

## **CAPÍTULO 3**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 INTRODUCCIÓN**

El objetivo de este capítulo es explicar la metodología que sustenta a este estudio.

En primer lugar se debe definir el problema del estudio para poder establecer el tipo de investigación que se va a llevar a cabo, y así poder hacer el diseño de la misma.

El siguiente paso es definir la muestra, efectuando la recolección y el análisis de los datos que se obtuvieron con la investigación.

Este estudio se realializará en la empresa UZA GAS S.A. de C.V. localizada en la ciudad de Huamantla, Tlaxcala. Sólo se estudiará al personal administrativo de la organización para poder medir la aceptación de las personas acerca de la implementación de un sistema de planeación de carrera y vida en la empresa.

#### **3.2 DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Este proyecto de tesis tiene la finalidad de medir la aceptación de la implementación de un programa de planeación de carrera y vida en la organización.

Con este estudio se quiere saber si existe la necesidad por parte del personal administrativo de la organización de tener un sistema planeación de carrera y así más adelante poder ofrecer bases a la empresa para poder desarrollar uno.

### 3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Siguiendo la metodología de Hernández, Fernández y Baptista (2003), hay estudios exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos.

Este es un estudio descriptivo de enfoque cuantitativo pues se recolectarán datos o componentes sobre diferentes aspectos del personal de la organización a estudiar y se realizará un análisis y medición de los mismos.

“La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p. 119).

Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren y se centran en medir con la mayor precisión posible (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Así mismo, el estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que es necesario para poder analizar los resultados de las encuestas que se aplicarán al personal de la empresa.

“El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p. 5).

### **3.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

La aplicación de un sistema de planeación de carrera y vida para el personal hace que este se sienta tomado en cuenta, se comprometa más con la organización y aumenta su nivel de motivación.

### **3.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Por medio del diseño de la investigación se obtendrá toda la información necesaria y requerida para aceptar o rechazar la hipótesis.

Esta investigación es de tipo, no experimental, transeccional, descriptivo. No experimental porque no se pueden manipular las variables, los datos a reunir se obtendrán del personal administrativo de la empresa y transeccional ya que la recolección de datos se realizará en un solo tiempo.

La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables; lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

En un estudio no experimental no se construye ninguna situación sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Los estudios no experimentales pueden ser de dos tipos, transeccionales y longitudinales. Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p.270).

Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en lo que se manifiestan una o más variables dentro del enfoque cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p. 273). El procedimiento consiste en medir o ubicar a un grupo de personas, objetos, situaciones, contextos, fenómenos en una variable o concepto y proporcionar su descripción (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

### **3.6 SELECCIÓN DE LA POBLACIÓN**

La organización a investigar cuenta con 220 empleados, 120 son del personal operativo, y 100 son administrativos. El estudio a realizar será sólo con el personal administrativo de la empresa. Para darle mayor validez al estudio se hará un censo, ya que se cuenta con los recursos necesarios para poder llevarlo a cabo.

“Un censo es la recolección de datos de cada elemento de una población” (Triola, 2000, p. 2).

### **3.7 FUENTES DE DATOS**

Para el desarrollo de esta investigación se consultarán diversas fuentes de datos, tanto primarios como secundarios, las cuales se mencionan a continuación.

#### **3.7.1 FUENTES DE DATOS PRIMARIOS**

Los datos de fuentes primarias que se obtendrán de esta investigación serán de las entrevistas que se realizarán al personal administrativo de la empresa a estudiar.

### **3.7.2 FUENTES DE DATOS SECUNDARIOS**

Dentro de los datos secundarios se encuentran fuentes bibliográficas y artículos especializados en el tema de recursos humanos y planeación de carrera.

### **3.8 RECOLECCIÓN DE DATOS**

Recolectar los datos implica tres actividades estrechamente vinculadas entre sí: seleccionar un instrumento de recolección de los datos, aplicar ese instrumento y preparar observaciones, registros y mediciones obtenidas (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

En este estudio para realizar la recolección de los datos se aplicará el instrumento de medición al personal administrativo de la empresa UZA GAS S. A. de C. V.

