntajes, que son los valores que se les asignan a los indicadores constitutivos como opciones de respuesta, se obtienen al sumar los valores obtenidos respecto a cada dimensión. El puntaje mínimo resulta de la multiplicación del número de ítems por 1, y el máximo de la multiplicación del número de ítems es por 5.

La validación del instrumento de recolección de información, se hizo a través de una consulta a grupo de expertos, y la fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach lograda fue de 0,819; siendo una buena fiabilidad según Virla (2010), para avanzar con la aplicación del instrumento. Los datos se analizaron empleando estadística descriptiva e inferencial paramétrica. La herramienta para el procesamiento de datos fue el

programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). El criterio de agrupación

fue discutido con diversos expertos, estableciéndose el descrito en la tabla 1.

Tabla 1. Criterio Señalado Para Agrupar Resultados (Procesamiento de Datos).

Muy débil	80% - 1 punto 20% - 5 puntos	Muy débil: 80% respuestas con una puntuación de 1 punto y el 20% restante con una puntuación máxima de 5.
Débil	80% - 2 puntos 20% - 5 puntos	Débil: 80% respuestas con una puntuación de 2 puntos y el 20% restante con una puntuación máxima de 5.
Aceptable	80% - 4 puntos 20% - 1 punto	Aceptable: 80% respuestas con una puntuación de 4 puntos y el 20% restante con una puntuación mínima de 1.
Fuerte	80% - 5 puntos 20% - 1 punto	Fuerte: 80% respuestas con una puntuación de 5 puntos y el 20% restante con una puntuación mínima de 1.
Muy fuerte	+ 80% - 5 puntos	Muy fuerte: El resto de las puntuaciones, es decir que más del 80% de las respuestas tengan una puntuación máxima de 5.
Objetivo General de la agrupación		Evitar que un % reducido de respuestas con alta o baja puntuación pueda ocultar la tendencia.

### 3. Resultados y discusión

#### *Pandemia Covid19*

#### 3.1 Variables pandemia Covid19 y Compromiso

Las dos variables estudiadas, pandemia Covid19 como independiente y compromiso como dependiente, siguen una distribución normal, lo que significa que aproximadamente el 95% de sus datos están ubicados entre -1,96 y +1,96, respecto a la media. Esta información se obtuvo a través de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov que arrojó una p (significancia) de 0,196 y 0,200, respectivamente. La distribución normal de las variables tiene la ventaja de poder utilizar pruebas paramétricas con mayor grado de confiabilidad. A continuación, se describen los resultados de las dos variables estudiadas, a partir de las respuestas dadas por las 113 personas encuestadas.

El 92,03% (104 personas) de los encuestados consideran que su adaptación a las nuevas condiciones laborales y diarias, como única dimensión de la variable pandemia Covid19, ha sido: fuerte 76,99% (87) o muy fuerte 15,04% (17); mientras que el 7,96% restante, considera que su ajuste ha sido aceptable.

Cabe destacar que el género femenino en un 96,22% (51 mujeres) percibió una adaptación: fuerte 79,24% (42) o muy fuerte 16,98% (9); esto contrasta con el 88,33% (53 hombres) que tuvieron la misma percepción: fuerte 75% (45) o muy fuerte 13,33% (8).

En relación con los rangos de edad (ver figura 1), las personas mayores de 55 años tuvieron una adaptación fuerte o muy fuerte en el 100% de sus integrantes. El rango entre 45 a 54 años, per-

cibió un ajuste a las nuevas condiciones laborales fuerte o muy fuerte en un 87,5%. La franja entre 35 y 44 años, evidencia que el 97,14% de sus integrantes se adecuó al nuevo escenario de trabajo de una forma fuerte o muy fuerte. En el nivel establecido entre 25 y 34 años, se observa que el 91,53% de las personas que lo

componen tuvo una acomodación al nuevo contexto laboral fuerte o muy fuerte. El último grupo, entre 18 y 24 años, concluyeron que el 66,66% de su población tuvo una integración fuerte o muy fuerte al espacio establecido por la pandemia Covid19.

