CAPÍTULO IV
METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Introducción.

La metodología consiste en una serie de pasos a seguir para llevar a cabo un estudio descriptivo o científico. Por otro lado, dicha metodología tendrá su sustento en una serie de pasos a seguir para recabar la información necesaria mediante el diagnostico elegido y así de esta manera, dar a conocer los resultados a la organización.

4.1 Diseño de la investigación.

Un diseño de investigación, puede contemplar un diagnostico organizacional sobre el clima organizacional para detectar oportunidades y áreas de mejora, por eso es importante tener bien establecido el diseño, ya que de este depende como se van a recolectar los datos y ser analizados.

Por lo tanto debemos conocer los diferentes tipos de diseño que existen para aplicar el mejor de ellos de acuerdo al estudio que se realizara.

Hernández Sampieri (1988), clasifica al diseño de investigación en experimental y no experimental. El segundo tipo de investigación, es el de interés para nuestro estudio debido a que vamos a observar y medir las variables para después analizarlas.

Para Sampieri, el diseño no experimental lo divide de acuerdo a lapsos de tiempo en los que se recolectan los datos: el transaccional o transversal, en este se realiza una vez la medición a través del tiempo y el longitudinal en el cual se realiza varias veces la medición a través del tiempo. Nuestro estudio es de tipo transversal ya que los datos que se recolectan son en un sólo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

4.2 Tipo de investigación.

Según la clasificación de Hernández, Fernández Baptista(2002:117). Los tipos de investigación son:

- **Exploratoria**: este tipo de investigación es usado cuando no se conoce el problema; debido a ello requieren de mucho tiempo para su elaboración y son considerados de primera etapa ya que se recabe la información.

- **Descriptiva**: buscan especificar las prioridades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Mide o evalúa diferentes aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar.

- **Correlacional**: como su nombre lo dice, relaciona las variables que se tienen, las cuales van a ser analizadas.

- **Explicativas**: aquí lo que se busca es saber el porqué del problema entre las variables investigadas.

Con la clasificación dada anteriormente; en esta tesis, el estudio a realizar será de tipo descriptiva, ya que lo que se busca es detectar las necesidades de orientación, por medio de cuestionarios a los sujetos del estudio (empleados del área de operaciones).

4.3 Diseño del instrumento de investigación.

Es importante poder escoger el adecuado instrumento; los instrumentos más comunes que nos ayudan a recolectar los datos son: las entrevistas, la observación y el cuestionario; siendo los cuestionarios los más utilizados para la facilidad de aplicarlos; de ahí que para fines de esta investigación se utilizara tal instrumento.

Este consiste en una serie de preguntas respecto a una o más variables a medir. Cada pregunta debe de estar dirigida a conocer aspectos específicos de las variables objeto de estudio.

Los cuestionarios tienen como ventaja ser fácil de utilizar y rápidos para recolectar y analizar la información requerida.

4.4 Modelo de las seis casillas de Weisbord.

Weisbord con su modelo visualiza la realidad, mediante "señales luminosas", que nos indican los puntos sobresalientes de una organización; indicándonos los aspectos positivos y negativos que podemos encontrar dentro de la empresa.

Como toda organización se encuentra involucrada e interactúa con los factores del ambiente interior, dichos factores se relacionan entre si. El modelo de Weisbord maneja seis variables (ver figura siguiente).

Utilizaremos este modelo, ya que como lo señala Weisbord, resulta útil por las siguientes razones:

