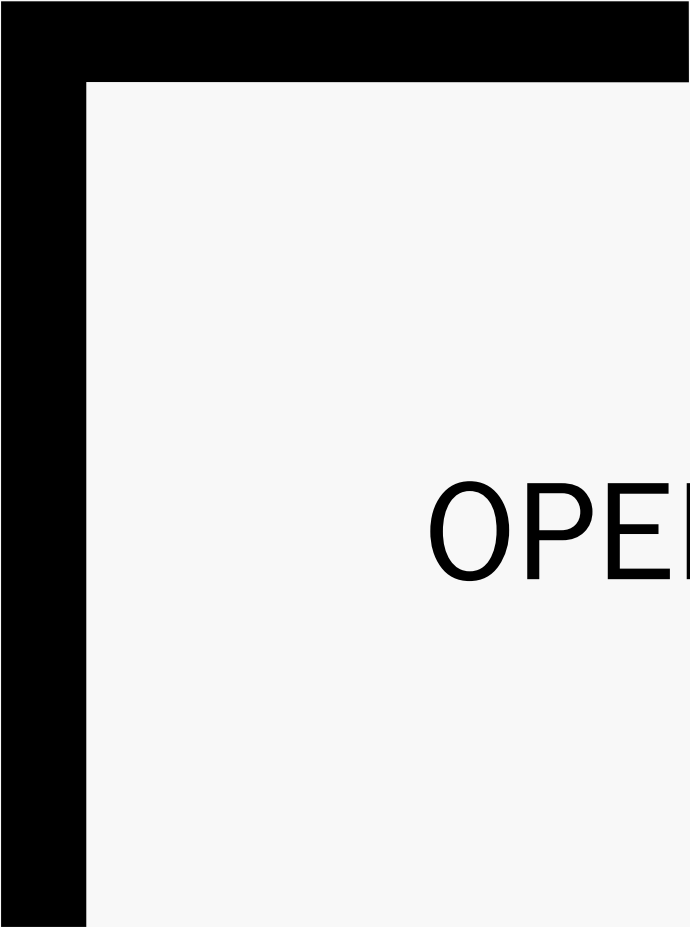
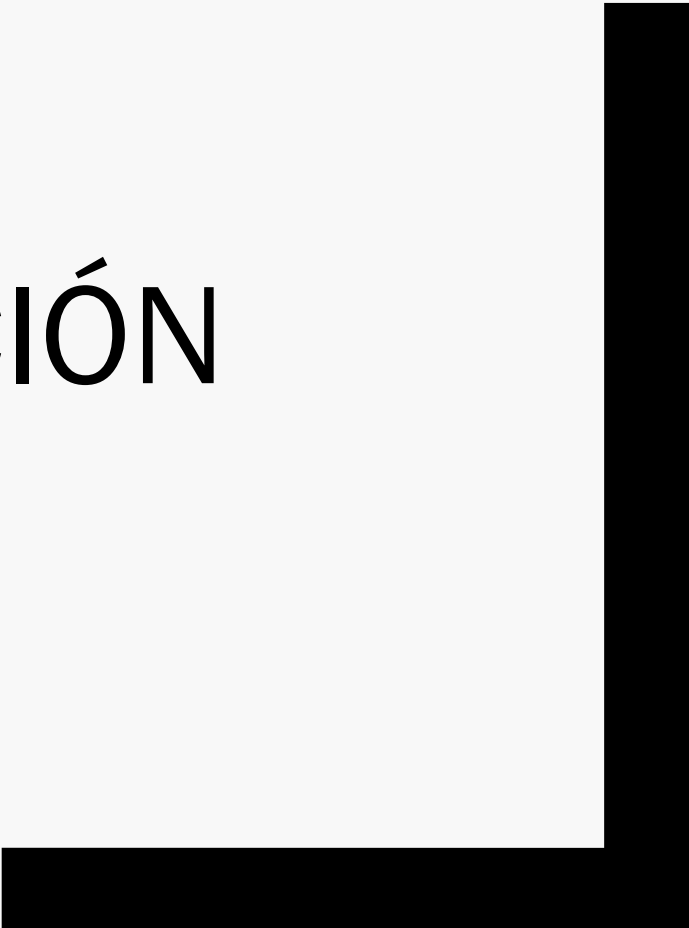




