

Revista **Ex Cathedra** en negocios

Volumen 1 / N° 01
Enero - Junio 2016

ÓRGANO OFICIAL DE DIFUSIÓN CIENTÍFICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa minera peruana.
Relationship between organizational climate and job satisfaction in a Peruvian minig company.
JORGE RICARDO ARANDA MORALES

Evaluación del desempeño financiero del sector de empresa industriales peruanas, período 2010 - 2014.
Financial perfomance evaluation of Peruvian industrial companies sector, period 2010 - 2014.
JAESSY ARELLANOS MAICELO

Evaluación de competencias laborales genéricas en una organización regional pública, año 2015
Generic labor competencies assessment in a public regional organization, year 2015.
CELESTE ARRIVASPLATA GUANILLO

Justicia organizacional y satisfacción laboral en el Banco de la Nación del Perú, Agencia Trujillo, año 2015
Organizational justice and job satisfaction in Banco de la Nación del Peru, Trujillo Branch, year 2015
MARÍA LUISA GUEVARA CÁMARA

Determinantes de la estructura de capital de las empresas industriales peruanas, a la luz de la teoría del Pecking Order, período 2007 - 2014.
Determinants of capital structure of Peruvian industrial companies, in the light of the theory of the Pecking Order, periodo 2007 - 2014.
RODOLFO ENRIQUE RAMÍREZ LÓPEZ, FÉLIX CASTILLO VERA

Felicidad en el trabajo: una primera aproximación.
Happiness at work: a first approach
LUIS ENRIQUE RAMÍREZ SALINAS

Ex Cathedra en negocios

COMITÉ EDITORIAL

Editor Jefe

Luis Ramírez Salinas
Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

Editores Asociados

Augusto Hidalgo Sánchez
Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Alejandro Inga Durango
Banco Central de Reserva del Perú. Trujillo, Perú.

Fredy Llaque Sánchez
Consejo Normativo de Contabilidad. Lima, Perú.

Cristián Amador Vega
Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.

Comité Técnico

Editor Científico-Administrativo
Luz Baltodano Nontol
Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

Revisor de Contenidos

Martín Ferradas Burga
Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

Editora de Contenidos

Flor Alicia Calvanapón Alva
Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

Asesor Editorial Externo

Fernando Ardito Saenz
Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú.

Ex Cathedra en negocios (<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/EXCATHEDRAENNEGOCIOS>)

es una publicación científica de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo (Trujillo, Perú); de periodicidad semestral (enero-junio/julio-diciembre) y formato digital. Está dirigida a la comunidad científica y académica nacional e internacional, siendo su propósito principal difundir el conocimiento y la producción científica en artículos originales e inéditos en el campo de las disciplinas que tienen que ver con la administración de los negocios públicos y privados en general.

Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad César Vallejo
Sede central
Av. Larco 1770
Trujillo, Perú
Teléfono (044) 485000
Correo electrónico: excathedra@ucv.edu.pe

AUTORIDADES UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

César Acuña Peralta
Fundador

Humberto Llempén Coronel
Rector

Heraclio Campana Añasco
Vicerrector Académico

Mercedes López García
Vicerrectora de Investigación y Calidad

Sophía Verónica Calderón Rojas
Vicerrectora de Bienestar Universitario.

Ana Teresa Fernández Gill
Directora Académica Trujillo

Augusto Manuel López Paredes
Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales

Contenido

	Pág.
Editorial	5
Un nuevo reto Luis Enrique Ramírez Salinas	
Artículos	9
Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa minera peruana. Jorge Ricardo Arana Morales	9
Evaluación del desempeño financiero del sector de empresas industriales peruanas, período 2010-2014. Jaessy Arellanos Maicelo	21
Evaluación de competencias laborales genéricas en una organización regional pública, año 2015 Celeste Arrivasplata Guanilo	35
Justicia organizacional y satisfacción laboral en el Banco de la Nación del Perú, Agencia Trujillo, año 2015. María Luisa Guevara Cámara	45
Determinantes de la estructura de capital de las empresas industriales peruanas, a la luz de la teoría del Pecking Order, período 2007-2014. Rodolfo Enrique Ramírez López, Félix Castillo Vera	63
Felicidad en el trabajo: una primera aproximación. Luis Enrique Ramírez Salinas	78

Content

	Pág.
Editorial	5
A new challenge Luis Enrique Ramírez Salinas	
Artículos	9
Relationship between organizational climate and job satisfaction in a Peruvian mining company. Jorge Ricardo Arana Morales	9
Financial performance evaluation of Peruvian industrial companies sector, period 2010 - 2014. Jaessy Arellanos Maicelo	21
Generic labor competencies assessment in a public regional organization, 2015. Celeste Arrivasplata Guanilo	35
Organizational justice and job satisfaction in Banco de la Nación del Peru, Trujillo Branch, 2015. María Luisa Guevara Cámara	45
Determinants of capital structure of Peruvian industrial companies, in the light of the theory of the Pecking Order, period 2007 - 2014. Rodolfo Enrique Ramírez López, Félix Castillo Vera	63
Happiness at work: a first approach Luis Enrique Ramírez Salinas	78

Un nuevo reto A new challenge

En la génesis de los noventa, en los primeros años de funcionamiento de la Universidad César Vallejo, la entonces denominada Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, por iniciativa de un grupo de docentes, creó la revista *Post Cátedra*; la misma que lamentablemente, tuvo corta vigencia, pues solamente alcanzó publicar tres números.

Posteriormente, se retomó la inquietud editorial con la creación de la revista *Avancemos* cuya vigencia data hasta el 2006. Ambas producciones intelectuales vieron la luz en formato físico y se convirtieron en opúsculos académicos.

Hoy en día, la Facultad de Ciencias Empresariales retoma el camino transitado y se propone otros retos, ya que la nueva sociedad del conocimiento así lo exige: un contexto en el cual la ciencia, la tecnología y la innovación ocupan un lugar central y decisivo para el desarrollo de las potencialidades de las personas y de los pueblos. En este ambiente, en donde la visibilidad científica es condición *sine qua non* de existencia intelectual –que ha hecho decir que ciencia que no se difunde no es ciencia- *Ex cathedra en negocios*, retoma el camino y pretende desbrozar nuevos senderos. Como diría el poeta Antonio Machado: Caminante, no hay camino, se hace camino al andar.

Es posible que el título amerite una explicación, toda vez que para algunos puede parecer una exquisitez innecesaria o para otros se torne incomprensible. *Ex cathedra*, expresión latina, significa literalmente “desde la cátedra”, está referida al acto de expresar algo con mucha autoridad. El uso connotativo que le estamos asignando no solo se sustenta en su significado literal, sino en la acepción de la RAE para referirse a una comunidad de profesores y estudiantes, amantes del saber, que producen intelecto en determinadas materias del conocimiento. Huelga decir que la producción intelectual a la que nos referimos, en forma concreta, será el campo de los negocios públicos y privados: ese es nuestro reto, *Ex cathedra en negocios* será el espacio para difundir, seria y dignamente, toda creación científica y tecnológica del fascinante mundo de los negocios.

Por lo antes dicho, desde estas líneas exhortamos a la comunidad universitaria y académica, nacional e internacional, a sumar sus aportes a este nuevo camino y que el próximo año nos encuentre con el mismo ímpetu, a la altura del nuevo reto emprendido.

Luis Enrique Ramírez Salinas
Editor Jefe

Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana.

Jorge Ricardo Arana Morales ^{1, a}

¹Minera Yanacocha SRL. Cajamarca, Perú.

^aEgresado MBA Universidad César Vallejo. Trujillo - Perú

Correspondencia: Jorge Ricardo Arana Morales

Correo electrónico: jarana.mor@gmail.com

RESUMEN

El presente estudio, de carácter no experimental y con diseño correlacional, ha tenido como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional de una empresa minera peruana y la satisfacción de sus trabajadores. Los datos fueron recolectados a través de sendos cuestionarios distribuidos entre los 120 trabajadores del área de Procesos de la empresa minera, habiéndose obtenido la respuesta de 66 de ellos. En base al uso de estadísticos descriptivos de cada variable y a un análisis de correlación, mediante el coeficiente Rho de Spearman, los resultados han demostrado la existencia de una correlación directa o positiva entre las variables estudiadas, hallazgo que refuerza la teoría existente al respecto.

