

# OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES



M.A.P. Gabriela Conde Higuera

# Unidad II

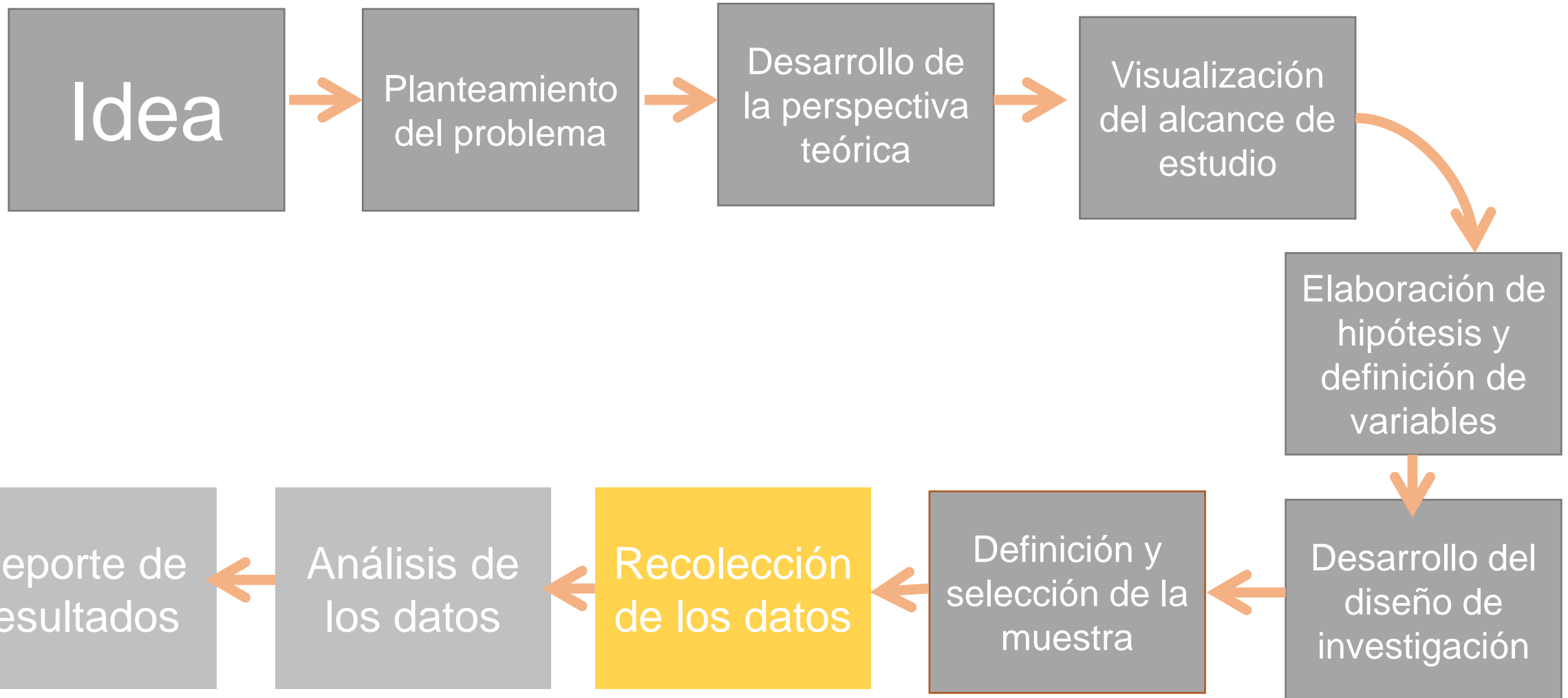
## Redacción del proyecto de Investigación