PROCESO DE OPERACIONALIZACIÓN

Prof. Adj. Natalia Moreira



Bibliografía de referencia

- Batthyány , K y Cabrera, M (Coords) (2011). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial*. Montevideo: Universidad de la República UdelaR. **Cap.VII “Variables, indicadores, índices”**.

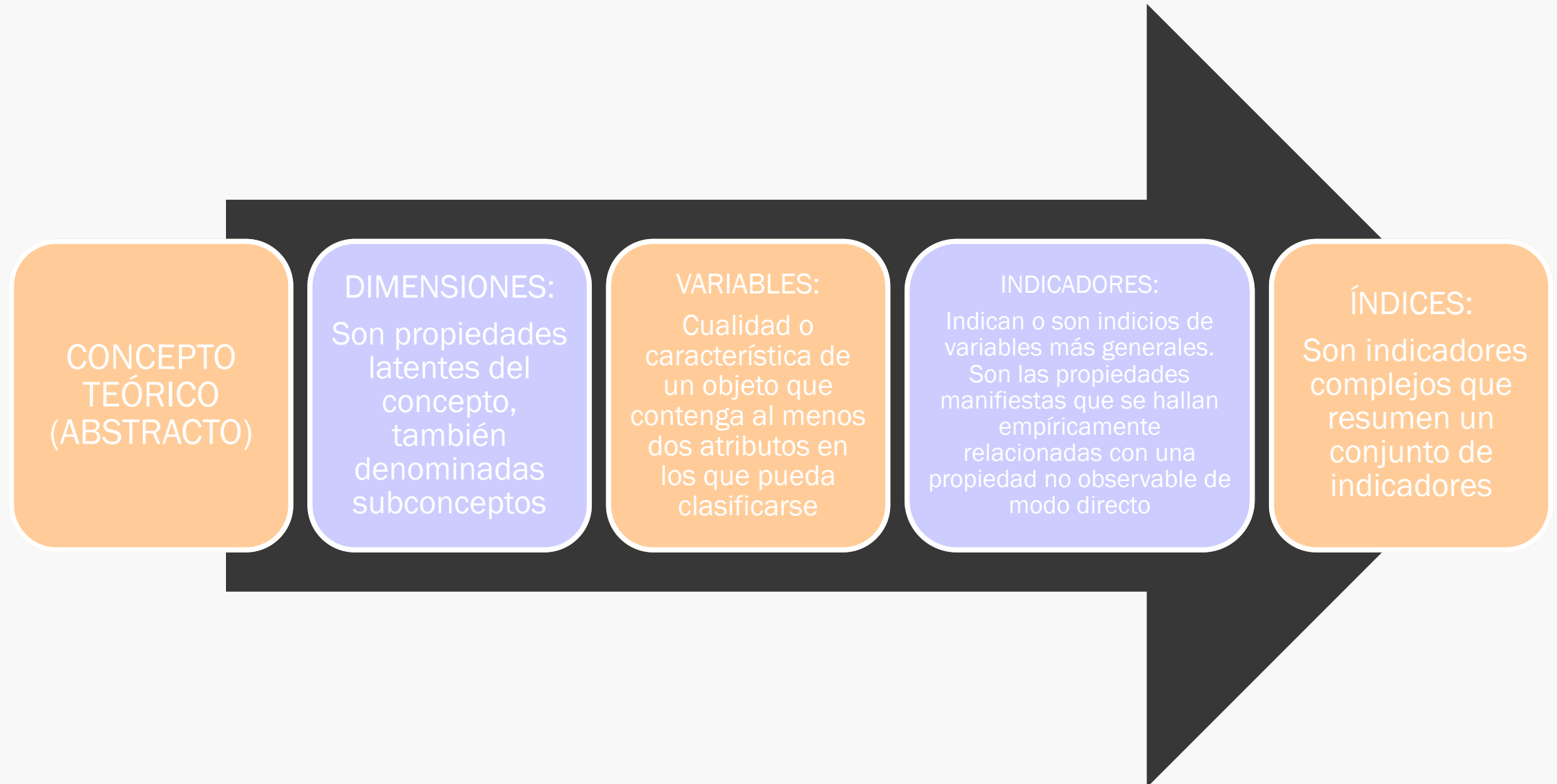
Recordamos el concepto de hipótesis...