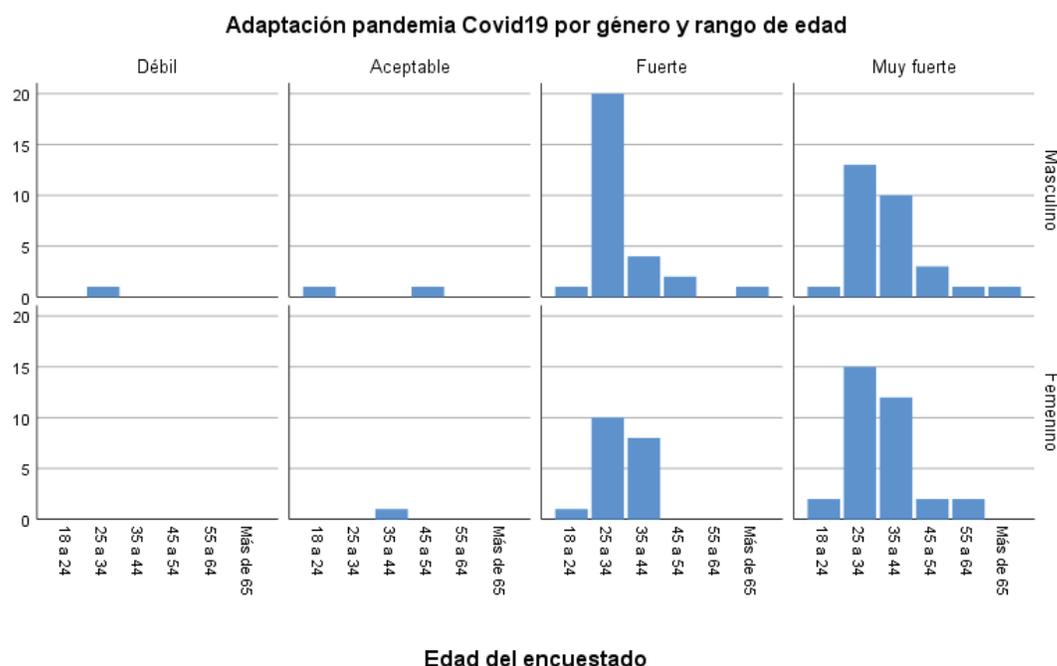


Figura 1. Adaptación organizacional condiciones laborales pandemia Covid19.

En cuanto a la orientación ofrecida por la organización respecto a: la adecuación del puesto de trabajo y la iluminación, temperatura, nivel de ruido, ventilación y confort que tienen actualmente sus integrantes en esta nueva modalidad laboral, el 82,74% (93 personas) están satisfechas o muy satisfechas. De otro lado, el 96,46% (109 personas) creen que con su salario actual pueden afrontar con garantías sus necesidades en un entorno de pandemia Covid19, y el 94,69% (107 personas) piensan que los conflictos familiares no se han incrementado desde que trabajan en casa. Estos elementos son componentes de la dimensión de adaptación a las nuevas condiciones laborales y diarias.

En el apartado de percepción de sostenibilidad y toma de decisiones organizacionales vinculadas a las nuevas condiciones laborales: el 97,34% (110 personas) están convencidas de que esta nueva estrategia de trabajo en casa está alineada con la cultura corporativa: el 96,46% de las personas, se sienten más seguras con esta nueva modalidad de trabajo en casa frente a un posible contagio; y 79,64%, 90 de los encuestados, aseguran que les es fácil diferenciar la vida laboral, personal y familiar trabajando en casa.

Para terminar con los resultados de la variable independiente: pandemia Covid19 y su impacto en las condiciones laborales, es necesario subrayar que el 61,94%, 70 de los encuestados, prefieren

trabajar en casa que hacerlo presencialmente. Además, se identificó que la predilección no viene dada por el número de personas con las que se comparte el espacio laboral en casa. El 61,06% (69 personas) consideran que su jornada laboral se ha extendido trabajando en casa, mientras que el 46,90% (53 personas) de las encuestadas piensan que la pandemia Covid19 y su efecto sobre la organización puede hacer peligrar su puesto de trabajo.

### Compromiso

El 92,03% de los encuestados considera que su nivel de compromiso organizacional, como variable dependiente en esta investigación, es: fuerte 57,52% (65) o muy fuerte 34,51% (39). En contraste, el 7,96% restante (9 personas) considera que su adhesión organizacional es aceptable. Cabe destacar que el género femenino, en

un 98,11% (52 mujeres), percibió un compromiso: fuerte 50,94% (27) o muy fuerte 47,17% (25); esto respecto al 86,66% (52 hombres) que tuvieron la misma percepción: fuerte 63,33% (38) o muy fuerte 23,33% (14).