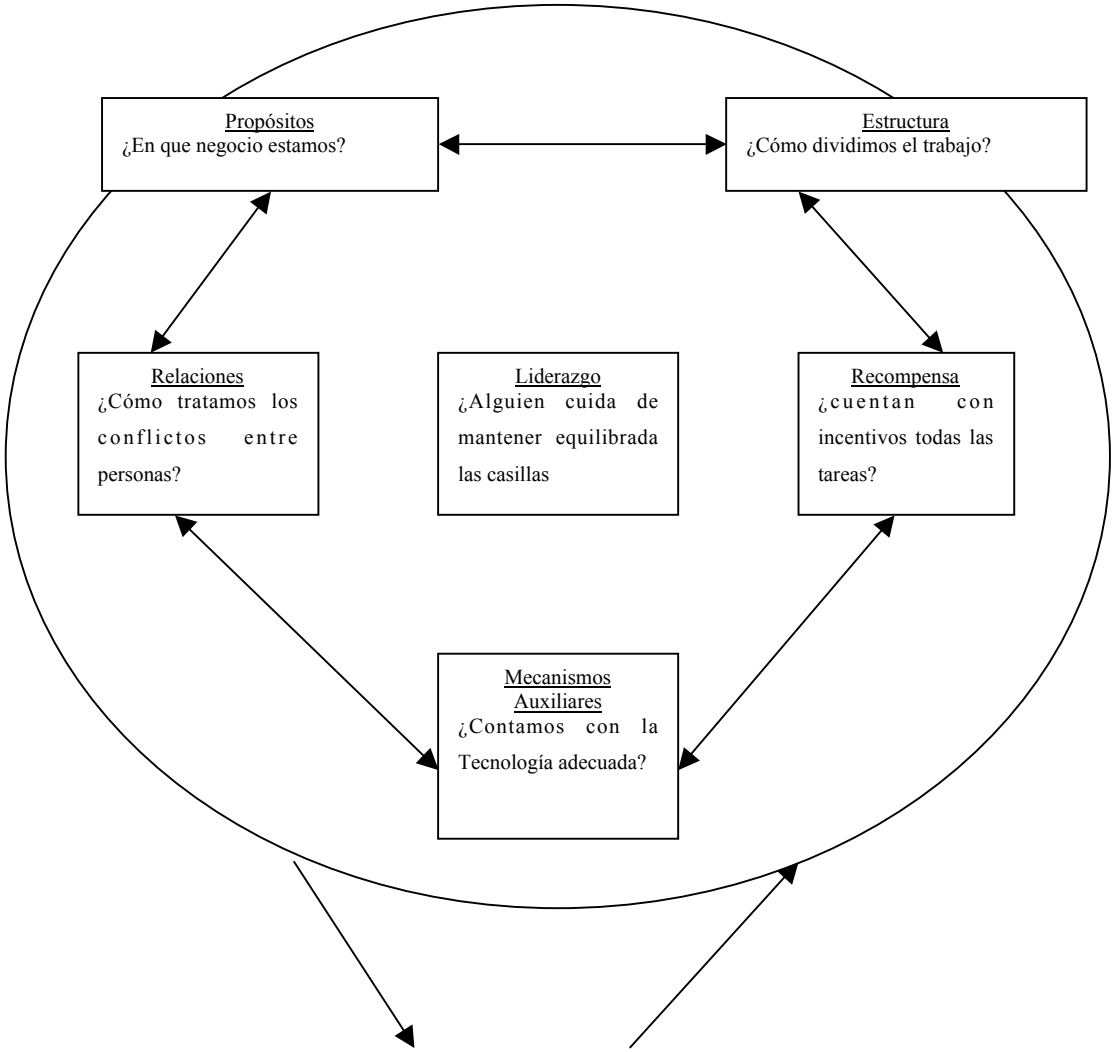
1. Cuando los miembros de una organización no tienen claro el propósito, meta y objetivos de la empresa.

2. Cuando no está claro y definido que labor tienen que desarrollar los miembros de esta.

3. Cuando no se tiene por entendido las recompensas e incentivos que brinda la organización.

4. Cuando la relación entre jefe y subordinado no son tan claras.

5. Cuando el líder no desarrolla su papel de manera óptima hacia los subordinados para designar puestos de trabajo, etc.



Medio Ambiente

Modelo organizacional de seis casillas de Weisbord(Buró,1991p.88)

4.6 Recolección de datos.

En esta etapa es importante haber aplicado el instrumento adecuado para poder así medir los datos y posteriormente analizarlos. En este estudio, se eligió como medio de la recolección de datos la forma directa y estructurada. Esto mediante a un cuestionario que se aplicara a manera de muestreo, entre los empleados del área de operación de la organización que consta de 13 preguntas; dichas preguntas son abiertas, dicotómicas y de opción múltiple.