- Guías de una investigación.
- Establecen el nexo entre la teoría y la evidencia empírica.
- Respuesta anticipada y tentativa a la pregunta/problema de investigación.
- Son explicaciones tentativas. Sujetas a comprobación empírica.
- Pueden verificarse/falsearse o no.
- Son proposiciones sobre las relaciones entre dos o más conceptos y se apoyan en conocimientos organizados y sistematizados.

Proceso de operacionalización

- Las hipótesis establecen la relación entre conceptos que determinan lo que debe analizarse
- Estos conceptos tiene un carácter abstracto, que no siempre es observable directamente, sino que está latente
- Se requiere convertir estos conceptos en operativos, manejables empíricamente
- Hay que establecer ciertos criterios de definición del concepto que permita determinar los diferentes aspectos del concepto que se quiere observar y cómo se van a observar y medir esos aspectos
- A este proceso de conversión de conceptos teóricos a conceptos operativos se le denomina OPERACIONALIZACIÓN DE CONCEPTOS

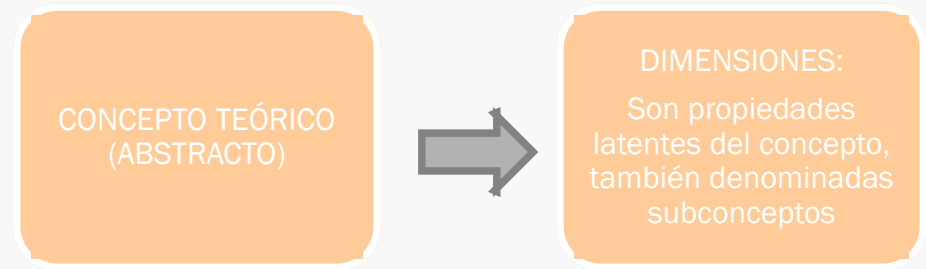
Proceso de operacionalización



Ejemplo: Satisfacción laboral

- **Concepto teórico** que vamos a utilizar en la investigación y que deseamos operacionalizar, para transformarlo en un concepto medible: Satisfacción laboral
- **Posible definición** de ese concepto: grado en el que un empleado se siente contento o insatisfecho con su trabajo