En lo concerniente a rangos de edad (ver figura 2), las personas entre: 18 y 24 años, entre 35 y 44, y entre 55 y 64 años, tienen un 100% de compromiso laboral fuerte o muy fuerte. El rango de edad entre 45 y 54 años, manifiesta una adhesión laboral fuerte o muy fuerte en un 75%. La franja entre 25 y 34 años expresa que su compromiso es fuerte o muy fuerte en un 89,83%, identificándose con factores asociados a la comunicación, satisfacción laboral, capacitación, realimentación y motivación. En cuanto a las personas con más de 65 años, el 50% evidencia un fuerte compromiso con la empresa del sector eléctrico analizada.

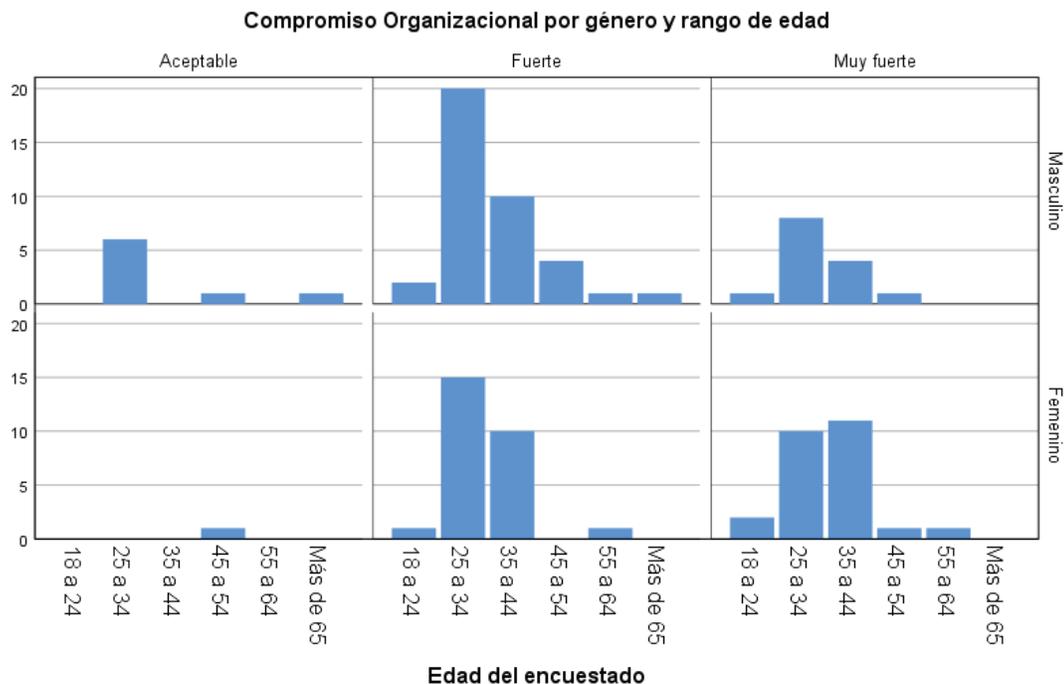


Figura 2. Compromiso organizacional.

En relación con el compromiso laboral, se destaca que el 99,11% (112 personas) se ha sentido involucrado por la organización para afrontar colectivamente la situación de confinamiento; el 98,23% considera que la organización se ha preocupado por sus necesidades prioritarias durante el confinamiento; y el 76,94% creen que su nivel de calidad y comunicación con el equipo de trabajo ha mejorado trabajando en casa, afianzándose así la comunicación y satisfacción organizacionales. De otro lado, el 89,38% (101 personas) considera que la organización cuenta con los suficientes planes internos de crecimiento personal y profesional. Además, el 84,07% de los encuestados está convencido de tener el nivel de formación necesario para seguir creciendo organizacionalmente, robusteciéndose así la percepción que tienen los integrantes de la organización en cuanto a su grado de capacitación. Cabe tener en cuenta que el 97,34% (110 personas) considera que una retroalimentación individual frente a su desempeño, favorece el

crecimiento personal y profesional; el 73,56% de los participantes en esta investigación cree que su motivación se ha incrementado desde que trabajan en casa, consolidándose así la realimentación y motivación como elementos preponderantes dentro de la organización estudiada.