Palabras clave: Relaciones humanas, motivación, relaciones de autoridad, presión de trabajo, organización del trabajo, equidad.

Relationship between organizational climate and job satisfaction in a Peruvian mining company.

ABSTRACT

This study it's a non-experimental research and has a correlational design. The aim of this study has been to determine the relationship between the organizational climate of a Peruvian mining company and its workers' satisfaction. The data was collected through a questionnaire distributed to 120 workers in the process area of the mining company. We obtained response from 66 of them. Based on descriptive statistics of each variable and correlation analysis using Spearman's Rho coefficient, the results have demonstrated the existence of a direct or positive correlation between the studied variables, a finding that reinforces the existing theory in this regard.

Key words: Human relationships, motivation, authority relationships, work pressure, work organization, equity.

INTRODUCCIÓN

La minería es una de las principales y más antiguas actividades económicas en el Perú, la misma que se desarrollaba ya desde la época pre inca y se mantiene en la actualidad, expresándose en el liderazgo que tiene el Perú, a nivel de producción minera, en América Latina y en el mundo. Es popular la frase atribuida al sabio italiano Antonio Raimondi, de que “el Perú es un mendigo sentado en una banco de oro”, aun cuando los investigadores señalan que dicha frase no figura en ninguna de sus obras. En todo caso, lo que dicha frase nos indica claramente es el potencial minero que tiene el Perú y lo importante que es para su desarrollo.

La importancia relativa de la actividad del sector minero en el crecimiento de la economía peruana en los últimos años está documentada de manera indubitable. Lo que no está mayormente documentado es el conocimiento de un aspecto sumamente crucial para el sostenimiento, en el tiempo, de las empresas en general, y de las mineras en particular, esto es, el clima organizacional imperante y su relación con la satisfacción de sus trabajadores (Matute, Becerra y Muñoz, 2008). Así por ejemplo, en el estudio anual de clima laboral que, desde hace más de una década, viene realizando en el Perú la multinacional *Great Place to Work Institute* (2015), las empresas con mayor participación en el estudio son las que corresponden al sector financiero y seguros (14%), en tanto que el sector energía y minas solo representa un 6%.

En todo caso, la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral ha sido demostrada en diversos trabajos de investigación efectuados en otro tipo de empresas (Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo, 2011), razón más que suficiente para indagar en la realidad empresarial del sector minero en particular.

Entre los trabajos que están directamente relacionados con la investigación realizada, destaca el de Chiang, Salazar y Núñez (2007), cuyo propósito es conocer la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud del sector estatal chileno. En base a la aplicación de cuestionarios a una muestra compuesta por 327 trabajadores de 14 servicios de un hospital público tipo I, se concluye que “la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral se presenta en casi todas las dimensiones de clima organizacional: comunicación interna, reconocimiento, relaciones interpersonales, calidad en el trabajo, toma de decisiones, objetivos de la institución, compromiso, adaptación al cambio, delegación de actividades y funciones, coordinación externa y eficiencia de la productividad, que tienen relaciones estadísticamente significativas con las siguientes variables de satisfacción laboral: satisfacción con la relación con los superiores, satisfacción con la participación en las decisiones y satisfacción con su trabajo en general (...) La excepción es la dimensión de clima organizacional: entorno físico solamente tiene, en esta muestra, una relación estadísticamente significativa con la variable de satisfacción laboral con las condiciones físicas de trabajo. Respecto a las variables descriptivas, hay solamente una correlación estadísticamente significativa entre la variable de clima organizacional coordinación externa y la variable edad de los trabajadores” (p. 74)

Por otro lado, en un estudio efectuado por Salgado, Remeseiro e Iglesias (1996), en una PYME española, en la que se aplicaron cuestionarios a un total de 17 empleados hombres de primer nivel de una empresa comercializadora de automóviles, los resultados sugerían “que, básicamente, satisfacción y clima son dos variables diferentes y que solo se relacionan en un aspecto concreto: la percepción de las relaciones interpersonales. Por extensión del hallazgo anterior, podría darse la aparente paradoja de que una empresa presentase un clima organizacional positivo y, al propio tiempo, una buena parte de sus empleados manifestase un cierto grado de insatisfacción laboral” (p. 333).

Asimismo, en el trabajo antes ya citado de Rodríguez et al., (2011), llevado a cabo en una empresa estatal chilena de la Región del Maule, en la que se aplicaron un total de 96 cuestionarios, se concluía que “los resultados evidencian que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional general y la satisfacción laboral general (...) Las dimensiones específicas del clima organizacional que correlacionaron de forma significativa y positiva con la satisfacción laboral general son identidad, calidez, apoyo, responsabilidad, normas, recompensa y estructura (...) Sin embargo, en este estudio dimensiones como riesgo no resultaron asociarse significativamente a la satisfacción laboral (...) Respecto a las dimensiones de satisfacción laboral (JDI) que se correlacionaron de manera significativa y positiva con el clima organizacional general se encuentran: satisfacción con la tarea actual; luego siguen las dimensiones satisfacción con la supervisión; compañeros de trabajo; oportunidades de ascenso y sueldo” (p. 228).

Finalmente, en un trabajo de Juárez-Adauta (2012) efectuado en el Hospital General Regional 72 del Instituto Mexicano del Seguro Social, en base a una muestra de 230 personas, se “identificó alta correlación entre los niveles de satisfacción laboral y clima organizacional” (p. 313). De manera similar, un estudio de Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2015), realizado con una muestra de 193 profesionales del hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la provincia de Esmeraldas, concluyó que “los resultados obtenidos muestran una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral, corroborando resultados de otros estudios relacionados a esta temática” (p. 13).

REVISIÓN TEÓRICA

Revisando la literatura especializada, se encuentra que el constructo clima organizacional suele tratarse, unas veces, como clima laboral y, otras, como clima organizacional; sin embargo, de dicha revisión se puede concluir que, en ambos casos, se refieren al mismo fenómeno, aun cuando no exista un acuerdo unánime en cuanto a su comprensión y definición, tal como se comprobará más adelante. En verdad, el desacuerdo en torno al tema data de mucho tiempo atrás. En algún momento –a diferencia de hoy– se confundía con el de cultura organizacional. Así, por ejemplo, Katz y Kahn (1977) consideraban que “toda organización crea su propia cultura o clima, con tabúes, tradiciones, leyes y folklore comunes. El clima o cultura del sistema reflejan las normas y los valores del sistema formal y la manera en que los reinterpreta el sistema informal” (p. 77).

En la actualidad, Castillo y Pérez (2011) afirman que existen muchas concepciones acerca de este constructo, pero que, en todo caso, hacen referencia a la percepción que tienen las personas respecto al ambiente circundante de las organizaciones en las cuales interactúan. Dichas percepciones corresponderían a factores externos e internos, entendidos dentro de las dimensiones personales e institucionales de la empresa.

Asimismo, Noriega y Pría (2011), sostienen que la definición de clima organizacional se enmarca en dos enfoques extremos: el enfoque estructuralista, que enfatiza factores organizacionales puramente objetivos, externos a los individuos que tan solo las perciben e influyen sobre su comportamiento; y, el enfoque subjetivista o perceptual, que privilegia los atributos percibidos por los individuos dentro de la organización, la opinión que el empleado se forma de ella en virtud de las percepciones y satisfacción de las expectativas.

Por otro lado, tratando de conciliar la diferencia entre los conceptos de cultura y de clima organizacional, Griffin y Moorhead (2010), sostienen que ambos son similares puesto que los dos se ocupan de la atmósfera laboral general de una organización. En todo caso, consideran que “el clima de la organización se basa en las percepciones individuales, y a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refieren a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral” (p. 472).

Chiavenato (2009), en todo caso, relaciona el concepto de clima organizacional al de motivación, cuando afirma que “la motivación individual se refleja en el clima de la organización” y que “el ambiente entre los miembros de la organización se llama clima organizacional y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas” (p. 260).