Dimensiones



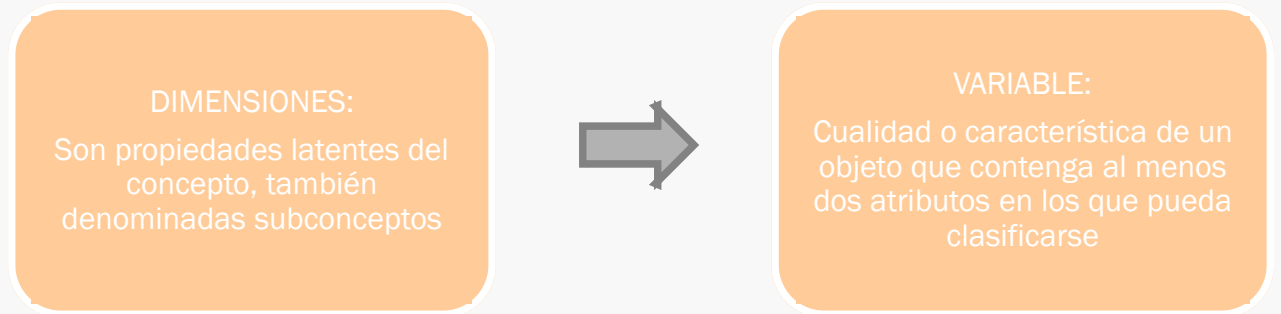
- Cuando tenemos conceptos teóricos que resumen o integran una multiplicidad de aspectos, debemos descomponerlo en las principales cualidades que lo integran.
- Cada uno de estos aspectos relevantes son las denominadas dimensiones.
- Las dimensiones o subconceptos son propiedades latentes del concepto no observable empíricamente aún.
- La descomposición del concepto en sus dimensiones, es el primer paso en el proceso de operacionalización.

Dimensiones del concepto “satisfacción laboral”

ALGUNAS POSIBILIDADES...

- Satisfacción con el salario
- Satisfacción con el ambiente laboral
- Satisfacción con las oportunidades de crecimiento
- Satisfacción con las relaciones con los compañeros

Variables

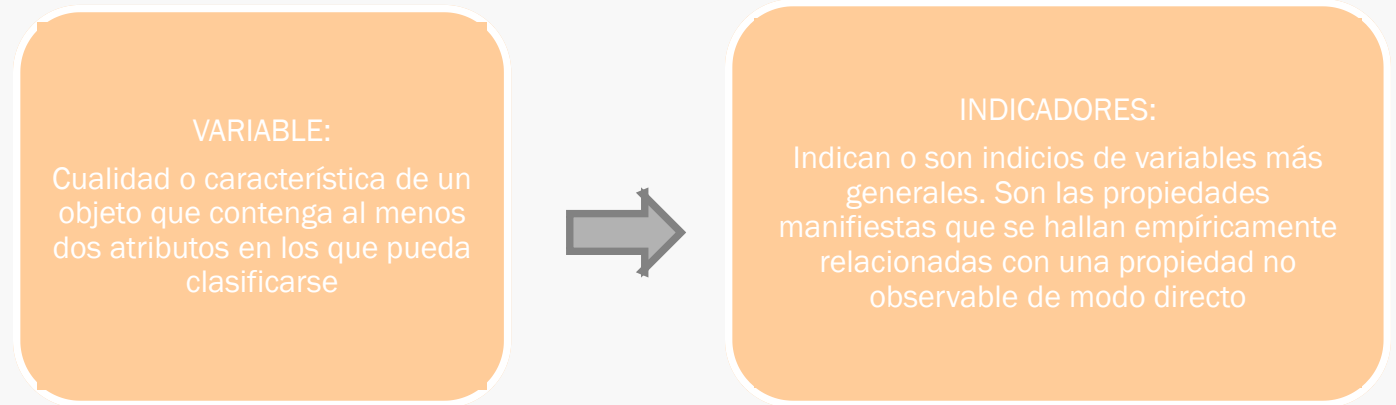


- Cualidad o característica de un objeto (o evento), que contenga al menos dos atributos (categorías o valores) en los que pueda clasificarse un objeto o evento determinado. (Cea D' Ancona, 1996: 126)
- Son características observables de algo, que son susceptibles de adoptar distintos valores o de ser expresadas en varias categorías. (Freeman, 1971: 18)
- Características observables de algo, ligadas entre sí, en su variación con una relación determinada, entre las que se puede citar como las más comunes las de covariación o asociación y de dependencia, influencia o causalidad, etc. (Sierra Bravo, 1991: 98 y 105)

Variables para medir las diferentes dimensiones del concepto “satisfacción laboral”