Según Hernández, Fernández y Baptista(2002-405), el enfoque cualitativo busca obtener información de sujetos, comunidades, contextos, variables o situaciones en profundidad en las propias palabras, definiciones o términos de los sujetos.

Una vez recolectado los datos cualitativos de una investigación se revisaran, se prepararan y organizaran para el análisis, además que se efectuara una reflexión sobre su validez y confiabilidad.

4.7 El cuestionario.

El cuestionario es el instrumento de investigación usado para el propósito de esta tesis, en el cual el objetivo principal es obtener información acerca de las necesidades de orientación que tiene los empleados del área de operación de la empresa Tecnollantas SA. de CV. Esta información servirá para proponer un programa de inducción que será de gran ayuda para darles a conocer las obligaciones y derechos a los nuevos empleados para que así, de esta manera se incorporen en un corto tiempo dentro de la organización.

De acuerdo al diagnostico escogido de Weisbord; analizaremos las variables que se tienen, las cuales se basaron para llevar a cabo la medición dentro del cuestionario de la siguiente manera:

1. Investigar acerca del conocimiento que tienen los empleados con respecto a los objetivos, políticas y prestaciones con que cuenta esta empresa.

2. Saber que tanta información tienen los trabajadores acerca de lo que la organización espera de su labor.

3. Saber como aprendió a hacer su trabajo.

4. Medir si los trabajadores tienen interés personal por su labor.

4.8 Selección de la muestra.

Los elementos son los empleados del área de operación de la empresa Tecnollantas SA. de CV. y las unidades de muestreo son la matriz y sucursal la Recta, para conocer como se encuentra el clima laboral en estos momentos dicha organización.

Es necesario llevar a cabo la codificación del cuestionario en lo que respecta a las preguntas cerradas para poder llegar al resultado que se quiere, analizando las respuestas que nos proporcionaron; dicha codificación, se realizara en el programa de excel, debido a que nos permite una fácil captura de los datos al igual que las graficas, para una mejor interpretación de los resultados. Para llevar a cabo el análisis se mostrara en graficas con los porcentajes obtenidos de las respuestas del instrumento aplicado a la organización.

4.9 Análisis de los resultados

El procedimiento de datos incluye las funciones de edición y codificación. La edición comprende la revisión de los formatos de datos en cuanto a la legibilidad, consistencia y totalidad de los datos. La codificación implica el establecimiento de categorías para las respuestas o grupos de respuestas(Kinnear y Taylor,1993).

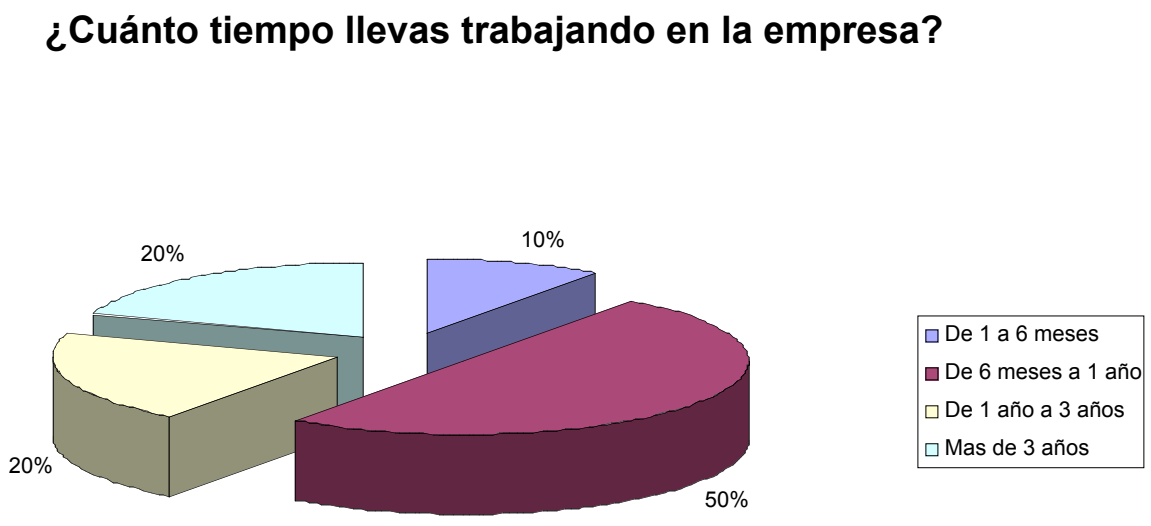
Una vez que se a realizado la recopilación y registro de datos, estos deben someterse a un proceso de análisis o examen crítico que permita precisar las causas que llevaron a tomar la decisión de emprender el estudio y ponderar las posibles alternativas de acción para su efectiva atención.