Por su parte, Casales, Ortega y Romillo (2000) consideran, para el efecto, que clima organizacional es “el conjunto de percepciones que experimentan los miembros de un grupo u organización hacia el ambiente humano que caracteriza la organización y hacia las condiciones dentro de las cuales debe desarrollarse su actividad” (p. 289).

En cuanto a la medición del constructo, los instrumentos que se vienen aplicando, en los trabajos de investigación revisados, comprenden una diversidad de dimensiones, que no vienen sino a confirmar la heterogeneidad de los enfoques y definiciones de clima organizacional antes citados. A manera de ejemplo, se describe a continuación algunos de ellos. Así, Midlej y Vicente (2009), para una muestra de profesores universitarios del Estado de Bahía (Brasil), utilizaron un cuestionario con 8 dimensiones: Bienestar; Reconocimiento e identidad; Apoyo de los superiores; Incentivos; Disponibilidad de recursos; Definición de funciones y satisfacción; Conflictos; y, Autonomía. Por su parte, Rodríguez et al., (2011), en su trabajo respecto a una organización estatal chilena, aplicaron el cuestionario de Litwing y Stringer, utilizando 9 dimensiones: Estructura; Recompensas; Responsabilidad; Calidez; Apoyo; Conflicto; Identidad; Normas; y, Riesgo. Por otro lado, Salgado et al. (1996), en su trabajo respecto a una PYME española comercializadora de automóviles, utilizaron la Work Environment Scale (WES) de Moos, compuesta por 10 dimensiones: Implicación; Cohesión; Apoyo; Autonomía; Organización; Presión; Claridad; Control; Innovación; y, Comodidad.

Casales et al. (2000), en su trabajo respecto a una institución financiera, aplicaron un cuestionario ya utilizado en estudios anteriores por otros investigadores, compuesto por 12 dimensiones: Valores colectivos; Posibilidades de superación y desarrollo; Recursos materiales y ambiente físico; Retribución material y moral; Estilos de dirección; Sentimiento de pertenencia; Motivación y compromiso; Resolución de quejas y conflictos; Relaciones humanas; Relaciones jefes-subalternos; Control y regulaciones; y, Estructura organizativa y diseño del trabajo. Chiang et al. (2007), en su trabajo respecto a un establecimiento de salud estatal, utilizaron un cuestionario adaptado por el Departamento de Calidad del Ministerio de Salud de Chile, conformado por 12 dimensiones: Comunicación interna; Reconocimiento; Relaciones interpersonales en el trabajo; Calidad en el trabajo; Toma de decisiones; Entorno físico; Objetivos de la institución; Compromiso; Adaptación al cambio; Delegación de actividades y funciones; Coordinación externa; y, Eficiencia en la productividad.

Como puede concluirse, pues, el clima organizacional es un concepto que no termina de ser construido totalmente, aunque ya se distinguen los rasgos característicos que lo diferencian de otro concepto de similar importancia para el adecuado funcionamiento de las organizaciones, es decir, la cultura organizacional. Para Pintado (2011), por ejemplo, clima laboral vendría a ser el conjunto de habilidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que conforman la organización y que influyen sobre su conducta. Aun cual el concepto frecuentemente se confunde con el de cultura organizacional, se diferencia en que es menos permanente en el tiempo aunque comporta una connotación de continuidad.

En todo caso, para efectos de determinar las dimensiones a utilizar en el presente trabajo, hemos efectuado previamente una revisión de seis trabajos de investigación, agrupando las dimensiones utilizadas en dichos trabajos según la similitud de sus definiciones, aun cuando el título de la dimensión no fuera exactamente el mismo.

Por otro lado, en lo que respecta a la variable satisfacción laboral, en los textos especializados suele definirse de diversas maneras:

La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo (Davis y Newstrom, 2003, p. 246).

La satisfacción laboral es el grado en el cual los individuos se sienten afectados de manera positiva o negativa por su trabajo. Es una actitud o respuesta emocional a las tareas que uno desempeña, así como a las condiciones físicas y sociales del lugar de trabajo (Schermerhorn, Hunt y Osborn, 2004, p. 118).

La satisfacción en el trabajo es una actitud de la gente hacia su empleo. Se deriva de la percepción que tiene de sus labores y el grado de correspondencia entre el individuo y la organización (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2006, p. 86).

El término satisfacción en el trabajo se define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características (Robbins y Judge, 2009, p. 79).

Como puede apreciarse, en la literatura especializada no existe una definición unitaria en torno al concepto de satisfacción laboral. Al respecto, Kinicki y Kreitner (2003), sostienen que cinco modelos son los que predominan en torno al concepto: (a) Satisfacción de necesidades: considera que la satisfacción laboral depende del grado en que las características del trabajo permiten que el individuo satisfaga sus necesidades; (b) Discrepancias: considera que la satisfacción laboral es un resultado de las expectativas cumplidas (diferencia entre lo que el individuo espera recibir de un trabajo y lo que recibe en verdad); (c) Logro de valores: considera que la satisfacción laboral resulta de la percepción de que un trabajo permite alcanzar valores laborales importantes para el individuo; (d) Equidad: considera que la satisfacción laboral depende del grado de “justicia” con el que se trata al individuo en el trabajo; y, (e) Componentes de predisposición/genéticos: considera que la satisfacción laboral depende en parte de rasgos personales y factores genéticos.

En todo caso, Sánchez, Artacho, Fuentes y López-Guzmán (2007), sostienen que, en cuanto a las variables explicativas del nivel de satisfacción laboral, las investigaciones se han centrado en dos tipos de factores: aquellos inherentes al trabajador y aquellos inherentes al puesto de trabajo y a la organización.

En cuanto a los primeros, las investigaciones han dedicado una atención casi exclusiva a factores tales como la edad y el género, aunque también a otros tales como el nivel educativo, el estado civil o la afiliación sindical. En cuanto a los segundos, las investigaciones se han centrado mayoritariamente en factores tales como el salario y el tipo de contrato, así como también en otros tales como horas de trabajo, antigüedad, estatus del puesto, ubicación y tamaño de la empresa.

Por otro lado, en cuanto a su medición, Davis y Newstrom (2003) sostienen que si a la satisfacción en el trabajo se le define, por un lado, como una actitud general del empleado hacia su trabajo o, en relación con diversos aspectos del mismo, por otro, resulta lógico que su medición pueda adoptar dos enfoques: global o multidimensional. En el primer caso –enfoque global- se corre el riesgo de que la medición pase por alto algunas claves ocultas; por lo que, por lo general, los estudios se concentran en las diversas dimensiones con las que tiene que ver el trabajo de un empleado. En este sentido, la atención se centra tanto en las dimensiones que tienen que ver directamente con el contenido del puesto (la naturaleza del puesto) como con el contexto del mismo (organización en su conjunto).

En cuanto a los instrumentos para la medición del constructo, en las investigaciones se han venido utilizando tanto encuestas como entrevistas, aunque el más utilizado ha sido el Cuestionario. Schermerhorn et al., (2004) informan que, entre los múltiples cuestionarios que se han utilizado por años, dos son muy conocidos: el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ), que mide la satisfacción con las condiciones de trabajo, las oportunidades de avance, la libertad para utilizar el propio criterio, el elogio por realizar un buen trabajo y los sentimientos de logro, entre otros aspectos; y, el Índice Descriptivo de Puestos (JDI), que mide el trabajo en sí mismo, la calidad de la supervisión, las relaciones con los compañeros de trabajo, las oportunidades de ascenso y la remuneración.

Luthans (2008), por su parte, afirma que aun cuando los análisis teóricos han criticado la limitación conceptual de la satisfacción laboral, existen tres dimensiones que se aceptan generalmente: (a) la satisfacción laboral es una respuesta emocional a una situación de trabajo; (b) la satisfacción laboral se determina en función de las expectativas satisfechas; y, (c) la satisfacción laboral representa varias actitudes relacionadas.

METODOLOGÍA

La investigación es de carácter no experimental, con un diseño correlacional, puesto que ha buscado demostrar la asociación existente entre las dos variables en estudio: clima organizacional y satisfacción laboral.