- **Satisfacción con el salario:** percepción de justicia salarial o nivel de remuneración
- **Satisfacción con el ambiente laboral:** condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente psicológico
- **Satisfacción con las oportunidades de crecimiento:** promoción, capacitación
- **Satisfacción con las relaciones con los compañeros:** confianza, comunicación y resolución de conflictos con los compañeros

Indicadores

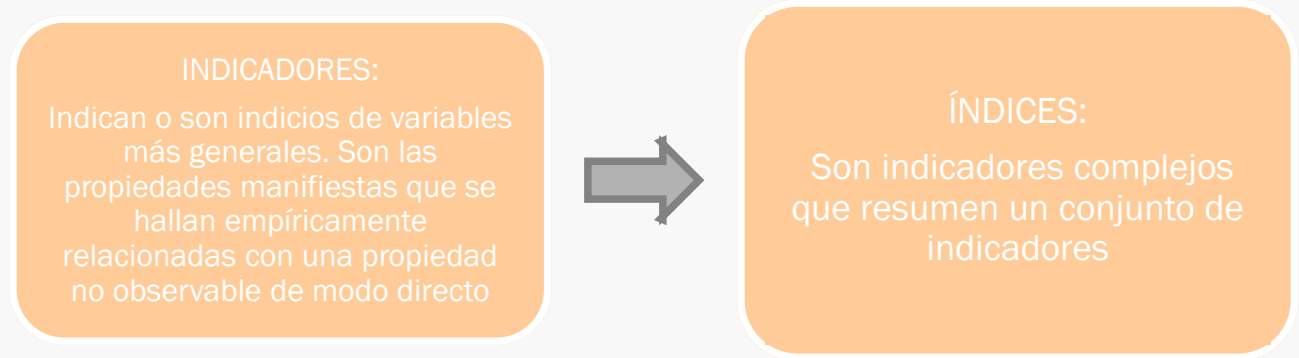


- Un indicador de una variable es otra variable que traduce la primera al plano empírico.
- Los indicadores reciben este nombre porque indican o son indicios de otras variables más generales, y por ello de su existencia se puede inferir la concurrencia de dichas variables más abstractas de las que son signo y con las que están relacionadas (Sierra Bravo, 1989: 112).
- Son los correlatos empíricos de las variables que se intentan medir, son sus expresiones concretas, prácticas, medibles.

Indicadores para medir las variables asociadas al concepto de “Satisfacción laboral”

- Nivel de acuerdo con la frase: “Estoy satisfecho con mi salario” (escala de 1 a 5)
- Nivel de satisfacción con la comodidad de las instalaciones (ej. espacio, mobiliario, temperatura, iluminación) (escala de 1 a 5)
- Nivel de acuerdo con la frase: “El ambiente en mi lugar de trabajo es respetuoso y de apoyo) (escala de 1 a 5)
- Número de veces que ha sido promovido en los últimos 2 años
- Percepción de ambiente laboral positivo (escala de 1 a 5)
- Número de conflictos mantenidos con los compañeros en los últimos 3 meses
- Nivel de acuerdo con la frase: “La comunicación con mis compañeros es clara y efectiva” (escala de 1 a 5)

