

# **CÓMO REDACTAR EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**



Método práctico y fácil, paso a paso

**Gustavo Samaniego**

**MI ASESOR DE TESIS** .com

**Título:** Cómo redactar el planteamiento del problema de investigación.

**Autor:** Gustavo Samaniego Tejeda

Mi Asesor de Tesis

**Año:** 2022

Esta obra es un obsequio gratuito, queda prohibida la comercialización o venta.

**Contacto:** [contacto@miasesordetesis.com](mailto:contacto@miasesordetesis.com)

**Copyright:**

Licencia Creative Commons

Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0

Internacional



## **MI ASESOR DE TESIS**

**Asesoría exclusiva en Tesis de en Administración: Gestión, Marketing, Recursos Humanos, Operaciones, Finanzas, SCM, Marketing Digital, Gestión Pública, Plan de Negocio, Plan Estratégico, Plan de Mejora.**

### **Quiénes somos**

Somos un equipo de MBA ESAN y CENTRUM Católica, liderados por Gustavo Samaniego, contamos con una amplia experiencia como profesores universitarios y asesores de tesis, y como ejecutivos y gerentes en las diversas área de la gestión empresarial.

Al igual que tu, cada uno de nosotros también hicimos un gran sacrificio para estudiar y terminar nuestros estudios universitarios en carreras relacionadas a administración y negocios. Tuvimos la meta muy clara de seguir estudios hasta obtener el Título Profesional y después nuestra maestría, y no paramos hasta lograrlo. A partir de allí, se nos abrieron las puertas para crecer y escalar profesionalmente, y estamos satisfechos por ello. Nos costó mucho y consideramos que el sacrificio valió la pena.

Al elaborar nuestra tesis tuvimos muchos desafíos e inconvenientes, pues muchos temas no estaban claros, desconocíamos muchos aspectos de la elaboración y cometimos muchos errores; y por ello, perdimos mucho tiempo y dinero, y en algunos casos nos rechazaron la tesis. En verdad, no encontramos alguien que pueda atender nuestras dudas, guiarnos adecuadamente y enseñarnos diferentes aspectos de la elaboración de la tesis que nos hacía falta conocer.

Por ello, con la experiencia adquirida en la profesión y en asesoría de tesis de pregrado y maestría, queremos ayudarte a obtener tu título profesional o grado de magister o maestro con nuestra asesoría especializada en temas de administración y negocios.

# Índice

1.	¿Qué es el planteamiento del problema?.. .....	05
2.	Insumos necesarios para redactar el planteamiento del problema.....	07
3.	Pasos para redactar el planteamiento del problema .....	09
4.	Ejemplo de redacción del planteamiento del problema: paso a paso .....	10
5.	Resultado final .....	13
6.	Consejos para redactar el planteamiento del problema .....	15

## ¿Qué es el planteamiento de un problema de investigación?

Con frecuencia se comete el error de pensar que el planteamiento del problema es describir la situación que se pretende investigar o explicar el tema de tesis, y en realidad es mucho más.

El planteamiento del problema consiste en describir de manera amplia la situación objeto de estudio, ubicándolo en un contexto que permita comprender su origen, relaciones de incógnitas por responder. Plantear el problema implica desarrollar, explicar o exponer con amplitud. (Fidias, 2012).

Plantear el problema no es sino afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación (Hernández, Fernández, Baptista, 2014).

En realidad, plantear el problema de investigación es establecer claramente cada uno de los aspectos que lo comprenden, permitiendo de esta manera «plantear» con claridad qué, cómo, para qué y por qué se debe realizar el estudio propuesto.

## Insumos necesarios para redactar el planteamiento del problema

Es necesario disponer de los siguientes insumos antes de redactar el planteamiento del problema:

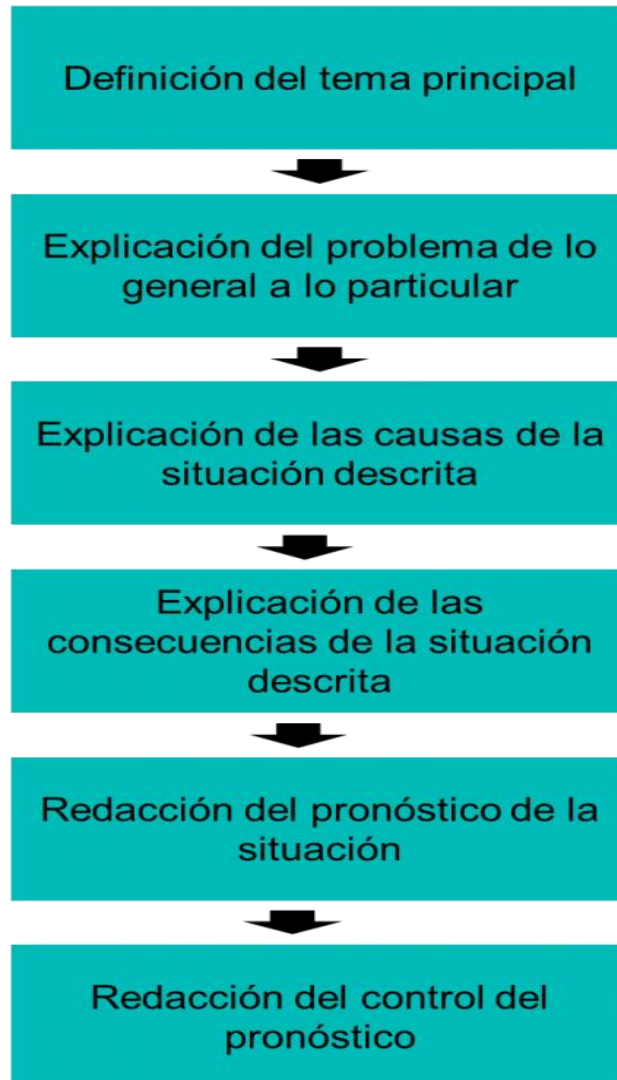
1. **Tema de estudio.** Tener muy claro y definido el tema de estudio
2. **Repertorio de conocimientos referentes al tema de estudio.** Es necesario haber realizado un relevamiento de información publicada en relación al tema que se quiere investigar. El relevamiento comienza por las tesis presentadas en la institución donde estudiamos, para luego continuar con revistas, libros y en general, las fuentes que luego pueden llegar a formar parte del estado de la cuestión (también se llama estado del arte)

Una vez que recopilamos el material en relación al tema que se está desarrollando se comienza con el planteamiento del problema. De este último se desprende el planteamiento de los objetivos y la redacción del marco teórico.

## Pasos para redactar el planteamiento del problema

Si bien existen diferentes formas de plantear los pasos para redactar el planteamiento del problema, aquí te presento uno que considero muy práctico y comprende 6 pasos, que son los siguientes:

### **PROCESO DE REDACCIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**



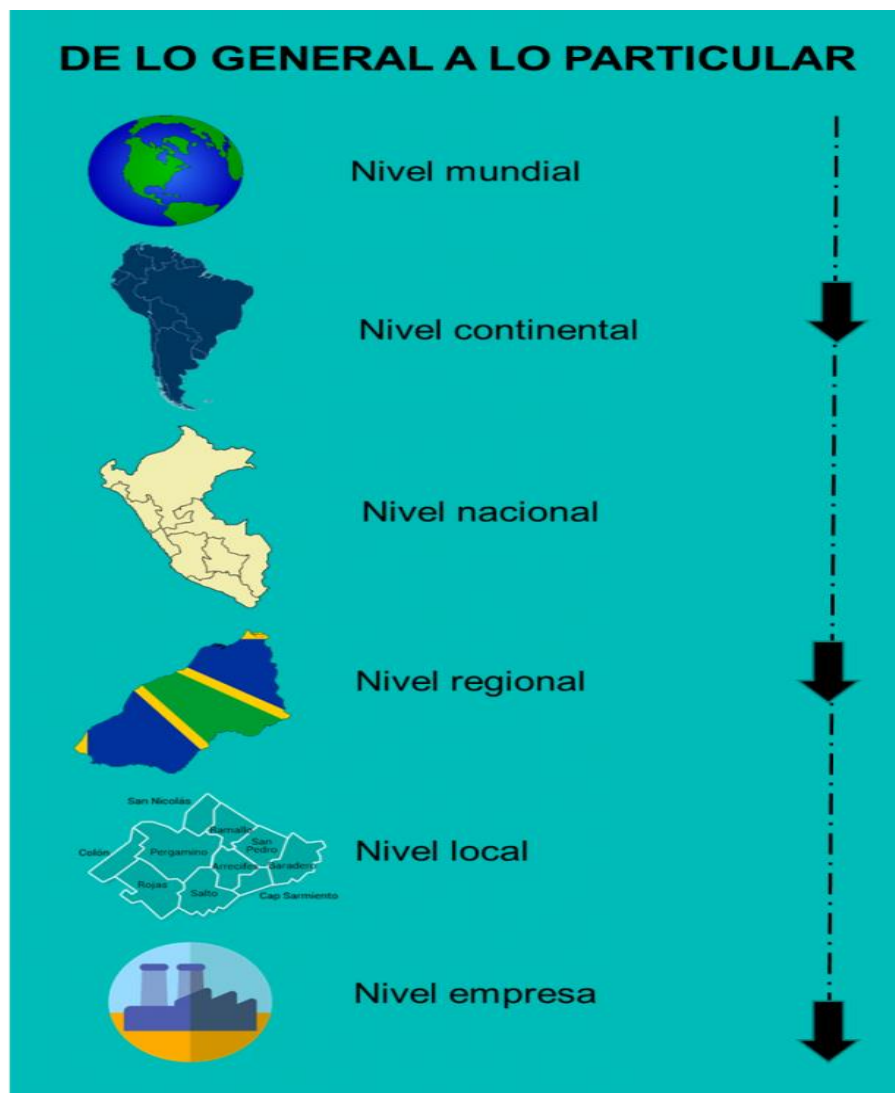
## 1. Definir la variable principal

Presente en el primer párrafo una definición de la variable principal considerando una fuente adecuada.

## 2. Explicar el problema desde lo general a lo particular

Después de presentar la definición de la variable principal, el paso siguiente es describir la situación con respecto a esta variable, desde el nivel mayor que es el mundial, pasando por el regional, nacional, local hasta el particular que puede ser una empresa. En este paso es necesario ir de lo general a lo particular y debes aterrizar en el nivel que estás estudiando.

En cada nivel, es importante presentar datos estadísticos que describan la situación sobre la variable definida, y cómo ha evolucionado.



### **3. Explicar las causas de la situación descrita**

Presentar las posibles causas que originan la situación descrita en el paso 2, para cada uno de los niveles.

### **4. Explicar las consecuencias del problema**

De igual manera que en el paso 3. presentar las posibles consecuencias generadas por la existencia de la situación descrita en el paso 2, para cada uno de los niveles.

### **5. Redactar el pronóstico de la situación**

Considere que la situación descrita siga así por un período de tiempo y responda a la pregunta: ¿qué ocurrirá si la situación continúa? En caso no se enfrente el problema cuáles serían los efectos a futuro.

### **6. Redactar el control del pronóstico**

Como una tarea del investigador es controlar hechos, debe contestar las siguientes preguntas después de redactar el pronóstico:

¿De qué manera actuar para que no se cumpla el pronóstico? ¿qué conviene hacer u organizar? ¿qué pasos seguir? El texto resultante será el control del pronóstico.

Y el último párrafo debe ser el paso previo a la formulación del problema de investigación.



## **Ejemplo de redacción del planteamiento del problema: paso a paso**

El ejemplo que utilizaremos para mostrar cómo se redacta el planteamiento del problema tiene como título:

**“Rotación del personal y productividad de la empresa Colchones Dreams S.A.C. Lima, período enero – diciembre 2018”**

### **PASO 1: Definir la variable principal**

La rotación del personal es la “fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización.» (Sarries y Casares, 2008)

### **PASO 2: Explicar el problema desde lo macro a lo micro**

En 2016, la tasa de rotación voluntaria global a nivel mundial fue de 9.6%; para Europa fue del 7,1% (Gutmann, 2016). Esta misma tasa de rotación laboral en el Perú supera el 18%, frente al promedio de América Latina, que está entre 5 y 10% (Rabitsch, 2014). Este alto índice es para preocuparse, porque de acuerdo con las mejores prácticas los niveles, en términos generales, deberían estar alrededor del 5,7%.

En el caso del Perú, las razones de este alto índice de rotación de personal son: al alto despegue de la economía peruana y el que las personas ya no desean para mucho tiempo en una misma empresa, y, además, a que los sueldos en el mercado laboral se encuentran atrasados desde hace mucho tiempo y ante el surgimiento de una mejor oferta salarial no dudan en aceptar (Infocapital humano, 2014).

### **PASO 3: Explicar las causas y las consecuencias del problema**

De acuerdo a Chiavenato (2010), la rotación del personal es una variable dependiente de los fenómenos internos y/o externos. Como fenómenos externos pueden citarse la situación de oferta y demanda de recursos humanos, la situación económica, las oportunidades de empleo, etc. Entre los fenómenos internos pueden mencionarse la política salarial y de beneficios sociales de la organización, el tipo de supervisión, etc.

Un alto índice en la rotación de personal en las empresas trae las siguientes consecuencias: una mala imagen a la sociedad, dificultad por parte del personal al integrarse y trabajar en equipo, baja productividad, brindar productos o servicios de mala calidad, una carencia en la identificación con la empresa y falta de compromiso hacia el logro de objetivos organizacionales (Millán, 2006).

Colchones DREAM S.A.C. es una empresa familiar establecida en Lima el año 2001, dedicada a la fabricación y comercialización de colchones. Si bien no se tienen datos antiguos, la tasa de rotación del personal ha pasado de 7% a 15% desde el año 2016 a al año 2017, y se observan una serie de consecuencias tales como el desánimo del personal, gran demora en las entregas de los pedidos, deficiente calidad de atención al cliente, quejas de los clientes, etc.