La población-muestra estuvo constituida por un total de 120 trabajadores del área de Procesos de una empresa minera peruana, habiéndose obtenido la respuesta de 66 de ellos, en la aplicación de los siguientes instrumentos: en el caso de la variable clima organizacional, un cuestionario adaptado de diversos trabajos de investigación efectuados sobre el tema; en el caso de la variable satisfacción laboral, un cuestionario adaptado del denominado “Índice descriptivo de puestos” (JDI) de Cornell (Fleishman & Bass, 1976, p. 325). Ambos cuestionarios han utilizado una escala Likert de 5 categorías, con un puntaje que va del 1 al 5. La confiabilidad de los instrumentos fue acreditada mediante el cálculo del alfa de *Cronbach* (0.903, para el primero de ellos; y, 0.897, para el segundo).

El análisis de los datos recogidos se efectuó mediante estadísticos descriptivos y el coeficiente de correlación *Rho de Spearman*.

RESULTADOS

En lo que respecta a la primera variable en estudio, clima organizacional, los resultados expresados en la tabla 1 determinan que dicha variable es calificada por los trabajadores con un valor medio de 3,5 puntos, lo que significa que el clima organizacional es percibido como cercano a “bueno”.

Tabla 1.

Promedio clima organizacional por dimensiones

Dimensiones	Mín	Máx	Media
Relaciones humanas	1	5	3.5
Motivación	1	5	3.5
Relaciones de autoridad	1	5	3.7
Presión de trabajo	1	5	3.4
Organización del trabajo	1	5	3.5
Equidad	1	5	3.3
TOTAL			3.5

En lo que respecta a la segunda variable, satisfacción laboral, los resultados expresados en la tabla 2, determinan que dicha variable es evaluada por los trabajadores con un valor medio de 3,8 puntos, lo que significa que el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa es el de “satisfecho”.

Tabla 2.

Promedio satisfacción laboral por dimensiones

Dimensiones	Mín	Máx	Media
Trabajo en sí mismo	1	5	3.8
Calidad de la supervisión	1	5	3.7
Relaciones c/compañeros de trabajo	1	5	3.8
Políticas institucionales	1	5	3.7
TOTAL			3.8

Finalmente, en lo que respecta a la relación encontrada entre las dos variables estudiadas, los resultados de la investigación muestran que existe una correlación directa o positiva (0,500) y altamente significativa (0,000) (Tabla 3).

Tabla 3.

Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.500
	Nivel de significancia		0.000
	n	66	66
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0.500	1.000
	Nivel de significancia		
	n	66	66

DISCUSIÓN

En principio, los resultados confirman los postulados teóricos establecidos en la literatura especializada, tal como ya se ha tenido oportunidad de tratar en la revisión teórica efectuada para el presente trabajo. Por otro lado, estos mismos resultados coinciden con lo que diversos investigadores han demostrado en sus estudios empíricos en cuanto al hecho de que existe una relación directa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, como es el caso, por ejemplo, de las investigaciones desarrolladas por Chiang et al. (2007), Rodríguez et al., (2011), Juárez-Adauta (2012) y Manosalvas et al., (2015).

En todo caso, los resultados de la investigación efectuada permiten verificar que la hipótesis planteada se ha confirmado, es decir, se ha demostrado la existencia de una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el caso de la empresa minera peruana analizada.

CONCLUSIONES

Se ha determinado que, en la percepción de sus trabajadores, el clima organizacional de la empresa estudiada es cercano a “bueno” (el valor medio obtenido es de 3,5 puntos, en una escala de 1 a 5).

También se ha determinado que la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa estudiada es valorada como “satisfecho” (el valor medio obtenido es de 3,9 puntos, en una escala de 1 a 5).

Finalmente, se ha probado que existe una relación directa o positiva entre el clima organizacional de la empresa estudiada y la satisfacción laboral de sus trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Casales, J., Ortega, Y. & Romillo, M. (2000). Clima organizacional y fluctuación laboral en una institución financiera. *Revistas de Psicología*, 17 (3), 288-296.
- Castillo, L. & Pérez, P. (2011). Caracterización psicométrica de un instrumento de clima organizacional en el sector educativo universitario colombiano. *International Journal of Pshicological Research*, 4 (1), 40-47.
- Chiang, M., Salazar, C. y Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoría*, 16 (2), 61-76.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. México DF: Mc Graw Hill.
- Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México DF: McGraw Hill Interamericana.

- Fleishman, E. & Bass, A. (1976). *Estudios de psicología industrial y del personal*. México: Trillas.
- Great Place to Work® Perú (2015). *Las mejores empresas para trabajar en Perú 2015* San Isidro: Great Place to Work® Perú.
- Griffin, R. & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional*. Gestión de personas y organizaciones. México DF: CENGAGE Learning.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. & Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. México DF: McGraw Hill.
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc*, 50(3), 307-314.
- Katz, D. & Kahn, R. (1977). *Psicología social de las organizaciones*. México DF: Trillas.
- Kinicki, A. & Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México DF: McGraw Hill.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México DF: McGraw Hill.
- Manosalvas, C., Manosalvas, L. & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, 26, 5-15.
- Matute, G., Becerra, M. & Muñoz, R. (2008). *Clima organizacional en empresas mineras*. Lima: ESAN.
- Noriega, V. & Pría, M. (2011). Instrumento para evaluar el clima organizacional en los grupos de control de vectores. *Revista Cubana Salud Pública*; 37 (2), 116-122.
- Midlej, M. & Vicente, J. (2009). *Prácticas de recursos humanos y productividad: el efecto moderador y mediador del clima organizacional*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Pintado, E. (2011). *Comportamiento organizacional: gerencia y liderazgo conductivo del talento humano*. Lima: Negocios Arco Iris.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Pearson Educación.
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J. & Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud & Sociedad*, 2 (2), 219-234.
- Salgado, J., Remeseiro, C. & Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8 (2), 329-335.
- Sánchez, S., Artacho, C., Fuentes, F. & López-Guzmán, T. (2007). Análisis de los determinantes estructurales de la satisfacción laboral. Aplicación en el sector educativo. *Estudios de Economía Aplicada*, 25 (3), 867-900.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. & Osborn, R. (2008). *Comportamiento organizacional*. México DF: Limusa Wiley.

Evaluación del desempeño financiero del sector de empresas industriales peruanas, período 2010-2014

Jaessy Arellanos Maicelo ^{1, a}

¹ Escuela de Contabilidad, Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

^a Egresada

Correspondencia: Jaessy Arellanos Maicelo

Correo electrónico: jaessy_a@hotmail.com

RESUMEN

En el presente trabajo se muestran los resultados de una evaluación del desempeño financiero del sector de empresas industriales peruanas, durante el período 2010-2014. Para este propósito, se utilizaron como fuentes de información los estados financieros de las empresas seleccionadas que aparecen en la página oficial de la Bolsa de Valores de Lima. Se trata de una investigación con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, a nivel descriptivo. La muestra escogida, por conveniencia, comprende 7 empresas del sector industrial peruano, siendo las dimensiones analizadas las siguientes: crecimiento, eficiencia, eficacia y efectividad. Los resultados demuestran que durante el período 2010-2014 el desempeño financiero promedio del sector empeoró.

Palabras clave: Crecimiento, eficiencia, eficacia, efectividad.

Financial performance evaluation of Peruvian industrial companies sector, period 2010-2014.

ABSTRACT

This document presents the financial performance results of an evaluation of the Peruvian industrial sector during the period 2010-2014. For this purpose, the financial statements of the selected companies that appeared on the official website of the Lima Stock Exchange were used as sources of information. This research is a quantitative approach and non-experimental design at a descriptive level. The sample chosen, for convenience, comprises 7 companies from the Peruvian industrial sector, the analyzed dimensions were: growth, efficiency, efficacy and effectiveness. The results show that during the period 2010-2014 the average financial performance of the sector had worsened.

Key words: Growth, efficiency, efficacy, effectiveness.

INTRODUCCIÓN

En un valioso trabajo sobre política industrial y desarrollo en el Perú, Távora (2010), advierte que:

[...] la recuperación de la economía peruana no ha logrado aún las condiciones requeridas para alcanzar un crecimiento dinámico sostenido que la coloque en una trayectoria de convergencia con los niveles de bienestar alcanzados por los países desarrollados (p. 15).