La correlación entre las variables Pandemia Covid19 y compromiso laboral, generó el resultado de la figura 3. La significación bilateral es 0,0 y el coeficiente de correlación (r) es de 0,565; esto significa, a través del modelo de regresión lineal, que su R2 es de 0,319, siendo la proporción de varianza compartida entre ambas variables. Este resultado se interpreta como que un 32% del compromiso, se pronostica o es inferido a través de que los cambios laborales establecidos por el contexto de la Pandemia Covid19, impacten positivamente en la autopercepción de adaptación y de sostenibilidad organizacionales. Ambas variables comparten un 32% de elementos.

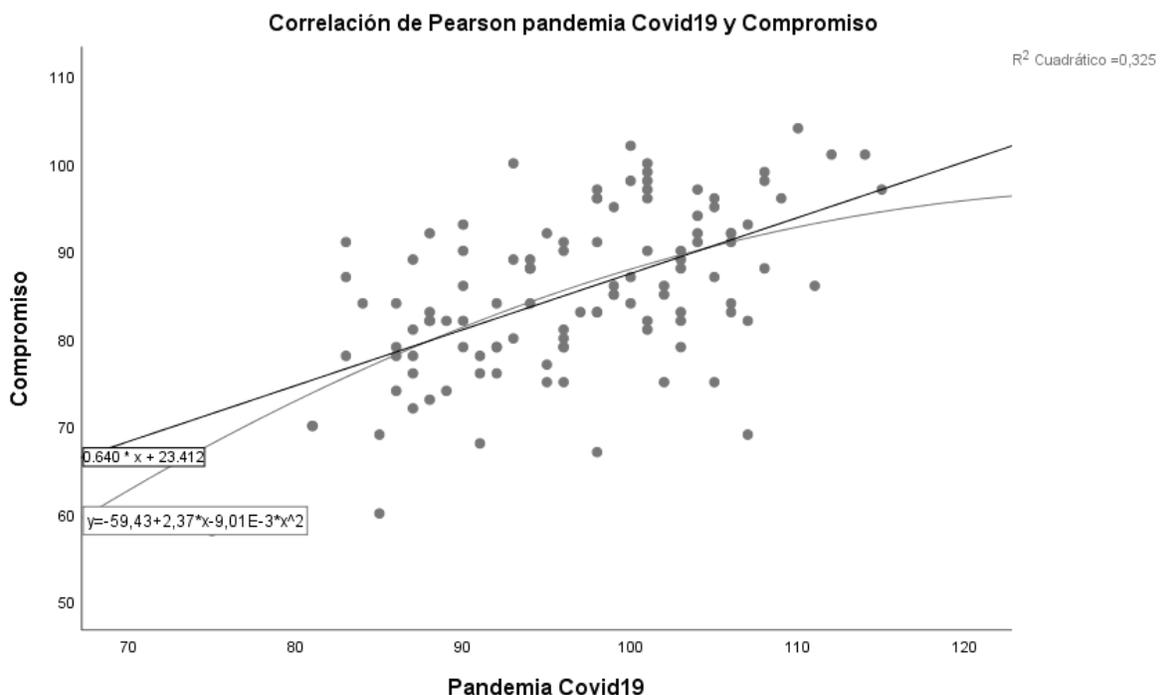


Figura 3. Pandemia Covid19 y compromiso.

Al tomar la variable independiente (Pandemia Covid19), como predictora o explicativa del compromiso laboral, se tiene que un 68% (1-0,32) del compromiso queda sin explicar; a este valor (0.68) se le denomina coeficiente de no determinación o coeficiente de alienación, y se define como  $2 \cdot 1 \cdot xy - r$ .

### 3.2 Discusión

El 92,03% (104) de los colaboradores encuestados consideran que su adaptación a las nuevas condiciones laborales de trabajo en casa provocadas por la pandemia Covid19, ha sido fuerte o muy fuerte. Esto mejora el compromiso afectivo (Bouzas et al., 2013; Meyer & Allen, 1997), ya que los trabajadores en este tipo de compromiso se sienten identificados con los valores organizacionales, sienten que sus expectativas y necesidades son tenidas en cuenta y satisfechas especialmente las psicológicas (Manriquez et al., 2017; Bouzas, Iturriagagoitia & Lores, 2013; Richard, McMillan-Capehart, Bhuian & Taylor, 2009). El 96,46% (109) de los encuestados se siente más seguro con esta nueva modalidad frente a un posible contagio. Asimismo, el 97,34% (110 personas) cree que esta decisión está alineada con la cultura corporativa, lo que potencia la identificación individual como parte de un proceso de mayor compromiso laboral continuo o de permanencia, al igual que normativo (Salvador-Ferrer, 2012; Colquitt, Scott & LePine, 2007; Meyer & Allen, 1997).