El propósito del análisis es establecer los fundamentos para desarrollar opciones de solución al factor que se estudia, con el fin de introducir las medidas de mejoramiento en las mejores condiciones posibles (Franklin, 1998).

Pregunta 1

Lo que podemos notar en esta pregunta es que un 50% de los trabajadores llevan trabajando entre 6 meses y 1 año; donde entra la posibilidad de una tasa alta de rotación ya que la gran mayoría no labora más de este tiempo. Un 10% de los trabajadores tienen de 1 a 6 meses laborando, un 20% de 1 a 3 años y otro 20% mas de 3 años.

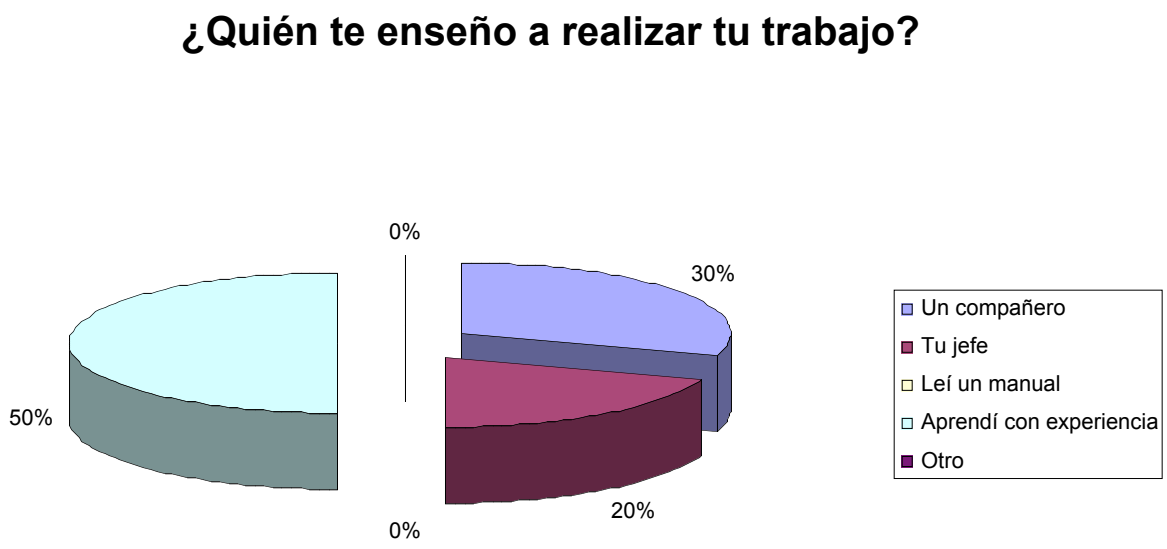
Pregunta 1	**Cantidad**	**Porcentaje**
De 1 a 6 meses	5	10%
De 6 meses a 1 año	25	50%
De 1 año a 3 años	10	20%
Mas de 3 años	10	20%
Total	50	100%



Pregunta 2

Lo mas importante que se obtuvo de esta pregunta es ver la inexistencia de un manual para los empleados de nuevo ingreso, y que los empleados aprenden el 50% a través de su experiencia; un porcentaje bastante alto, donde recae la importancia de enseñarle desde un principio al trabajador lo que debe de hacer y como lo debe de hacer. Un 20% lo aprende a través de su jefe y un 30% aprender a desarrollar su trabajo con la ayuda de un compañero.