Esta delicada situación se evidencia, según el autor, en la escasa participación del país en el comercio mundial de manufacturas, debido a que las exportaciones peruanas tienen bajo grado de elaboración y son poco intensivas en conocimiento. Por ello, considera que una de las principales restricciones al crecimiento sostenido de la economía peruana ha sido el bajo grado de diversificación de sus exportaciones, aun cuando también menciona la ausencia de una política industrial explícita y consistente que oriente la transformación de la economía buscando mayores niveles de bienestar y calidad de vida para la mayoría de los ciudadanos.

Por su parte, en relación a la problemática del sector, organizaciones gremiales tal como la Sociedad Nacional de Industrias del Perú, a través de su Presidente (Salazar, 2014), ha sostenido lo siguiente:

“Desde nuestra posición, coincidimos plenamente y estamos de acuerdo en que solo el desarrollo de la manufactura no es suficiente para el avance del Perú y que es necesario diversificar nuestra oferta, buscando la competitividad en los diferentes sectores productivos (p. 3).

Por otro lado, el Ministerio de la Producción (2012), en su diagnóstico de la situación y perspectiva de la industria peruana, ha detectado como problemas los siguientes: a) A pesar del dinamismo económico reciente, el Perú sigue alejándose de la sociedad del conocimiento global a la que se vienen sumando aquellos países que aplican políticas consistentes de desarrollo de la innovación, ciencia y tecnología, países que vienen acumulando las mejores condiciones para un crecimiento sostenible a largo plazo; b) La estructura productiva industrial no ha cambiado fundamentalmente, la que mantiene su sello primario exportador con una elevada concentración productiva; c) El débil proceso desconcentrador y diversificador refleja también una pérdida de terreno en productividad frente a otros países emergentes que sí han tenido una política clara de transformación industrial; d) Los obstáculos para el desarrollo productivo nacional son de dos tipos, endógenos y exógenos. Entre los primeros resaltan: bajo nivel gerencial de la mayor parte del empresariado, que no le permite asumir un liderazgo innovador claro; baja productividad del trabajo, vinculada a la baja calidad de la educación y la escasa inversión de las empresas en capacitación laboral especializada; deficiente base tecnológica y científica, por la baja inversión pública y privada en investigación y desarrollo; y, baja productividad total de las MYPE y la preponderancia de éstas en la estructura empresarial, lo que explica su elevada informalidad y baja capacidad de absorción de capitales. Entre los segundos resaltan: escaso financiamiento de inversiones; baja inversión pública o público privada en infraestructura; el reducido tamaño del mercado interno; inexistencia de eslabonamientos fuertes con actividades económicas relacionadas

y de apoyo; y, dependencia excesiva de la cadena de distribución respecto a brokers que no pagan los mejores precios y pocas veces conocen las exigencias del consumidor final.

Finalmente, en el Plan Nacional de Diversificación Productiva (Ministerio de la Producción, 2014), se sostiene que a pesar de que la economía peruana ha venido gozando de sólidos indicadores macroeconómicos, “el país convive con indicadores menos promisorios que representan verdaderos desafíos” (p. 13). Por lo que, en comparación con los demás países de la región, el Perú presenta debilidades como las siguientes: nivel de productividad bajo y heterogéneo; alta presencia de empleo informal; altos niveles de desigualdad del ingreso; bajo nivel de innovación; débil institucionalidad; y, una canasta exportadora poco diversificada y concentrada en recursos naturales.

En cuanto al desempeño financiero de las empresas industriales en general, el mismo ha sido objeto de diversas investigaciones en la región, tales como la de Castro y Salazar (2011), quienes realizaron un estudio con el propósito de medir la eficiencia financiera del sector industrial de agroquímicos de Colombia. En base a una muestra de 44 empresas industriales, utilizaron el método de análisis envolvente de datos (DEA), a través de los modelos de rendimientos a escala constante y variable (CCR y BCC, respectivamente), teniendo en cuenta como variables de entrada los gastos en ventas, gastos administrativos y los activos totales; y, como variables de salida, la utilidad bruta y la razón corriente. Los resultados sugerían que las empresas del subsector tenían en promedio una eficiencia en términos financieros de 0,61 bajo el modelo CCR y de 0,74 bajo el modelo BCC. Asimismo, encontraron que las empresas líderes en ventas eran las más eficientes y que la ineficiencia de las empresas se debía a un exceso de gastos de administración y un bajo nivel de razón corriente.

Por su parte, Rivera y Ruiz (2011) efectuaron una investigación con la finalidad de evaluar el desempeño financiero de empresas innovadoras del sector alimentos y bebidas de Colombia, mediante el estudio de la eficiencia, eficacia y efectividad en la consecución y uso de los recursos financieros, para verificar si se cumplía el objetivo financiero básico de crear valor económico, en el período 2000-2008. Se utilizaron indicadores financieros con base en información contable y de valor económico agregado. Los resultados demostraban que las empresas innovadoras solo crearon valor hasta el año 2003 y que a partir del año 2004 comenzaron a destruirlo, sin mostrar tendencias de recuperación o deterioro. Este comportamiento obedecía principalmente a la eficiencia en el uso de los activos. En comparación con las empresas no innovadoras, se encontró que las innovadoras destruyen menos valor; es decir, son más eficientes, pero menos eficaces.

Por último, Fontalvo y Morelos (2012) llevaron a cabo una investigación que buscaba evaluar la gestión financiera de las empresas del sector automotriz en Colombia, en el período 2004-2009, en base a una muestra de 14 empresas del sector. En la metodología se calcularon los indicadores financieros y se utilizó la técnica de análisis multivariante para explicar la pertenencia y discriminación de cada grupo, teniendo como resultado la correlación, incremento y la incidencia de la gestión financiera de las empresas estudiadas. De la función discriminante se pudo concluir que los indicadores razón corriente, rentabilidad operativa del activo, apalancamiento a corto y largo plazo presentaban diferencias significativas; en el análisis de las medias, los indicadores razón corriente, prueba ácida, rentabilidad operativa del activo, apalancamiento a largo plazo y nivel de endeudamiento mejoraron en el transcurso del período 2004-2009.

REVISIÓN TEÓRICA

Moyer, McGuigan y Kretlow (2005) resaltan que es importante que los profesionales en finanzas tengan sólidos conocimientos acerca del proceso de análisis de los estados financieros de una organización con el fin de que puedan efectuar una evaluación equilibrada de su verdadero desempeño. En este sentido, recomiendan que “las conclusiones sobre el desempeño financiero de una empresa, derivadas de sus estados financieros, deben considerarse con cautela y sólo como señal de sus fortalezas y debilidades” (p. 64).

Por su parte, Nava (2009) considera que el análisis o diagnóstico financiero es una valiosa herramienta para evaluar el desempeño económico y financiero de una empresa a lo largo de un período de tiempo con el propósito de comparar sus resultados con los de otras empresas del mismo ramo que presenten características similares. En cuanto a su periodicidad y contenido, recomienda lo siguiente:

[...] el análisis financiero se debe realizar en forma sistemática de manera de determinar la liquidez y solvencia de la empresa, medir su actividad operativa, la eficiencia en la utilización de los activos, su capacidad de endeudamiento y de cancelación de las obligaciones contraídas, sus utilidades, las inversiones requeridas, su rendimiento y rentabilidad (p. 608).

Vásquez y Núñez (2009), consideran que los estados financieros no solo son útiles para proporcionar información sobre la posición financiera de una empresa en algún punto del tiempo, como es el caso del Estado de situación financiera, así como de sus operaciones a lo largo de un período de tiempo, como es el caso del Estado de Resultados (antes también llamado de Ganancias y Pérdidas); sino, también, para evaluar su desempeño.

Según estos autores, uno de los primeros pasos en este propósito evaluador es el cálculo de las razones financieras, el mismo que buscaría mostrar las relaciones que existen entre algunos rubros de los estados financieros. La lógica contable-financiera de estas relaciones permitirían una interpretación de la situación de una empresa en cuanto a su desempeño, el cual podría medirse ya sea por su capacidad para pagar sus compromisos de corto plazo como por su capacidad de administrar sus recursos, generar utilidades, etc.