#### **PASO 4: Redactar el pronóstico de la situación**

De seguir con esta tendencia en la tasa de rotación, el clima organizacional se afectará significativamente los niveles de productividad en la empresa serán más bajos, reduciendo así los niveles de competitividad, lo cual afectará significativamente los resultados financieros de la empresa.

Se cree que existe relación entre la rotación de personal y la productividad de la empresa Colchones Dream S.A.C. Además, se cree que los altos índices de rotación del talento humano afectan negativamente a los niveles de productividad de la empresa. Es por esto que el problema consiste en que no se ha determinado la existencia de una relación inversa entre la rotación de personal y la productividad.

#### **PASO 5: Formular el control del pronóstico**

Las serias consecuencias de la alta rotación del personal hacen necesario determinar la existencia de relación con la productividad, y de existir tal relación, la empresa pueda desarrollar estrategias y acciones para reducirla. De esta manera será posible llevar a la empresa los beneficios de una rotación controlada, mejorar la productividad y la competitividad de la empresa.

## Resultado final

Como resultado final, el problema queda planteado de la siguiente manera:

### Planteamiento del problema

La rotación del personal es la “fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización.» (Sarries y Casares, 2008)

En 2016, la tasa de rotación voluntaria global a nivel mundial fue de 9.6%; para Europa fue del 7,1% (Gutmann, 2016). Esta misma tasa de rotación laboral en el Perú supera el 18%, frente al promedio de América Latina, que está entre 5 y 10% (Rabitsch, 2014). Este alto índice es para preocuparse, porque de acuerdo con las mejores prácticas los niveles, en términos generales, deberían estar alrededor del 5,7%.

En el caso del Perú, las razones de este alto índice de rotación de personal son: al alto despegue de la economía peruana y el que las personas ya no desean para mucho tiempo en una misma empresa, y, además, a que los sueldos en el mercado laboral se encuentran atrasados desde hace mucho tiempo y ante el surgimiento de una mejor oferta salarial no dudan en aceptar (Infocapitalhumano, 2014).

De acuerdo a Chiavenato (2010), la rotación del personal es una variable dependiente de los fenómenos internos y/o externos. Como fenómenos externos pueden citarse la situación de oferta y demanda de recursos humanos, la situación económica, las oportunidades de empleo, etc. Entre los fenómenos internos pueden mencionarse la política salarial y de beneficios sociales de la organización, el tipo de supervisión, etc.

Un alto índice en la rotación de personal en las empresas trae las siguientes consecuencias: una mala imagen a la sociedad, dificultad por parte del personal al integrarse y trabajar en equipo, baja productividad, brindar productos o servicios de mala calidad, una carencia en la identificación con la empresa y falta de compromiso hacia el logro de objetivos organizacionales (Millán, 2006)

Colchones DREAM S.A.C. es una empresa familiar establecida en Lima el año 2001, dedicada a la fabricación y comercialización de colchones. Si bien no se tienen datos antiguos, la tasa de rotación del personal ha pasado de 7% a 15% desde el año 2016 al año 2017, y se observa una serie de consecuencias tales como el desánimo del personal, gran demora en las entregas de los pedidos, deficiente calidad en la atención al cliente, quejas de los clientes, etc.

De seguir con esta tendencia en la tasa de rotación, el clima organizacional se afectará significativamente los niveles de productividad en la empresa serán más bajos, reduciendo así los niveles de competitividad, lo cual afectará significativamente los resultados financieros de la empresa.

Se cree que existe relación entre la rotación de personal y la productividad de la empresa Colchones Dream S.A.C. Además, se cree que los altos índices de rotación del talento humano afectan negativamente a los niveles de productividad de la empresa. Es por esto que el problema consiste en que no se ha determinado la existencia de una relación inversa entre la rotación de personal y la productividad.

Las serias consecuencias de la alta rotación del personal hacen necesario determinar la existencia de relación con la productividad, y de existir tal relación, la empresa pueda desarrollar estrategias y acciones para reducirla. De esta manera será posible llevar a la empresa los beneficios de una rotación controlada, mejorar la productividad y la competitividad de la empresa.

## Consejos para redactar el planteamiento del problema

- La redacción debe ser impersonal
- Debes ser concreto, no incluir material de relleno.
- Evita ser muy extenso. El número de páginas puede ser uno o dos, aunque este tema depende de las pautas que establezca la universidad.
- No colocar contenidos que deben ir en justificación o marco teórico.
- Debe estar delimitado (espacio/tiempo) (dónde/cuándo)
- Debe ser viable, es decir que proponga una investigación que se puede realizar.

Una vez que tienes planteado el problema, lo que sigue es la [formulación del problema de investigación](#).