2.1 Estructura de la propuesta

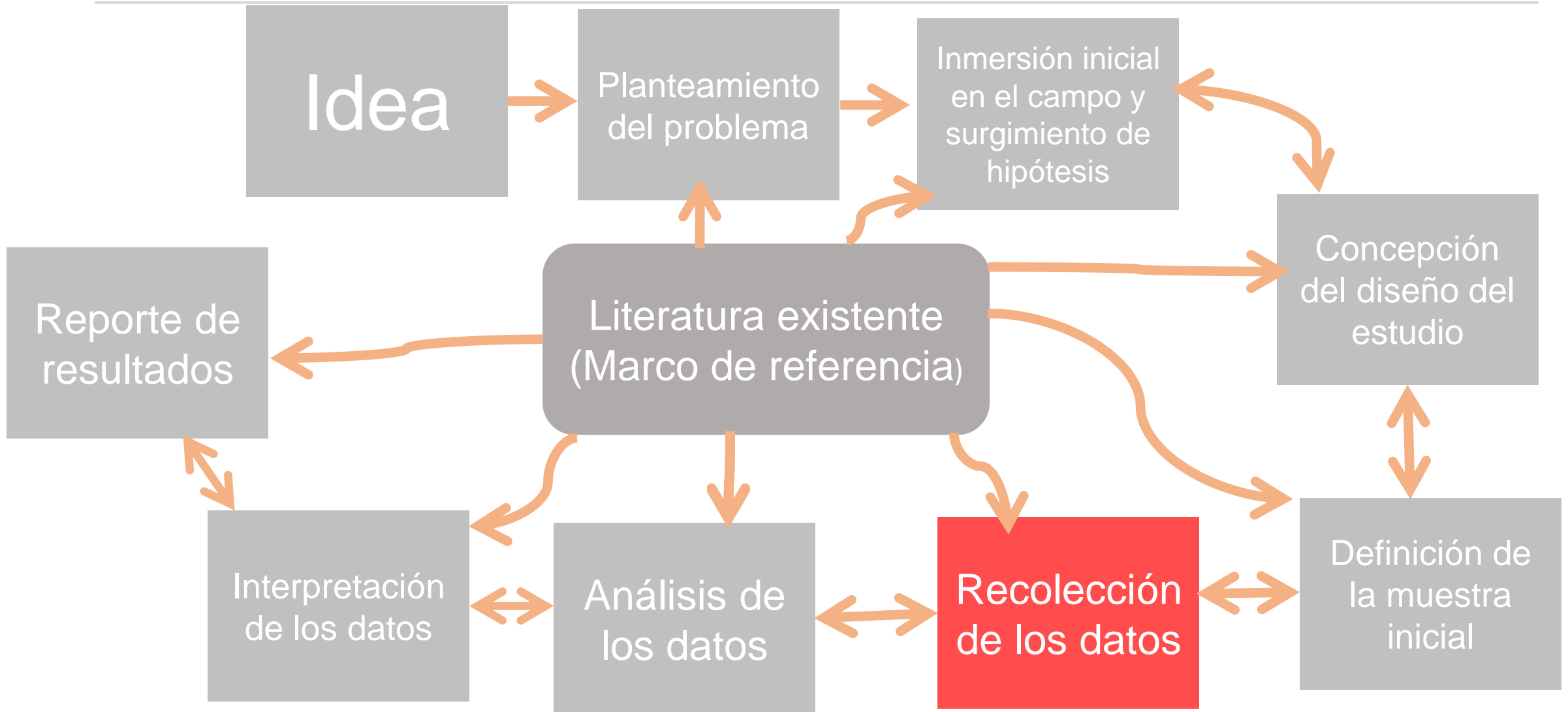
2.1.8 Instrumentos de recolección de Datos