Por otro lado, Rivera y Ruiz (2011), indican que existen tres fuentes de información que permiten evaluar el desempeño financiero de una empresa: la que se basa en información contable, la que utiliza información del mercado y la que sigue los criterios de la gerencia del valor.

Los indicadores de desempeño financiero más difundidos, según estos autores, tienen su origen en la información contable, son: los de crecimiento (ventas, activos y utilidad), los de eficiencia (rotación de cartera, rotación de inventarios, rotación de activos operacionales y rotación de activos totales), los de eficacia (margen bruto, margen operacional, margen neto y la relación EBITDA/ventas) y los de efectividad o productividad (rendimiento del activo y rendimiento del patrimonio).

Los indicadores de crecimiento muestran las tendencias en el tiempo de las ventas, los activos y las utilidades de la empresa, con los que se puede analizar el comportamiento del tamaño de la misma. Los indicadores de eficiencia en la utilización de los activos, miden la celeridad de producir más flujos de dinero con la menor inversión en activos, siendo objeto de este cálculo los activos operacionales (cuentas por cobrar, inventarios y activos fijos) y también el activo total. En cuanto a los indicadores de eficacia, éstos miden la capacidad de la empresa para producir utilidades mediante acciones que logren un aumento de las ventas en mayor proporción que los costos y gastos, para cuyo cálculo se relacionan las diferentes clases de utilidades con las ventas. Los indicadores de efectividad, finalmente, miden el poder de la empresa para producir utilidades teniendo en cuenta el monto, naturaleza y los derechos de propiedad de los recursos utilizados.

Por su parte, los indicadores más utilizados, que utilizan información del mercado, son: el PER (Price/earning rate), la Q de Tobin, la relación valor de mercado/valor en libros y la rentabilidad por dividendos. En cuanto a los indicadores basados en la gestión del valor, el más conocido es el EVA, aun cuando existen otros como el rendimiento de la inversión en términos de flujo de caja o en términos del rendimiento de los accionistas, o el valor agregado para los propietarios.

Finalmente, las razones de valor de mercado evalúan el grado de relación entre el precio de las acciones de la empresa con sus utilidades y el valor en libros por acción. Para autores como Moyer et al., (2005), así como para Besley y Brigham (2009), los indicadores más importantes son los siguientes: Razón Precio/utilidades y Razón valor de mercado/valor en libros.

La evaluación del desempeño financiero efectuada para el presente trabajo ha aplicado solamente el enfoque basado en la información contable; esto es, según los datos que aparecen en los estados financieros de las empresas industriales peruanas que se publican en las páginas virtuales de las entidades supervisoras oficiales. En este contexto, la pregunta o problema de investigación se ha planteado de la siguiente manera: ¿El desempeño financiero del sector de empresas industriales peruanas, en el período 2010-2014, ha mejorado o empeorado?

Por lo que, la hipótesis de investigación, ha sido expresada del siguiente modo: El desempeño financiero del sector de empresas industriales peruanas, en el período 2010-2014, ha mejorado.

METODOLOGÍA

Se trata de una investigación descriptiva con diseño no experimental, puesto que el trabajo ha consistido en describir y analizar un hecho tal y como se presenta en la realidad, sin tratar de manipular la variable en estudio. Asimismo, la investigación ha sido de corte longitudinal, puesto que el análisis corresponde a diversos momentos de tiempo, es decir, el período 2010-2014.

La población ha comprendido un total de 35 empresas del sector industrial peruano, que listan en la Bolsa de Valores de Lima (BVL). La muestra escogida, en base al criterio de considerar las de mayor tamaño (activos totales mayores a S/. 1 500 000,00), ha estado constituida por un total de 7 empresas industriales: Alicorp, Corporación Aceros Arequipa, Corporación Lindley,

Empresa Siderúrgica del Perú, Gloria, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhohnston, y Cementos Lima.

La técnica utilizada para recoger los datos ha sido la observación documental, esto es, se han revisado los estados financieros de la muestra seleccionada; y, el instrumento aplicado ha sido una ficha de registro en Excel. Los datos de los estados financieros de las empresas correspondientes han sido recogidos de la página oficial de la Bolsa de Valores de Lima (BVL), los mismos que han sido analizados a través de razones financieras y sus respectivas tendencias expresadas en gráficas.

RESULTADOS

En el gráfico 1, se aprecia la evolución del desempeño de las empresas industriales peruanas, en el período 2010-2014, correspondiente a los 3 indicadores de la dimensión crecimiento: ventas, activos y utilidades netas.

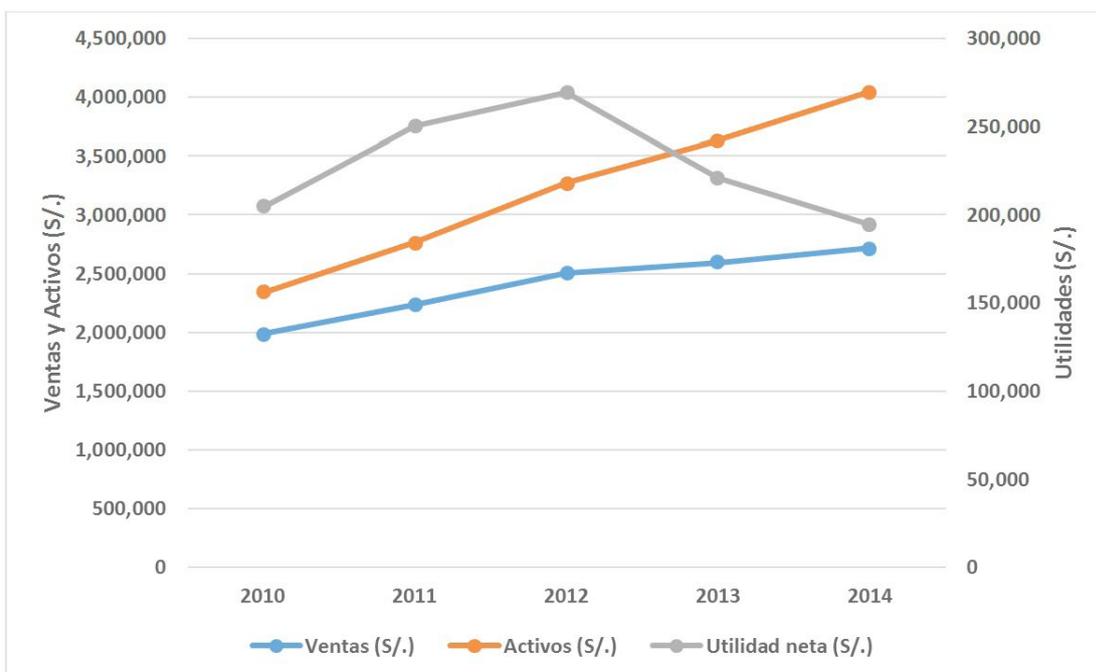


Gráfico 1. Crecimiento: Ventas, Activos y Utilidades - empresas industriales peruanas

Durante el período de análisis, el sector ha tenido un aumento constante de sus activos y sus ventas, aunque éstas con menor fuerza; la utilidad neta, por el contrario, tuvo una ligera disminución, aunque creció en el sub período 2010-2012.

En el gráfico 2, se aprecia la evolución del desempeño financiero de las empresas industriales peruanas, en el período 2010-2014, correspondiente a dos de los cinco indicadores de la dimensión eficiencia: rotación de activos operacionales y rotación de activos totales.

