



www.continental.edu.pe

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Juan José Cárdenas Valdéz

Tema 04

¿Qué hacer?

1. Revisar información (lectura)
2. Compilar la información (fichaje)
3. Analizar la información (fichaje)
4. Incorporar la información (redacción)

(Tamayo, 1999)

¿Qué información buscar?

De resultados investigativos:

Artículos y ensayos
científicos



Revistas, memorias o
resúmenes de eventos
académicos

Informes de investigación



Tesis, estudios
investigativos, informes
académicos

¿Qué información registrar?

- Planteamientos anteriores del problema.
- Teorías o modelos teóricos acerca del problema.
- Metodología aplicada al tratamiento del problema.
- Resultados y conclusiones de investigaciones anteriores.

¿En qué fuentes buscar?

- Fuentes Históricas
- Fuentes Bibliográficas
- Fuentes Estadísticas
- Informes y Estudios
- Material Cartográfico
- Archivos Oficiales
- Archivos Privados
- Documentos Personales
- La Prensa y Revistas



¿Cómo registrar la información?

AÑO	AUTOR - TÍTULO	TIPO DE FUENTE	REGISTRO DE LA INFORMACIÓN	APORTE PARA EL TRABAJO

Ejemplo:

AÑO	AUTOR / TÍTULO	TIPO DE FUENTE	REGISTRO DE LA INFORMACIÓN	APORTE PARA EL TRABAJO
2002	CASTRO COTA, Ivone Clima Organizacional en la Universidad de Occidente	Tesis para obtener el título de Licenciatura en Administración, México	PROBLEMA: ¿Cómo afecta el clima organizacional a las organizaciones? OBJETIVO: Elaborar un diagnóstico del clima organizacional en la Universidad de Occidente, y analizar la relación entre la estructura, los procesos y la comunicación organizacional con el clima laboral. DISEÑO: Investigación transeccional descriptiva. CONCLUSION: El clima es un factor que influye en el comportamiento de los miembros de la institución y se ve reflejada en la productividad.	El trabajo contiene instrumentos para evaluar la variable clima organizacional.

Texto en el Proyecto:

Ivone Castro cota, en su tesis sobre clima organizacional en la Universidad de Occidente, realiza un estudio investigativo y de análisis sobre la relación entre clima organizacional y la estructura, los procesos y la comunicación organizacional; conteniendo instrumentos para evaluar el clima organizacional en las siguientes dimensiones:

- Autopercepción laboral: Informar oportunamente al personal sobre los cambios que se realicen en la estructura y en los procesos organizacionales.
- Percepción de las relaciones con sus jefes inmediatos: Capacitar al personal de jefaturas en la resolución de conflictos, valores, comunicación y trabajo en equipo.
- Percepción de las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo.

El objetivo principal fue establecer un diagnóstico del clima organizacional y su relación con la estructura, procesos y comunicación organizacional en la Universidad de Occidente. Mediante un estudio transeccional descriptivo, teniendo como conclusión que el clima organizacional es un factor que influye en el comportamiento de los miembros de la institución y se ve reflejada en la productividad.

Este antecedente, aporta instrumentos para evaluar las dimensiones mencionadas del clima organizacional de los colaboradores del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé.



¡ Muchas Gracias !



www.continental.edu.pe

