

18-6-2021

**MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN
SEMINARIO INTEGRADOR 1**

DOCENTE

YANETH FABIOLA SOLORZANO PENAGOS

ALUMNA

ZULEMA GUADALUPE KANTER MORENO

GRADO

TERCER CUATRIMESTRE

**UNIVERSIDAD
DEL SURESTE**

3. Contexto metodológico

Esta metodología es la más adecuada para la presente investigación porque permite una mejor comprensión del fenómeno investigado. Vincula elementos cualitativos que son productos de la investigación del investigador y las opiniones de los expertos representativos de la organización, recabadas mediante entrevista, obtenidos mediante la aplicación de una encuesta a un porcentaje representativo de la organización en estudio.

Toda esa información y datos obtenidos serían integrados en el análisis del investigador con la finalidad de constatar la realidad del clima laboral y con esa base, teniendo en cuenta las aspiraciones de las y los servidores de la organización, generar una propuesta de mejora viable, técnicamente planteada y consecuente con la realidad organizacional.

3.1 Enfoque de la investigación

El análisis cualitativo es de naturaleza social, ya que su principal mecanismo de medición es la percepción de los individuos de una población objeto de estudio, o que han sido testigos del fenómeno que se desea evaluar.

El análisis cualitativo es de naturaleza social, ya que su principal mecanismo de medición es la percepción de los individuos de una población objeto de estudio, o que han sido testigos del fenómeno que se desea evaluar.

Enfoque cualitativo:

El análisis cualitativo es de naturaleza social, ya que su principal mecanismo de medición es la percepción de los individuos de una población objeto de estudio, o que han sido testigos del fenómeno que se desea evaluar.

3.2 Método de investigación

El presente trabajo está basado en una investigación cualitativa, porque se busca analizar el problema, mediante la interpretación, comprensión de textos de las teorías, sobre los procesos y resultados del peso del proyecto de las “Influencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores en las organizaciones”.

3.3 Tipo de investigación

La investigación es de tipo cualitativa, ya que intenta responder el problema teórico o problemas fundamentales a través de diferentes autores como documentales, revistas, periódicos, etc.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

La población a estudiar está conformada por 86 trabajadores en planilla de corporativo de la Universidad del Sureste.

Para Alfaro (2012) la población “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”.

3.4.2 Muestra

La muestra necesaria es según Carrasco, S. (2005), “Parte representativa de la población, que debe poseer las mismas propiedades y características de ella”

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Herramientas con que el investigador va a realizar su trabajo de investigación que puede ser de carácter documental o de campo, para este caso se utilizara lo siguiente:

- La observación (vista): para obtener de forma consiste y dirigida, datos que proporcionen elementos para la investigación. La presente investigación se empleará la observación directa la cual implica un registro de los observado. (anexo 1)
- La entrevista: técnica que busca obtener información expresada espontáneamente por el entrevistado, el tipo de entrevista a utilizar es una entrevista estructurada cerrada, lo cual las preguntas son flexibles y sencillas de contestar (anexo 2).

Referencias

- <https://concepto.de/tipos-de-investigacion/>
- <https://www.todamateria.com/metodos-de-investigacion/>
- <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/5531?locale=es>

Anexos

Anexo 1

CLIMA LABORAL	
Ficha núm.	
Observador	
Institución	
Tiempo	Observaciones
Palabras claves	

Anexo 2

1.- ¿En la organización, hay un ambiente de trabajo agradable?	SI	NO
2. ¿Recibe una gestión de información adecuada para desempeñarse correctamente en el trabajo?	SI	NO
3. ¿En la empresa consideran las opiniones y referencias de los trabajadores?	SI	NO
4. ¿Puede comunicarse y relacionarse fácilmente en su área de trabajo?	SI	NO
5. ¿La organización reconoce y valora el esfuerzo de trabajo que realiza usted mediante su desempeño?	SI	NO
6. ¿La organización utiliza charlas o capacitaciones para reforzar su gestión de información en la atención al usuario?	SI	NO
7. ¿La organización brinda incentivos o bonos como estrategia de motivación?	SI	NO
8. ¿La empresa cumple la misión principal que es encaminar hacia los objetivos a los colaboradores?	SI	NO
9. ¿La organización cuenta con una infraestructura adecuada para la labor de trabajo?	SI	NO
10. ¿Tiene libertad para realizar su labor en el trabajo?	SI	NO