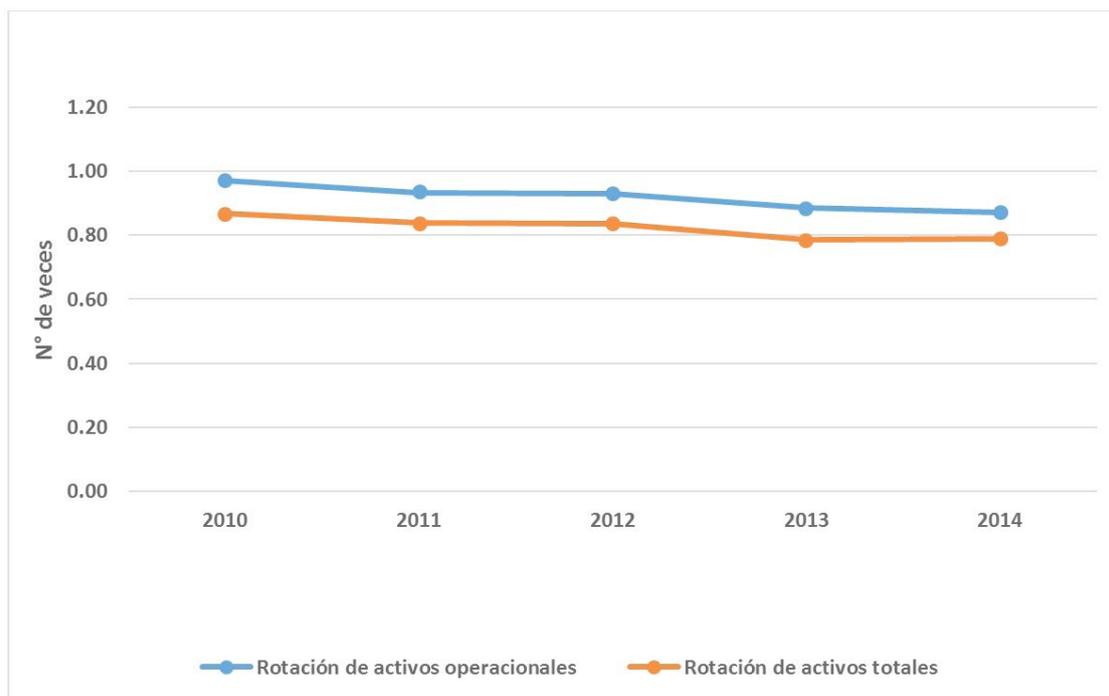


Gráfico 2. Eficiencia: Rotación de activos operacionales y totales - empresas industriales peruanas

Tanto la rotación de activos operacionales como la de activos totales tienen la misma tendencia negativa en el período analizado. Puede observarse que el comportamiento del sub período 2010-2012 es similar al del 2012-2014, situación que permitiría explicar la caída de las utilidades netas del sector.

Por su parte, en el gráfico 3 se aprecia la evolución del desempeño financiero del sector en los otros tres indicadores de la dimensión eficiencia: rotación de cartera, de inventario y de activos fijos.

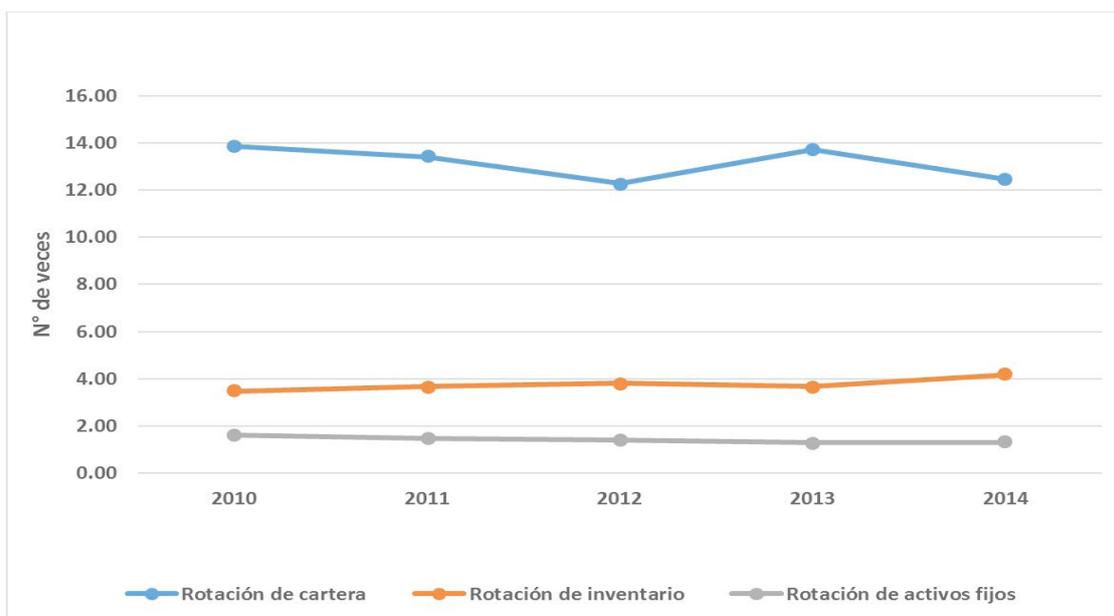


Gráfico 3. Eficiencia: Rotación de cartera, inventario y activos fijos - empresas industriales peruanas

Al desagregar los activos operacionales en sus tres componentes (rotación de cartera, de inventario y de activos fijos), puede apreciarse que su evolución no ha tenido la misma tendencia. En tanto que la rotación de cartera tuvo cierta disminución en el período, con alguna recuperación en el año 2013, la rotación de activos fijos tuvo una ligera y constante disminución en el período. Solo la rotación de inventario tuvo un ligero aumento en el período analizado.

En el gráfico 4, se aprecia la evolución del desempeño financiero de las empresas industriales peruanas, en el período 2010-2014, correspondiente a los tres indicadores de la dimensión eficacia: margen bruto, margen operacional y margen neto.

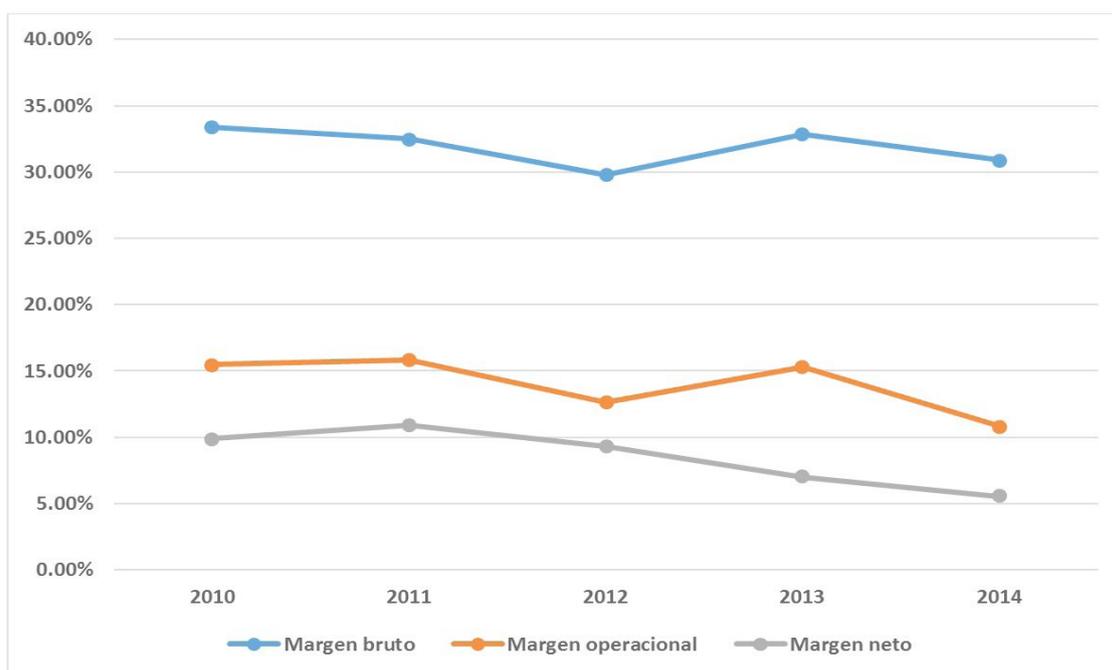


Gráfico 4. Eficacia: Margen bruto, operacional y neto - empresas industriales peruanas

Puede apreciarse que los tres indicadores de eficacia han tenido un comportamiento decreciente en el período analizado. Tanto el margen bruto como el margen operacional han disminuido ligeramente en el período, con una leve recuperación en el año 2013; el margen neto tuvo una ligera recuperación en el año 2011.

