

Diseño de un plan de investigación

Diseño de un plan de investigación dentro de un proceso de consultoría organizacional y estratégica.

A continuación un **modelo metodológico completo, aplicado y paso a paso** para diseñar un **plan de investigación dentro de un proyecto de consultoría organizacional y estratégica**.

1. Contexto general de la organización

¿Qué se hace?

Se construye una **radiografía inicial del sistema organizacional**.

¿Qué incluye?

- Giro y sector
- Tamaño (empleados, unidades)
- Estructura organizacional
- Estrategia actual
- Cultura organizacional (valores, prácticas)
- Indicadores clave (ventas, rotación, clima, etc.)
- Situación actual (síntomas del problema)

Ejemplo:

Empresa del sector retail con 250 empleados presenta:

- alta rotación (35%)
 - baja satisfacción laboral
 - caída en ventas del 12%
-

2. Definición del problema de investigación

¿Qué se hace?

Se delimita el **problema central de forma clara, específica y medible**.

Criterios:

- Debe ser **observable**
- Debe ser **investigable**
- Debe tener **impacto organizacional**

Ejemplo:

“Alta rotación del personal operativo asociada a posibles problemas de liderazgo, clima organizacional y carga laboral.”

3. Justificación del estudio

¿Qué se hace?

Se explica **por qué es necesario investigar el problema.**

Dimensiones:

- **Estratégica:** impacto en resultados
- **Operativa:** eficiencia organizacional
- **Humana:** bienestar laboral
- **Económica:** costos asociados

Ejemplo:

La rotación genera costos de reclutamiento, afecta la productividad y deteriora la experiencia del cliente.

4. Objetivo general y objetivos específicos

Objetivo general

Define el **propósito global del estudio.**

Ejemplo:

Analizar los factores organizacionales que influyen en la rotación del personal para diseñar estrategias de retención.

Objetivos específicos

Son **pasos concretos del análisis.**

Ejemplo:

1. Evaluar el clima organizacional
 2. Analizar estilos de liderazgo
 3. Identificar niveles de carga laboral
 4. Explorar percepciones de los empleados
-

5. Preguntas de investigación

Se derivan directamente de los objetivos.

Ejemplo:

- ¿Cómo perciben los empleados el clima organizacional?
 - ¿Qué estilo de liderazgo predomina?
 - ¿Existe relación entre carga laboral y rotación?
 - ¿Qué factores influyen en la intención de renuncia?
-

6. Selección y justificación del enfoque metodológico

Enfoque elegido: Mixto (cuantitativo + cualitativo)

Justificación:

- El problema tiene dimensión **medible** (rotación, clima)
 - Pero también dimensión **subjetiva** (percepciones, cultura)
-

7. Justificación del diseño de investigación

Tipo de diseño:

- **Exploratorio** → entender causas iniciales
- **Descriptivo** → caracterizar el fenómeno
- **Correlacional** → identificar relaciones

Justificación:

Se requiere comprender el fenómeno, describirlo y analizar relaciones entre variables organizacionales.

8. Rol del consultor

Tipo de rol:

- **No participante (principal)**
- **Participante (limitado en observación de campo)**

Modalidad:

- **Abierta (no encubierta)**

Justificación:

- Se requiere **confianza organizacional**
 - Se evita sesgo ético
 - Se promueve transparencia
-

9. Técnicas de investigación

A. Técnicas cuantitativas

1. Encuestas / cuestionarios

Objetivo:

Medir variables organizacionales

Ejemplo de variables:

- clima laboral
- liderazgo
- satisfacción
- intención de rotación

Características:

- escala Likert
- muestra representativa

- análisis estadístico
-

B. Técnicas cualitativas

1. Entrevistas semiestructuradas

Dirigidas a:

- gerentes
- supervisores
- empleados clave

Objetivo:

- comprender percepciones profundas
-

2. Grupos focales

Objetivo:

- identificar significados colectivos

Ejemplo:

Grupo de 8 empleados discutiendo:

- clima laboral
 - liderazgo
 - cultura
-

3. Observación en campo

Plan de observación:

- tipo: **no participante**
- enfoque: conductual y contextual

Variables a observar:

- interacción jefe-empleado
- carga de trabajo
- ambiente laboral

C. Enfoque mixto

Se integran:

- datos cuantitativos → medición
 - datos cualitativos → interpretación
-

10. Diseño de instrumentos

Encuestas

- escalas Likert (1–5)
- preguntas cerradas

Entrevistas

- guía semiestructurada
- preguntas abiertas

Observación

- checklist estructurado

Grupos focales

- guía temática
-

11. Plan de muestreo

Cuantitativo:

- muestra representativa (ej. 120 empleados)

Cualitativo:

- muestreo intencional
 - perfiles clave
-

12. Plan de recolección de datos

1. Aplicación de encuestas

2. Realización de entrevistas
 3. Ejecución de grupos focales
 4. Observación en campo
-

13. Plan de análisis

Cuantitativo:

- estadística descriptiva
- correlación
- regresión

Cualitativo:

- codificación abierta, axial y selectiva
 - categorización temática
 - análisis de patrones
-

14. Integración de resultados

Se realiza:

- triangulación de datos
 - validación cruzada
 - interpretación estratégica
-

15. Entregables del plan de investigación

- diagnóstico organizacional
 - identificación de causas raíz
 - recomendaciones estratégicas
 - plan de intervención
-

16. Resumen del flujo metodológico

1. Contextualizar organización
 2. Definir problema
 3. Justificar estudio
 4. Definir objetivos
 5. Formular preguntas
 6. Elegir enfoque (mixto)
 7. Diseñar investigación
 8. Seleccionar técnicas
 9. Diseñar instrumentos
 10. Recolectar datos
 11. Analizar información
 12. Integrar resultados
 13. Generar recomendaciones
-

Conclusión

Un plan de investigación en consultoría organizacional no es solo técnico, es **estratégico**.

Integra:

- rigor metodológico
- comprensión organizacional
- análisis cuantitativo y cualitativo
- interpretación aplicada

El objetivo final no es solo entender el problema, sino **generar decisiones estratégicas accionables basadas en evidencia**.