Pregunta 2	**Cantidad**	**Porcentaje**
Un compañero	15	30%
Tu jefe	10	20%
Leí un manual	0	0
Aprendí con experiencia	25	50%
Otro	0	0%
Total	50	100%

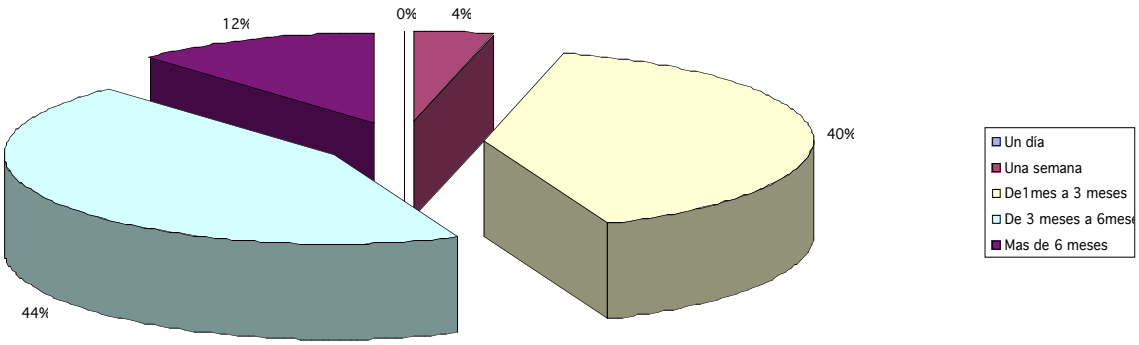


Pregunta 3

Se pude notar, una cifra elevada del 44% donde los empleados se tardan entre 3 a 6 meses en conocer su trabajo, un 40% de 1 a 3 meses, un 12% mas de 6 meses y un 4% en una semana; el problema de suma importancia con lo anterior expuesto es que, en cualquier organización se espera que los nuevos empleados se acoplen y adapten lo mas rápido posible en desarrollar óptimamente su labor.

Pregunta 3	**Cantidad**	**Porcentaje**
Un día	0	0%
Una semana	2	4%
De1mes a 3 meses	20	40%
De 3 meses a 6meses	22	44%
Mas de 6 meses	6	12%
Total	50	100%

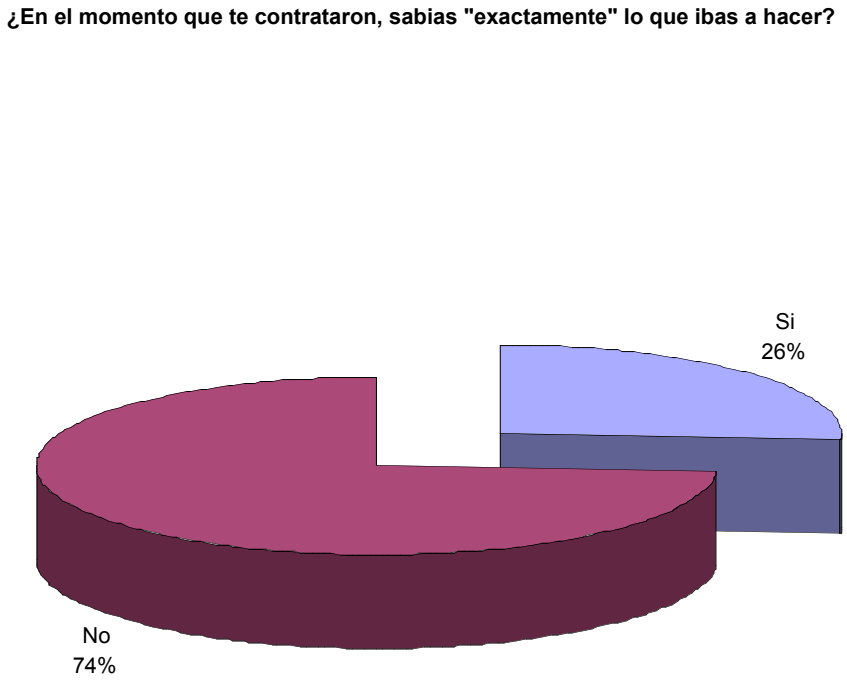
¿Cuánto tiempo te llevo conocer tu trabajo?