2.1.8.1 **Operacionalización de Variables**

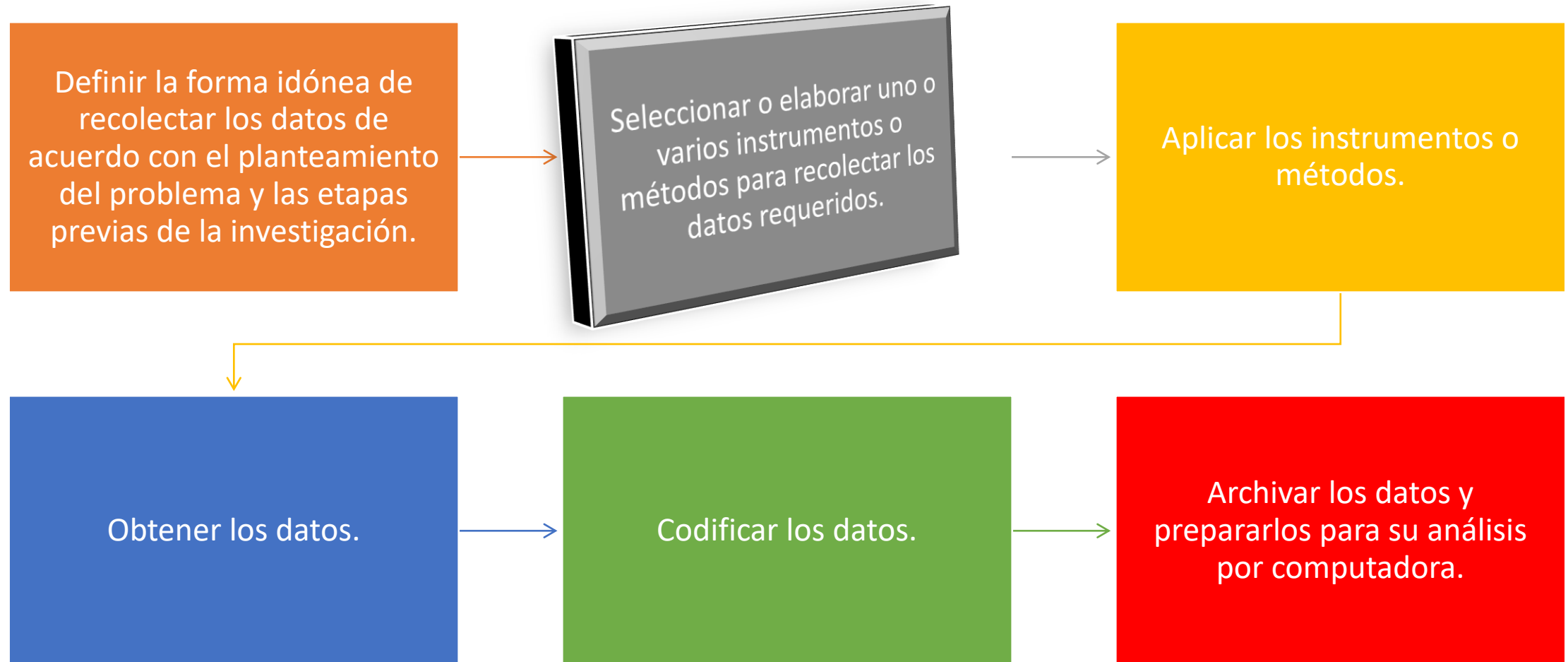
# El proceso de la investigación **cuantitativa**



# El proceso de la investigación **cualitativa**



# ¿Qué implica recolectar los datos?



# Variable

**Concepto:** Propiedad que tiene una variación que puede medirse o observarse.



El concepto aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos.



Por ejemplo:

Motivación

Genero

Productividad

Eficiencia

# Variables

## **Variable Independiente**

Es aquella característica o propiedad que se supone ser la causa del fenómeno estudiado.

En Investigación experimental se llama así, a la variable que el investigador manipula.



## **Variable dependiente**

Propiedad o característica que se trata de cambiar mediante la manipulación de la variable independiente.

Las variables se definen:

```
graph TD; A[Las variables se definen:] --> B[Conceptualmente:]; A --> C[Operacionalmente:]; B --> D["Trata a la variable con otros términos, la explica, enumera sus característica."]; C --> E["Conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable. A través de sus categorías y/o dimensiones"];
```

Conceptualmente:

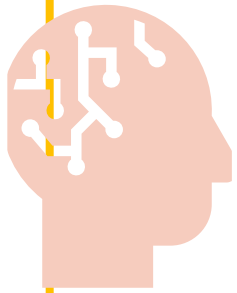
Trata a la variable con otros términos, la explica, enumera sus característica.

Operacionalmente:

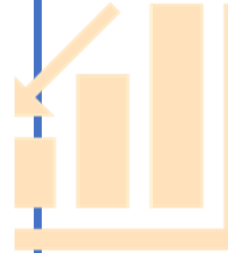
Conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable. A través de sus categorías y/o dimensiones



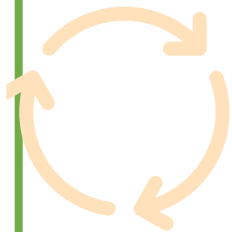
# ¿Por qué es importante definir las variables?