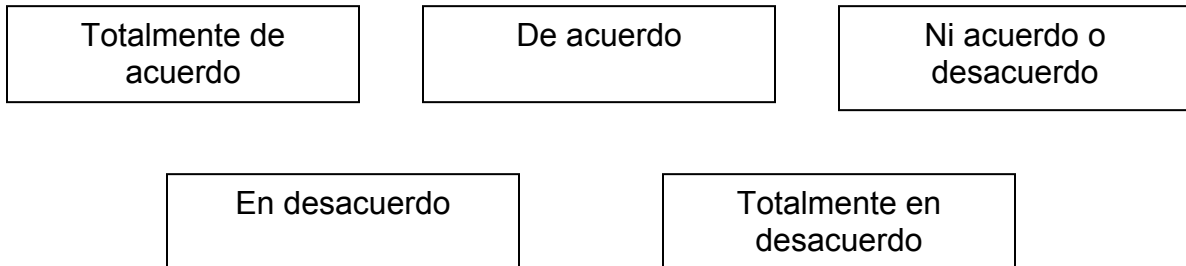
#### **3.8.1 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

Para este proyecto se utilizará un instrumento de recopilación de información basado en un cuestionario, el cual será aplicado al personal administrativo de la organización.

El cuestionario incluye 23 afirmaciones las cuales deben ser contestadas por la persona utilizando una escala de Likert seleccionando el nivel que más satisfaga su opinión.

Aquí se presenta un ejemplo de las preguntas a contestar en el cuestionario:

### 1. Mi trabajo va de acuerdo con mis intereses, habilidades y personalidad



Existen dos formas básicas de aplicar una escala de Likert. La primera es de manera autoadministrada: se le entrega la escala correspondiente a cada persona y ésta marca respecto a cada afirmación la categoría que mejor describe su reacción o respuesta. La segunda es la entrevista, en donde un entrevistador lee las afirmaciones y alternativas de respuesta al sujeto y éste le proporciona las respuestas (Hernández, Fernández y Baptista, 2003). En este estudio se aplicará una escala de Likert autoadministrada.

#### 3.8.2 MÉTODOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

El método que se empleará para llevar a cabo la recolección de datos está basado en el cuestionario como herramienta principal, el cual será contestado por el personal administrativo de la empresa UZA GAS S.A. de C. V.

Los datos que se obtendrán por medio de los cuestionarios servirán para medir o saber si el personal administrativo de la empresa acepta o no acepta, se involucra o no en un sistema de planeación de carrera y vida en la organización.

#### 3.9 ANÁLISIS DE DATOS

En este punto se seleccionará el tipo de análisis que permitirá realizar esta investigación. El análisis de datos consiste en estudiar la información recabada, la cual debe ir ligada con los requerimientos de la información identificados con los objetivos de la investigación.

Una vez que la información ha sido procesada, se hará el análisis adecuado para el estudio.

Ya que éste en un análisis cuantitativo se necesita usar la estadística descriptiva, pues se busca describir datos y posteriormente efectuar análisis estadísticos.

Para darle mayor validez al estudio se segmentará al personal administrativo por antigüedad de la persona trabajando en la empresa, de esta manera se podrá analizar cada segmento por separado y saber si varía la aceptación del sistema de un segmento a otro.

Para llevar a cabo la segmentación se ocupó la fórmula de rango. “El rango es la medida más simple de la dispersión. Consiste en la diferencia entre las piezas de datos mayor (H) y menor (L)” (Jonson, 1991, p. 38).

$$\text{Rango} = H - L$$

“El rango es una medida de distancia a lo largo de todo el conjunto de datos” (Jonson, 1991, p. 38).

$$\text{Rango} = 4S$$

S = Desviación Estándar

De nuestra población nuestro dato mayor (H) es 25 años de antigüedad en la empresa y nuestro dato menor (L) es 1 año.

$$\text{Rango} = 25 - 1 = 24$$

$$24 = 4S$$

$$S = 24/4$$

$$S = 6$$

Los segmentos deben ser separados en 6 años. Para el análisis de los datos se elaborarán 5 bases de datos en el programa Excel, con la finalidad de obtener los resultados de los cuestionarios de una manera clasificada y ordenada por años.

### **3.9.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

En esta parte se presentan los resultados obtenidos de cada una de las 23 preguntas del cuestionario de acuerdo al análisis elaborado, esto permitirá responder algunos objetivos de la investigación realizada.