El 96,46% (109 personas) percibe que con su salario actual puede afrontar con garantías sus necesidades en un entorno de pandemia Covid19, lo que impacta positivamente en el compromiso laboral tanto normativo como de permanencia o continuidad (Vásquez Torrejón, 2018; Meyer & Allen, 1997; McGee & Ford, 1987). Por último, el 72,56% (82) de las personas encuestadas están seguras de que su calidad de vida ha mejorado desde que trabajan en casa, lo que se relaciona con un mayor compromiso laboral afectivo, normativo y de permanencia (Márquez-Rueda, 2020; Lazzaro-Salazar & Pujol-Cols, 2020; Martínez-Pérez & Lezcano-Barbero, 2020; Casas et al., 2002).

La organización estudiada ha de considerar qué estrategias utilizar para acotar la jornada laboral, ya que el 61,06% (69) de las personas encuestadas percibe que su tiempo de trabajo se ha incrementado desde que está en casa. Según esta investigación, y teniendo en cuenta a Muñoz-Ruiz (2020), existen cuatro posibles razones asociadas a este incremento horario: i) la consulta de dudas puede que tarde más en solventarse de forma remota; ii) es posible que tengan que asumirse de una forma más consciente los horarios preestablecidos de alimentación y descanso; iii) es posible que entre los colaboradores de la organización motivo de estudio, no exista suficiente conciencia de lo importante que son las pausas activas para la salud; iv) es posible que aún sea difícil para las personas vinculadas a la organización el diferenciar el tiempo laboral, familiar y personal.

A lo anterior se suma que el 46,90% (53) de los colaboradores siente que el efecto de la pandemia Covid19 puede hacer peligrar sus puestos de trabajo, y un 38,05% de los encuestados prefiere trabajar presencialmente antes que hacerlo en casa. En este sentido, sería importante un seguimiento de la adaptación de las personas a las condiciones de trabajo en casa, conexión, competencias y anclas de carrera, ya que su predilección no está relacionada con el número de personas con las que comparten espacio laboral en casa. Además, la comunicación remota puede deteriorar la percepción de clima laboral, disminuyendo la apreciación del trabajo global desarrollado por la compañía, pudiéndose generar gradualmente una desconexión del colaborador con la estrategia y con los objetivos generales proyectados (Andresen, Domsch & Cascorbi, 2007).

En cuanto a estudios similares al presente, se destaca la revisión bibliográfica de Herrera y Las Heras-Rosas (2020), quienes relacionan compromiso y contrato psicológico, de una forma significativa. Los trabajos de Flores y Sulca (2020), y Pedraza-Melo (2020), los primeros con una exploración explicativa secuencial con un enfoque mixto y el segundo con una investigación cuantitativa, explicativa, no experimental y transversal, determinan

una relación positiva e importante entre satisfacción laboral y compromiso laboral. Finalmente, Taboroši et al. (2020), relacionan explícitamente compromiso laboral con trabajo remoto, pero las dimensiones tratadas en el estudio son diferentes a las de esta investigación, y no se contempla el efecto de los cambios en las condiciones laborales producido por el Covid19.

#### 4. Conclusiones

El cambio en las condiciones de trabajo como consecuencia de la pandemia Covid19, ha reforzado la percepción del compromiso organizacional. El 92,03% de los encuestados considera que su adhesión en esa dimensión del desempeño es fuerte o muy fuerte. La investigación establece una mejor adaptación a las nuevas condiciones laborales en respuesta a la pandemia Covid19, y un mayor compromiso laboral del género femenino. En concreto, se establece un 11,45% más de adhesión organizacional del sexo femenino respecto al masculino, lo cual contradice los estudios de Chiang et al. (2010), y Peña (2013), que no denotan en sus conclusiones diferencia de compromiso laboral entre mujeres y hombres.

Igualmente, se prueba una relación ( $r$ ) moderada y positiva entre las variables cuantitativas pandemia Covid19 y compromiso laboral, de 0,565, lo que indica que las nuevas condiciones de trabajo impactan en un 32% sobre el compromiso laboral de la empresa del sector eléctrico estudiada. Es decir que a mayor tiempo y adaptación a las nuevas condiciones laborales establecidas por la pandemia Covid19, se podrá identificar un aumento proporcional del compromiso laboral de las personas vinculadas a la organización estudiada.