Pregunta 4

En esta pregunta se obtuvo como frecuencia acumulada un 70% de los trabajadores que no sabían "exactamente lo que iban a hacer cuando los contrataron y un 26% que si sabían lo que tenían que hacer. Los resultados arrojan una cifra elevada en cuanto al desconocimiento de su verdadera labor dentro de la organización.

Pregunta 4	**Cantidad**	**Porcentaje**
Si	13	26%
No	37	74%
Total	50	100%

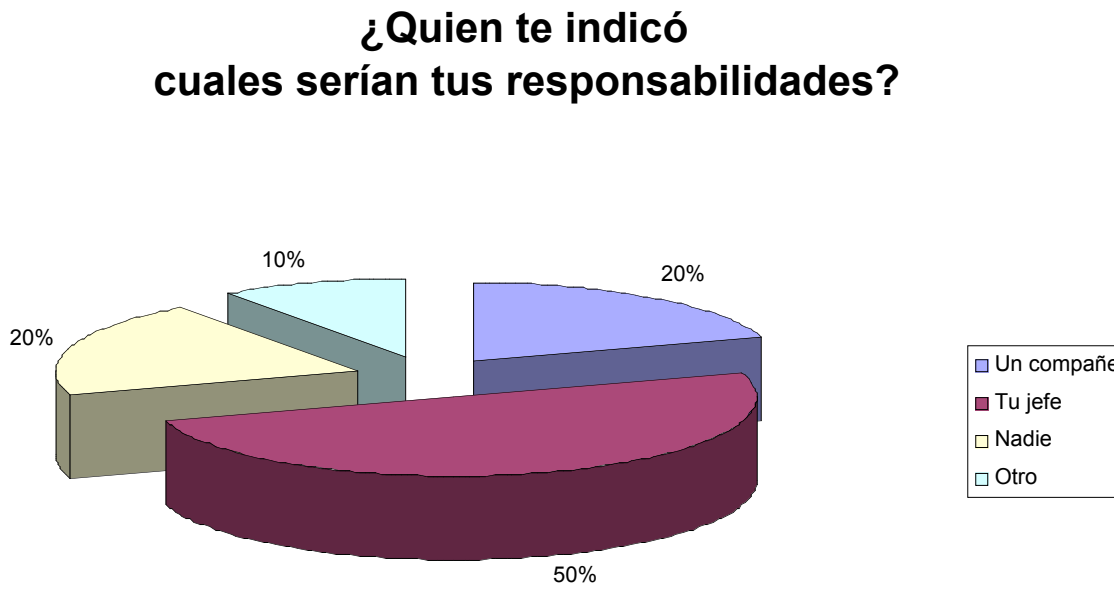


Pregunta 5

Aquí lo que notamos es que; en un 50% su jefe les dijo cuales serian sus responsabilidades, un 20% su compañero, otro 20% nadie y un 10% otro.

Es necesario que dentro de una organización todos los trabajadores estén enterados de sus responsabilidades. Esta labor lo tiene que llevar acabo ya sea por parte del jefe, o algún intermediario donde se explique con exactitud y claridad sus diferentes actividades.

Pregunta 5	**Cantidad**	**Porcentaje**
Un compañero	10	20%
Tu jefe	25	50%
Nadie	10	20%
Otro	5	10%
Total	50	100%