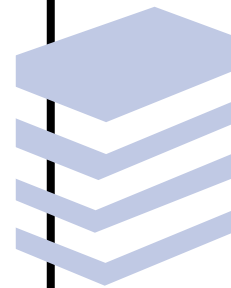
1. Para que el investigador, sus colegas y en general los usuarios del estudio, le den el mismo significado a los términos o variables incluidos en la investigación.



2. Asegurarnos de que las variables pueden ser medidas observadas o evaluadas es decir que de ellas se puedan obtener datos de la realidad.



3. Confrontar nuestra investigación con otras similares.

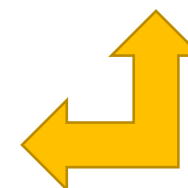


4. Evaluar adecuadamente los resultados de la investigación.

# Ejemplo definición de variable:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional
<b>Clima organizacional</b>	Conjunto de percepciones compartidas por los empleados respecto a factores de su entorno laboral (Hernández Sampieri, 2015)	Escala Clima- UNI con 73 ítems para medir las siguientes dimensiones de clima organizacional: <ul style="list-style-type: none"><li>• Apoyo de la dirección</li><li>• Innovación</li><li>• Comunicación</li><li>• Percepción del desempeño</li><li>• Motivación intrínseca</li><li>• Satisfacción general</li><li>• Liderazgo</li><li>• Recompensas o retribución</li></ul>

**Formulación de Ítems o preguntas**



# MODELO DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION N° 05

Tipo de variable	Nombre de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems o preguntas
<b>.VARIABLE 2</b>	<b>GESTIÓN UNIVERSITARIA</b>	1.PLANIFICACION PEDAGOGICA	1.1. Conoce la Diversificación curricular 1.2. Conoce el Proyecto Educativo Institucional 1.3. Elabora la matriz de evaluación 1.4. Conoce los materiales educativos 1.5. Realiza el diagnóstico educativo 1.6. Caracteriza a los estudiantes 1.7. Selecciona los lineamientos de política nacional y regional	21. ¿Los docentes diversifican y contextualizan adecuadamente los programas educativos? 22. ¿Los directivos y docentes elaboran el proyecto curricular diversificado de la facultad? 23. ¿Los docentes elaboran la matriz de evaluación de aprendizaje de los estudiantes? 24. ¿La facultad implementa con medios-materiales y tecnológicos educativos actualizados? 25. ¿Las autoridades y docentes realizan diagnóstico de la situación académica? 26. ¿Los docentes en la planificación curricular consideran las características de los estudiantes? 27. ¿los docentes seleccionan los lineamientos de política nacional y regional?
		PEDAGOGICA	2.1. Identifica la eficacia de la gestión 2.2. Desarrolla la creatividad 2.3. Práctica la innovación pedagógica 2.4. Participación de los docentes 2.5. Mejoramiento de gestión 2.6. Función del docente 2.7. Horas de trabajo extras 2.8. Capacitación de docentes 2.9. La enseñanza positivista	28. ¿los docentes desarrollan la gestión pedagógica con eficiencia y eficacia? 29. ¿Los docentes promueven en los estudiantes la capacidad crítica y creativa? 30. ¿Los docentes formulan y ejecutan tareas de innovación pedagógica? 31. ¿Los docentes participan activamente en los certámenes académicos programados? 32. ¿El decano promueve el mejoramiento de la calidad de gestión pedagógica? 33. ¿Los docentes de la facultad cumplen por si mismos sus funciones laborales? 34. ¿Los docentes superan las horas pedagógicas de trabajo sin esperar compensación? 35. ¿Existe uso y abuso de la enseñanza positiva de los estudiantes? 36. ¿Los docentes se capacitan permanentemente en nuevos enfoque pedagógicos?
		3.EVALUACION PEDAGÓGICA	3.1. Conoce los principios éticos 3.2. Realiza la auto evaluación 3.3. Describe la evaluación integral 3.4. Realiza la evaluación del silabo.	37. ¿Los docentes desarrollan sus labores académicas enmarcadas en los principios éticos? 38. ¿La facultad realiza la autoevaluación educativa para la acreditación? 39. ¿Los docentes aplican una evaluación permanente e integral de los estudiantes? 40. ¿La comisión académica utiliza criterios pedagógicos en la evaluación del silabo?