El desarrollo personal del empleado viene marcado por dos factores clave: una descripción adecuada del puesto a cubrir, y un proceso de selección congruente. Si ambos factores se articulan adecuadamente, la capacitación que requerirá el colaborador además de ser satisfactoria para él, servirá para el propio progreso

y crecimiento de la compañía, impactando positivamente en el compromiso laboral del trabajador.

En el mismo sentido del párrafo anterior, la formación debe tender a cerrar brechas de conocimiento específico, fortaleciendo los puestos clave y desarrollando planes de carrera para colaboradores con un talento superior. Es importante reconocer al talento humano como un factor vital para cada organización, de modo que esto fortalezca el compromiso laboral del colaborador.

En vista de los hallazgos, la pandemia Covid19 abre una puerta para humanizar la comunicación organizacional, apuntando además a una responsabilidad social corporativa que se solidarice con los empleados. Si el liderazgo asume la responsabilidad ética y honesta de comunicarse individualmente con cada uno de sus colaboradores, para conocer su estado de ánimo y sus necesidades, eso ayudará no sólo a su adaptación a la nueva modalidad de trabajo en casa, sino también a crear una organización comprometida, que genere bienestar y satisfacción.

Del mismo modo, y teniendo en cuenta a Alsina (2020), la situación vivida actualmente descubre una ventana de oportunidad para una transformación digital organizacional, que busque una mayor confianza de los colaboradores a través de capacitaciones de calidad. Sin duda la adaptación de la formación a la nueva modalidad de trabajo en casa, hará que esta nueva realidad se convierta en una ventaja competitiva sostenible y adaptada al futuro contexto tecnológico, incidiendo todo este escenario en un mejor y mayor compromiso laboral del colaborador.

Este estudio abre el camino para profundizar en otra investigación, relacionando la pandemia Covid19 con el desempeño organizacional como variable integral, que agrupe diferentes dimensiones. Esto permitirá tener una perspectiva sólida sobre una constante tan trascendental en el ámbito empresarial, que dé paso para emprender acciones correctoras.

## Referencias

- Alsina, M. G. (2020). Covid-19: la transformación digital a examen. *COMeIN: Revista de los Estudios de Ciencias de la Información y de la Comunicación*, (99), 3-15.
- Andresen, M., Domsch, M. E., & Cascorbi, A. H. (2007). Working unusual hours and its relationship to job satisfaction: a study of European maritime pilots. *Journal of Labor Research*, 28 (4), 714-734. <https://dx.doi.org/10.1007/s12122-007-9010-5>
- Bouzas, D. G., Iturriagagoitia, M. A., & Loes, S. F. (2013). Employer branding: la experiencia de la marca empleadora y su efecto sobre el compromiso afectivo. *ADResearch: Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, (7), 58-75. <https://dx.doi.org/10.7263/ADR.004.01.4>
- Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E., Cruz-Morales, F. del R., & Sangerman-Jarquín, D. M. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 143-160.
- Cifuentes-Leiton, D. M., & Londoño-Cardozo, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 8 (1), 12-20. <https://dx.doi.org/10.15649/2346030X.749>
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92 (4), 909. <https://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.909>
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. J., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 28 (40), 90-100.
- Fierro-Moreno, E., Alvarado-Ibarra, M. G., & García-Lirios, C. (2018). Contrastación de un modelo de compromiso laboral en una institución pública del centro de México. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 7(13), 32-48. <https://revistapsicologia.uaemex.mx/article/view/11647>
- Flores, R. Q., & Sulca, S. P. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10 (2), 64-83. <https://dx.doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. del P. (2017). *Metodología de la investigación*. México DF, México: MacGraw Hill Interamericana.
- Herrera, J., & Las Heras-Rosas, D. (2020). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*, 11, 3978. <https://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Lazzaro-Salazar, M., & Pujol-Cols, L. J. (2020). Comunicación intercultural en instituciones públicas de la salud: validación de la Escala de Conflicto Comunicacional en Organizaciones Interculturales (ECCOI). *Lengua y Migración*, 12 (1), 123-148. [https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/43467/comunicacionpn\\_lazzaro\\_L%26M%2012-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/43467/comunicacionpn_lazzaro_L%26M%2012-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Máñez-Guaderrama, A. I. M. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento?. *Contaduría y Administración*, 61(4), 666-681. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.003>
- Manriquez, M. R., Rendón, L. P., Sánchez-Fernández, M. D., & Guerra, J. F. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el Compromiso Organizacional en los docentes de las Instituciones de Educación Superior en México. *Revista*

*Ibero Americana de Estrategia*, 16 (2), 90-103. <https://dx.doi.org/10.5585/riae.v16i2.2455>

Márquez-Rueda, D. S. (2020). *Estrategia de comunicación para mayor visibilización de FASOL* (Trabajo de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.