Pregunta 6

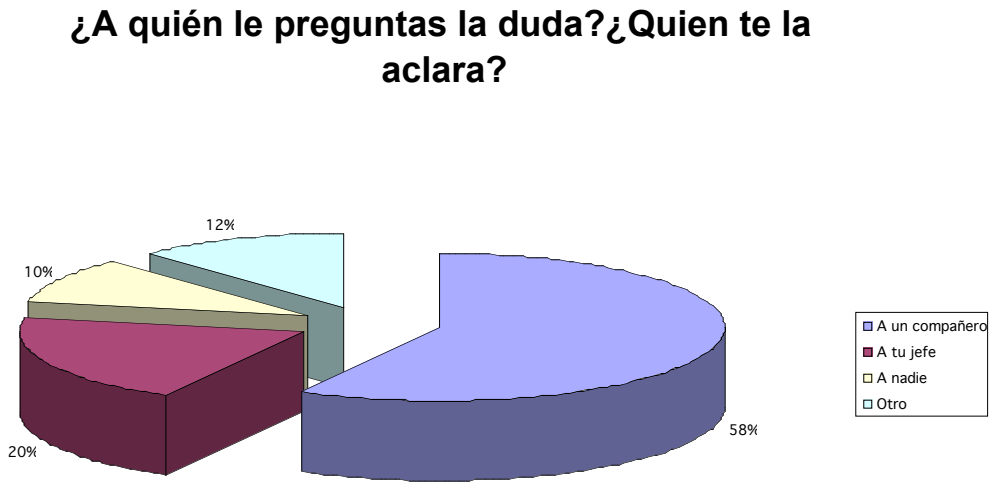
Aquí lo que notamos es que la mayoría opinó que no tiene duda de cómo realizar su trabajo, pero sin embargo, existe un 20% que si tiene duda de cómo hacer su trabajo. Este 20% puede estar trabajando de manera errónea, y esto puede dar como resultado grandes pérdidas para la organización,

Pregunta 6	**Cantidad**	**Porcentaje**
Si	10	20%
No	40	80%
Total	50	100%

Pregunta 7

Por lo que respecta a esta pregunta, se puede notar que la mayoría de los trabajadores opinan que cuando tienen una duda el apoyo para aclararla, lo reciben por parte de un compañero, un 20% por parte del jefe, un 12% de otro, y un 10% de nadie. Los trabajadores cuando tienen algún tipo de inquietud o duda, deben de resolverla con exactitud para que no exista malos entendidos y desarrollen su trabajo de la mejor manera posible. Es importante destacar que con estos porcentajes se puede ver con facilidad que no existe comunicación fluida entre trabajador y jefe.

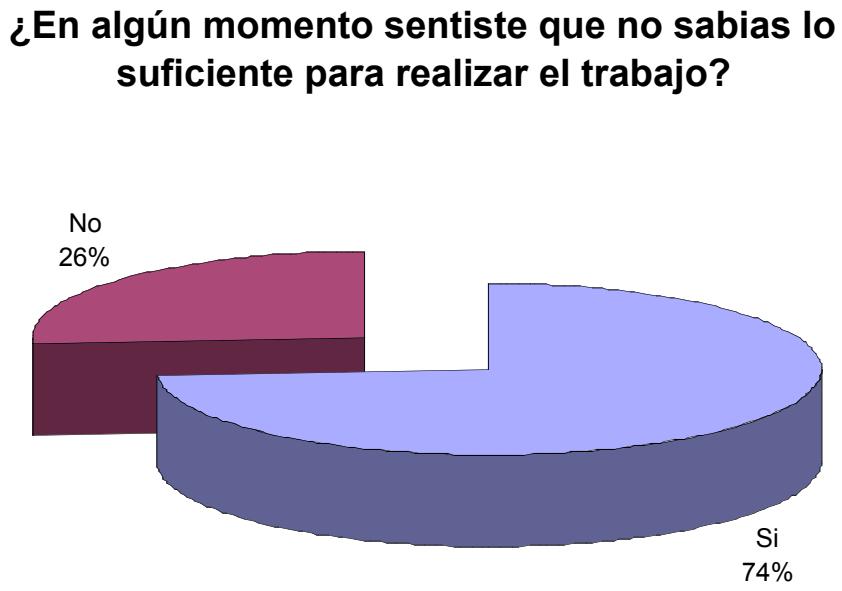
Pregunta 7	Cantidad	Porcentaje
A un compañero	29	58%
A tu jefe	10	20%
A nadie	5	10%
Otro	6	12%
Total	50	100%



Pregunta 8

Un 74% opina que en algún momento sintió que no sabía lo suficiente para realizar su trabajo, y un 26% nunca tuvo este sentimiento. Los trabajadores en todo momento deben de tener seguridad en lo que realizan y saber con claridad lo que desempeñan.