Índices

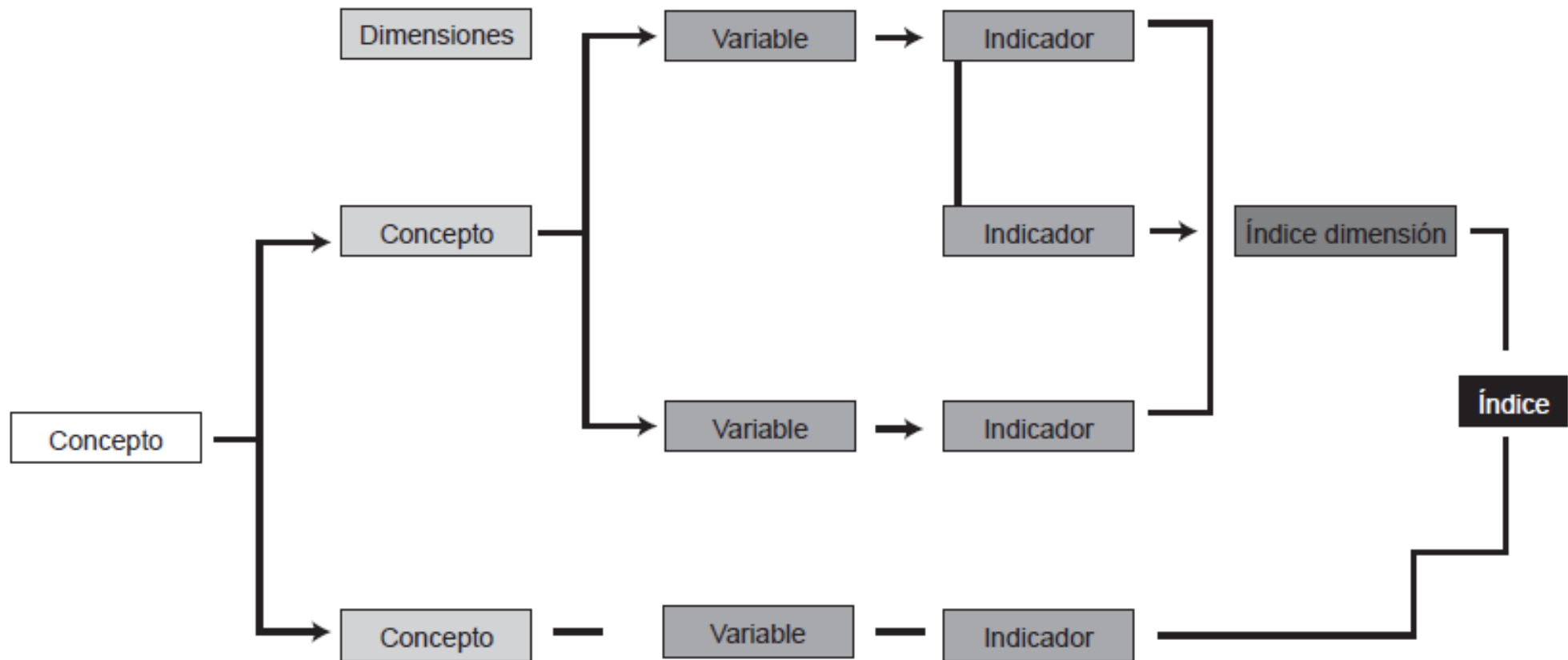


- Los indicadores, cuando son más de uno por variable, nos brindan una información fragmentaria, parcial, que debe ser integrada o sintetizada para obtener un valor único y final que exprese lo que ocurre con la variable en la realidad.
- Los índices son indicadores complejos que resumen un conjunto de indicadores.

Índice de satisfacción laboral

- **Índice Compuesto de Satisfacción Laboral.** Este índice integraría las diferentes dimensiones (salario, ambiente laboral, oportunidades de crecimiento, relaciones con los compañeros) en una sola medida cuantitativa.
- Cada variable individual (por ejemplo, la percepción del ambiente laboral, satisfacción con el salario) debe ser estandarizada en la misma escala, como de 0 a 1 o de 1 a 5.
- Se puede asignar el mismo peso a cada dimensión o darle más peso a las dimensiones que se consideren más relevantes según la investigación o los objetivos. Por ejemplo, si se considera que el ambiente laboral es más relevante para la satisfacción laboral global, se puede ponderar esta dimensión más alto.