Martínez-Pérez, A., & Lezcano-Barbero, F. (2020). Percepción del Impacto de la Covid-19 en los Profesionales de la Educación Social que Trabajan con Menores. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9 (3). <https://dx.doi.org/10.15366/riejs2020.9.3.012>

McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Re-examination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72 (4), 638-641. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.4.638>

Mera-Mamián, A. Y., Tabares-Gonzalez, E., Montoya-Gonzalez, S., Muñoz-Rodriguez, D. I., & Monsalve-Vélez, F. (2020). Recomendaciones prácticas para evitar el descondicionamiento físico durante el confinamiento por pandemia asociada a COVID-19. *Universidad y Salud*, 22 (2), 166-177. <https://dx.doi.org/10.22267/ rus.202202.188>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, United States: Sage Publications.

Monterrosa-Castro, Á., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23 (2), 195-213. <https://dx.doi.org/10.29375/01237047.3890>

Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8 (4), 387-401. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00006-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00006-6)

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational

commitment. *Journal of vocational behavior*, 14 (2), 224-247. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

Muñoz-Ruiz, A. B. (2020). *El derecho a la desconexión laboral: un derecho estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales*. Universidad Carlos III de Madrid, 110-126.

Pedraza-Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10 (20), e005. <https://dx.doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Peña, J. A. (2013). *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo* (Tesis doctoral). Universidad Rafael Landívar, Ciudad de Guatemala, Guatemala.

Rearte, A., Baldan, A. E. M., Barbeira, P. B. B. B., Domínguez, C. S., Laurora, M. A., Pesce, M., & Vizzotti, C. (2020). Características epidemiológicas de los primeros 116 974 casos de COVID-19 en Argentina, 2020. *Revista Argentina de Salud Pública*, 12, 9-9.

Richard, O. C., McMillan-Capehart, A., Bhuian, S. N., & Taylor, E. C. (2009). Antecedents and consequences of psychological contracts: Does organizational culture really matter? *Journal of Business Research*, 62 (8), 818-825. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.04.001>

Ríos-Manríquez, M., Téllez-Ramírez, M. del R., & Ferrer-Guerra, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y administración*, (231), 103-125.

Salvador-Ferrer, C. M. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Interamerican Journal of Psychology*, 46 (2), 255-260.

Sallán, J. M., Simo, P., Fernández, V., & Enache, M. (2010). Estudio de la relación entre el compromiso organizativo y la intención de abandonar

la organización: Modelo de dos componentes de compromiso de continuidad. *Cuadernos de gestión*, 10 (2), 15-27. <https://doi.org/10.5295/cdg.090151js>

Sánchez-Duque, J. A., Arce-Villalobos, L. R., & Morales, A. J. R. (2020). Enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) en América Latina: papel de la atención primaria en la preparación y respuesta. *Atención primaria: Publicación oficial de la Sociedad Española de Familia y Comunitaria*, 52 (6), 369-372. <https://dx.doi.org/10.1016/j.aprim.2020.04.001>

Sánchez-Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13 (1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Sánchez-Ramos, K. J. (2020). *Impacto Económico del COVID-19 en Colombia* (seminario Covid-19). Universidad Católica, Bogotá, Colombia.

Tamez, L. E. V., & Serna-Zamarrón, A. (2020). Cobertura informativa de la pandemia por COVID-19 en Nuevo León: liderazgo y periodismo con misión de servicio. *Revista Española de Comunicación en Salud*, 186-209. <https://dx.doi.org/10.20318/recs.2020.5453>

Taboroši, S., Strukan, E., Poštin, J., Konjikušić, M., & Nikolić, M. (2020). Organizational commitment and trust at work by remote employees. *Journal of Engineering Management and Competitiveness*, 10 (1), 48-60.

Virla, M. Q. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12 (2), 248-252.