Pregunta 8	Cantidad	Porcentaje
Si	37	74%
No	13	26%
Total	50	100%

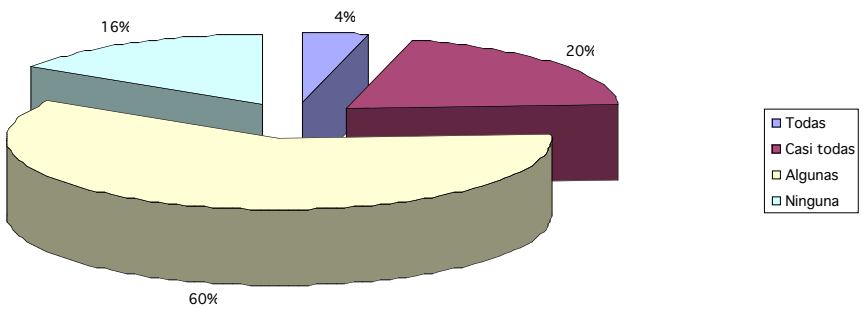


Pregunta 9

Solo un 4% sabe las prestaciones que concede la organización, un 20% casi todas, un 60% algunas, y un 8% de los trabajadores ninguna prestación conoce. La organización tiene la obligación de informar; a todos y cada uno de sus trabajadores, todas las prestaciones a que tienen derecho que tienen por el simple hecho de laborar ahí.

Pregunta 9	**Cantidad**	**Porcentaje**
Todas	2	4%
Casi todas	10	20%
Algunas	30	60%
Ninguna	8	16%
Total	50	100%

¿Conoces todas las prestaciones que tiene derecho como empleado de la empresa?

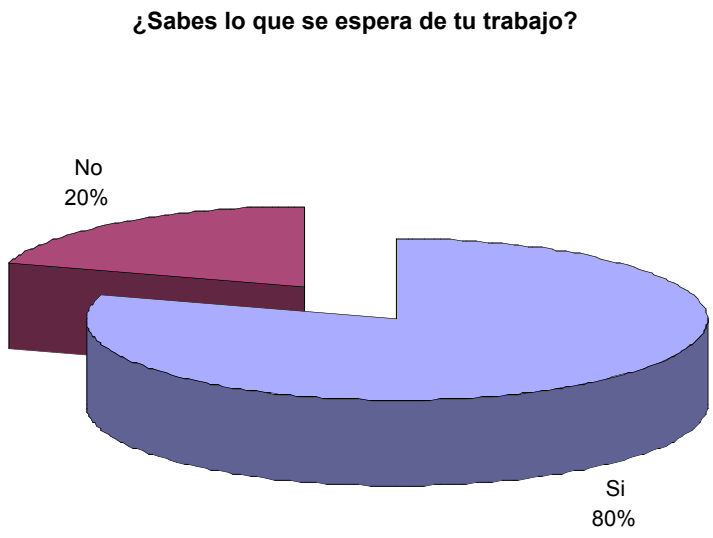


Pregunta 10

La opinión de los trabajadores es que un 70% creen que no se mide el desempeño de su puesto y solo un 30% creen que si se mide su desempeño. En cualquier organización, se debe de medir periódicamente el desempeño del trabajador y de que manera esta desarrollando su trabajo; así de esta manera es una forma de motivar a los empleados para que sientan que su labor representa algo importante dentro de la organización.

Pregunta 10	**Cantidad**	**Porcentaje**
Si	15	30%
No	35	70%
Total	50	100%

Pregunta 11

En esta pregunta se puede ver con claridad que un 80% de los empleados saben lo que se espera de su trabajo; pero aun así, existe un 20% que no sabe lo que se espera de su trabajo. Por esta ultima cifra, cabe la posibilidad que este porcentaje, no se sienten participes de la organización; probablemente no se sientan integrados o simplemente no tienen en claro su labor a realizar.

Pregunta 11	Cantidad	Porcentaje
Si	40	80%
No	10	20%
Total	50	100%