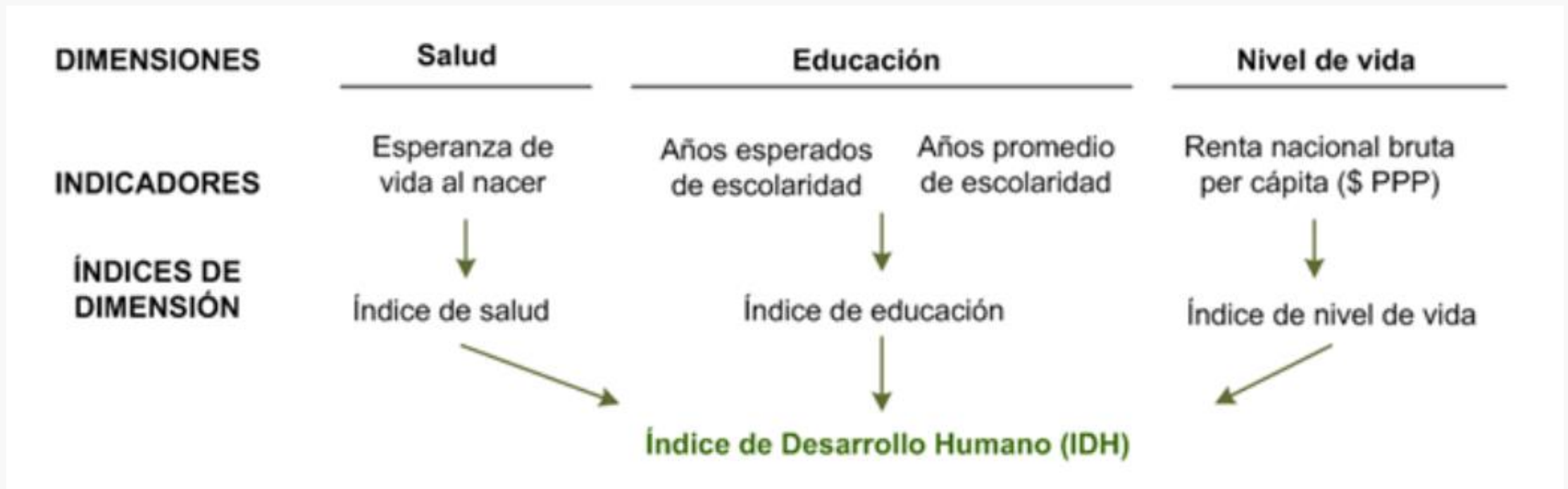
Proceso de operacionalización



Fuente: Batthyány et al (2011)

Ejemplo:

Índice de Desarrollo Humano (IDH)



Fuente: https://www.eustat.eus/documentos/datos/PI_metod/nm_010106_c.html

Ejemplo:

Índice de Nivel Socioeconómico en Uruguay

Tabla 1. Variables seleccionadas para el INSE

Dimesión	Variables NSE Nuevo	Situación Respecto a NSE Precedente
Zona	Barrios de Mdeo./Departamentos del Interior	Nueva
Composición del hogar	Cantidad de perceptores de ingresos	Se mantiene sin cambios
	Cantidad de personas del hogar	Nueva
	Menores de hasta 10 años	Nueva
Educación y atención a la salud	Nivel educativo del Principal Sostenedor del hogar	Se mantiene con cambios
	Al menos un universitario en el hogar	Se mantiene sin cambios
	Atención a la salud del Principal Sostenedor del hogar	Nueva
Elementos de confort del hogar	Automóvil	Se mantiene sin cambios
	TV color	Se mantiene sin cambios
	Heladera con o sin Freezer / Freezer	Se mantiene sin cambios
	Aire acondicionado	Se mantiene sin cambios
	TV para abonados	Se mantiene sin cambios
	DVD	Nueva
	Computadora	Nueva
	Lavarropa	Nueva
	Lavavajilla	Nueva
	Microondas	Nueva
	Teléfono	Nueva
	Servicio doméstico	Se mantiene con cambios
Características de la vivienda	Techo de chapa u otro material precario	Se mantiene sin cambios
	Cantidad de baños en la vivienda	Se mantiene sin cambios