Definición de variables (investigación cuantitativa), con la matriz de congruencia metodológica

OBJETIVO	PREGUNTAS DE INV.	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	DEFINICIÓN DE VARIABLES		OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		FORMULACIÓN DE REACTIVOS
				INDEPENDIENTE	DEPENDIENTE	DIMNSIONES	INDICADORES	
<p><b>Objetivo General:</b> Establecer una “PROPUESTA DE PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA DISMINUIR LA ROTACION DE PERSONAL EN LA EMPRESA ATENTO SERVICIOS S. A DE C. V. (CALL CENTER TOLLOCAN)” UBICADA EN TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO, 2016”</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>-Identificar los factores que ocasionan la rotación de personal en la empresa.</p> <p>-Conocer las necesidades motivacionales de los trabajadores.</p> <p>-Hacer un análisis del clima laboral para determinar el programa motivacional adecuado.</p>	<p>¿Un Programa Motivacional permitirá disminuir el índice de rotación de personal?</p> <p>¿Cáales son los principales factores que intervienen en el alto índice de rotación de personal la empresa?</p> <p>¿Un Programa Motivacional aumentará la calidad de vida de los operadores telefónicos de ATENTO SERVICIOS S. A de C. V. (CALL CENTER TOLLOCAN)?</p> <p>¿Cómo evalúan los empleados el clima organización de la empresa a la que pertenecen?</p>	<p>Motivación .....</p> <p>Rotación de Personal.....</p>	<p><b>Hipótesis de Investigación (Hi)</b></p> <p>“El diseño de un programa motivacional permitirá disminuir el alto índice de rotación de personal.....</p> <p><b>Hipótesis Nula (Ho)</b></p> <p>“El diseño de un programa motivacional no permitirá disminuir el alto índice de rotación de personal”</p> <p><b>Hipótesis Alterna (Ha)</b></p> <p>“El diseño de un programa motivacional permitirá mejorar el clima laboral”</p>	X1.- El Programa Motivacional.	Y2.- Disminución de Rotación de Personal.	<p>X1.1. Desempeño en el trabajo.</p> <p>X2.1. Política salarial de la empresa.</p>	<p>X1.1.1. Objetivos personales.</p> <p>Y2.2.1.Presión impuesta.</p> <p>X1.1.2. Valores y cultura organización.</p> <p>Y2.2.2. Horario de trabajo.</p> <p>X1.1.3. Comunicación interna.</p> <p>Y2.2.3. Criterios de evaluación del desempeño.</p> <p>X1.1.4. Identidad.</p> <p>Y2.2.4. Situación económica.</p>	<p>¿Cree que la motivación influye al cumplimiento de los objetivos personales?</p> <p>¿La rotación de personal es propiciada por la excesiva presión impuesta de trabajo?</p> <p>¿Considera la motivación como factor fundamental para lograr aspiraciones futuras?</p> <p>¿La rotación de personal se presenta por un injusto horario de trabajo?</p> <p>¿Cree que las relaciones de trabajo se llevan a cabo de manera responsable si existe comunicación?</p> <p>¿La rotación de personal radica en los criterios de evaluación del desempeño?</p> <p>¿Se considera y se siente parte de la empresa?</p> <p>¿La rotación de personal es un efecto debido a la situación económica?</p>

# Formato del Cuestionario



GOBIERNO DEL  
ESTADO DE MÉXICO



UNIVERSIDAD MEXIQUENSE DEL BICENTENARIO UNIDAD DE  
ESTUDIOS SUPERIORES DE Xalatlaco

Cuestionario de Investigación de Mercado

folio:

Objetivo: El presente cuestionario es de carácter académico y anónimo, cuyo objetivo es conocer los hábitos de consumo sobre -----

Por su colaboración y apoyo gracias

Género M\_\_\_\_ F\_\_\_\_ Edad\_\_\_\_\_

Considerar los aspectos de la Mezcla de Mercadotecnia en el desarrollo de las preguntas

# Referencia

---

Hernández R., Fernández C., Baptista L. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª ed. México: Mc Graw Hill.