



Los *conceptos* son abstracciones, generalizaciones y representaciones concebidas a partir de ideas, eventos o experiencias. En otras palabras, los conceptos se construyen cuando tomamos una idea o un fenómeno complejo y lo explicamos en una forma más simple y más general. Esta simplificación nos permite trabajar con un razonamiento y análisis de mayor nivel. El método de análisis del árbol de problemas, que exploramos anteriormente en este módulo, es una forma de conceptualizar el núcleo de un problema que debe investigarse o abordarse.

Pero, ¿cómo podemos convertir en variables medibles nuestras posibles respuestas a estas necesidades?

Convertir nuestros conceptos en variables medibles nos permite pasar del pensamiento abstracto al análisis, la planificación y la medición en términos concretos. El concepto de *riqueza*, por ejemplo, se relaciona con la abundancia relativa de recursos y es un concepto importante en desarrollo internacional. Pero, *lo que hace a un país rico* no está relacionado con ningún significado preciso y aceptado universalmente. Su significado es *difuso*, sin una definición clara. Es posible expresar la riqueza en términos de equilibrio de cuentas nacionales, abundancia de recursos naturales, capital social, capital cultural, etc. Sin embargo, no es medible directamente.

La *operacionalización de las variables* se refiere a los procesos donde se definen las variables que describen algo. Los procesos deben ser repetibles y validados por otros, así como también deben brindar vías empíricas para definir conceptos difusos en medidas cuantitativas.

Considera la siguiente hipótesis *simple*:

“La satisfacción de los trabajadores aumenta su productividad”.

¿Quiénes son los "trabajadores" que se mencionan en la hipótesis? ¿Son estrictamente empleados de empresas? ¿O incluyen empresarios? ¿Qué pasa con los trabajadores informales, como las madres que se quedan en el hogar? ¿Incluimos a los niños? ¿Se consideran aquí los trabajadores voluntarios? ¿Dónde se encuentran? ¿En todo el mundo o en un país determinado?

¿Qué es la *satisfacción*? ¿Los trabajadores están satisfechos por el salario, el tiempo libre, el ámbito del trabajo o algo más?

¿Qué es, precisamente, la *productividad de los trabajadores*? ¿Estamos hablando de producción industrial? ¿Beneficio económico para sus empleadores o para ellos mismos? O, ¿producto por trabajador o costo por trabajador? ¿Cómo se puede medir esto cuantitativamente para que se pueda decir si hay un aumento?

Por último, ¿qué se entiende por un *aumento*? Esto sugiere una función de tiempo. ¿Estamos hablando de un aumento en algunos días, en un año o en varios años?

Por lo tanto, nos estamos dando cuenta de que esta hipótesis –que a primera vista parece muy simple y fácil de comprender– constituye, en realidad, un desafío con respecto a su medición. Un proceso de operacionalización definiría quiénes son los trabajadores, qué es la satisfacción, y daría forma a las variables para medir la productividad. Para comprender mejor lo que estamos investigando, debemos profundizar hasta llegar a los elementos esenciales y posibles de investigar.

En el caso de nuestra hipótesis de ejemplo –en el contexto de nuestro trabajo en el desarrollo de políticas–, podemos seleccionar muestras de trabajadores a tiempo completo, extraídas de distintos sectores, dentro de un país determinado, en un período de diez años (estudio longitudinal). Como estamos buscando analizar la satisfacción en el trabajo, podríamos pedir a cada empleado complete el cuestionario de satisfacción Minnesota (MSQ), que es un instrumento que mide la satisfacción en el trabajo en 20 dimensiones. Ya que estamos encuestando a trabajadores de distintos sectores dentro de un país en particular, podemos observar los indicadores de valor añadido bruto (VAB) para medir la productividad (una medida de la producción menos el consumo intermedio).

Incluso con esta delimitación, conectar datos desde MSQ con datos de VAB, a través de múltiples industrias, dará por resultado un conjunto de datos con muchas más variables que las

tres variables sugeridas por la hipótesis inicial. Puede ser necesario delimitar aún más y, luego, seleccionar solo una o unas cuantas dimensiones de MSQ para el análisis en este estudio.

Con variables claramente operacionalizadas, podemos medir de mejor manera si la satisfacción aumenta la productividad de los trabajadores dentro de un contexto nacional particular. Más aún: ahora disponemos de un lenguaje común para medir el éxito de una intervención de política que pueda tener relación con esta hipótesis (Ej.: la aplicación de recursos para lograr una mayor satisfacción del trabajador).