La leve recuperación del margen bruto y del operacional puede explicarse por una mejor eficacia en el manejo de los costos, gastos de administración y ventas. El comportamiento decreciente del margen neto puede explicarse porque el aumento de las ventas (visto en la dimensión crecimiento) fue menor que la caída de las utilidades netas del sector.

En el gráfico 5, se aprecia la evolución del desempeño financiero de las empresas industriales peruanas, en el período 2010-2014, correspondiente a los dos indicadores de la dimensión efectividad: rentabilidad sobre activos (ROA) y rentabilidad sobre capital invertido o patrimonio (ROE).

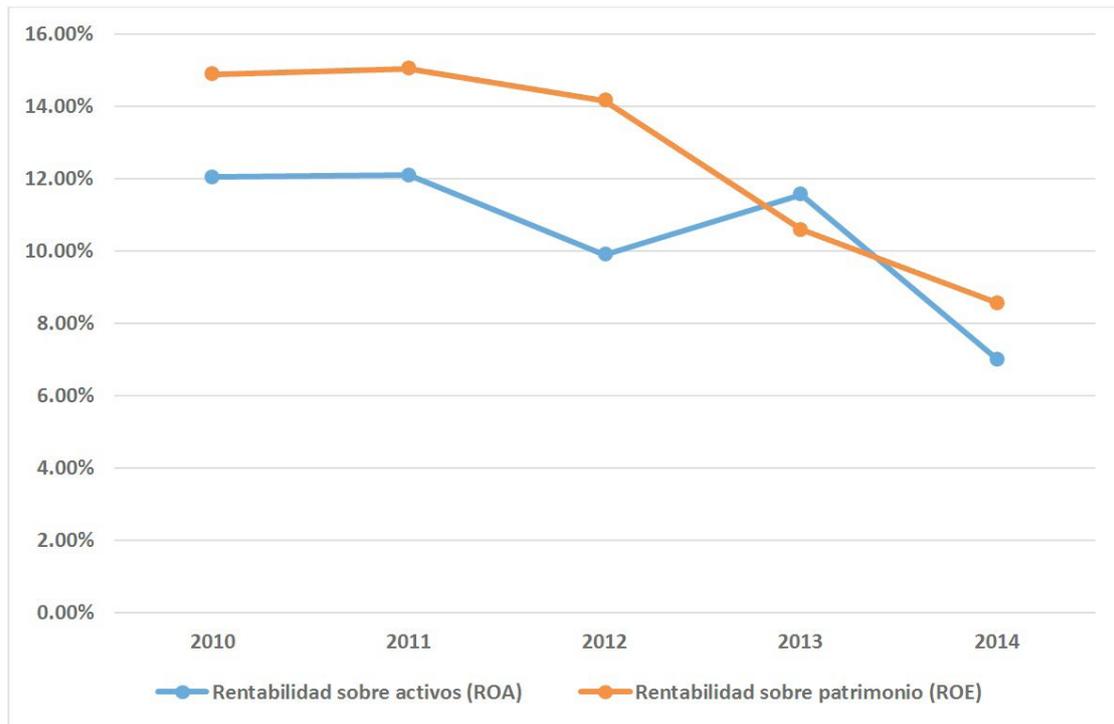


Gráfico 5. Efectividad: ROA y ROE - empresas industriales peruanas

Tanto el ROA como el ROE tuvieron un comportamiento decreciente en el período analizado. Únicamente el ROA tuvo una ligera recuperación en el año 2013. El declive vertiginoso del ROE puede explicarse por la misma caída del margen neto y de las utilidades netas y el del ROA por el comportamiento del margen operacional y la rotación de los activos totales.

En términos generales, se puede establecer que la efectividad del sector de empresas industriales peruanas está determinada por la eficiencia y eficacia de las mismas.

DISCUSIÓN

La presente investigación ha buscado evaluar el desempeño financiero de las empresas del sector industrial peruano, durante el período 2010-2014, a través del análisis de cuatro dimensiones (crecimiento, eficiencia, eficacia y efectividad), con base en indicadores que se sustentan en información contable y siguiendo el enfoque planteado por Rivera y Ruiz (2011).

En cuanto a la evaluación del crecimiento del sector, los indicadores demuestran que el desempeño de las empresas, durante el período, mejoró en lo relativo al crecimiento de las ventas y los activos, pero empeoró en cuanto a la utilidad neta. En cuanto a la evaluación de la eficiencia del sector, los indicadores demuestran que el desempeño de las empresas, durante el período, empeoró en lo relativo a la rotación de cartera, la rotación de los activos fijos, la rotación de los activos operacionales y la rotación de los activos fijos totales, con excepción de la rotación de inventarios, que mejoró. En cuanto a la evaluación de la eficacia del sector, los indicadores demuestran que el desempeño de las empresas, durante el período, también empeoró (el margen

bruto, el margen operacional y el margen neto disminuyeron). En cuanto a la efectividad del sector, los indicadores demuestran que el desempeño de las empresas, durante el período, también empeoró (tanto el ROA como el ROE disminuyeron).

Por lo tanto, puede afirmarse que el desempeño financiero del sector de empresas industriales peruanas empeoró durante el período 2010-2014, a pesar del crecimiento en las ventas y los activos, así como en la rotación de inventarios, tal y como puede observarse en la tabla 1. En consecuencia, la hipótesis de investigación planteada es rechazada.

Al no haberse encontrado investigaciones similares a la presente investigación en otros sectores productivos en el país, en el mismo período, no es posible efectuar comparaciones que aporten a una mejor comprensión del fenómeno estudiado. De igual forma, por la misma razón, no es posible efectuar comparaciones con estudios del sector en otros países cercanos. En todo caso, la presente investigación ha permitido demostrar la utilidad del análisis financiero para evaluar el desempeño de las empresas.

Tabla 1

Evaluación del desempeño financiero en las empresas peruanas. Período 2010 - 2014

Dimensión	Indicador	Evaluación
Crecimiento	Ventas	Mejor
	Activos	Mejor
	Utilidad neta	Peor
Eficiencia	Rotación activos operacionales	Peor
	Rotación activos totales	Peor
	Rotación de cartera	Peor
	Rotación de inventario	Mejor
	Rotación activos fijos	Peor
Eficacia	Margen bruto	Peor
	Margen operacional	Peor
	Margen Neto	Peor
Efectividad	Rentabilidad sobre activos (ROA)	Peor
	Rentabilidad sobre patrimonio (ROE)	Peor

CONCLUSIONES

Los resultados del trabajo permiten concluir que, durante el período 2010-2014, el desempeño financiero del sector de empresas industriales en el Perú empeoró. A pesar de un comportamiento positivo de las ventas, activos y rotación de inventarios, en los demás indicadores financieros utilizados para el análisis el comportamiento fue negativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Besley, S. & Brigham, E. (2009). *Fundamentos de administración financiera*. México DF: CENGAGE Learning.
- Castro, G. & Salazar, R. (2011). Eficiencia financiera del sector industrial de agroquímicos, Colombia, 2005. *Econ Gest Desarro*, 11, 91-119.
- Fontalvo, T. & Morelos, J. (2012). Evaluación de la gestión financiera: empresas del sector automotriz y actividades conexas en el Atlántico. *Dimens Empres*, 10 (2), 11-20.
- Ministerio de la Producción. (2012). *Plan estratégico sectorial multianual del sector producción*. Segunda edición. Lima, Perú: Ministerio de la Producción.
- Ministerio de la Producción. (2014). *Plan nacional de diversificación productiva*. Lima, Perú: Ministerio de la Producción.
- Moyer, R., McGuigan, J. & Kretlow, W. (2005). *Administración financiera contemporánea*. México DF: CENGAGE Learning.
- Nava, M. (2009). Análisis financiero: una herramienta clave para una gestión financiera eficiente. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14 (48), 606-628.
- Rivera, J. & Ruiz, D. (2011). Análisis del desempeño financiero de empresas innovadoras del Sector Alimentos y Bebidas en Colombia. *Pensamiento & Gestión*, 31, 109-136.
- Salazar, L. (2014). ¿Es o no necesaria la Industrialización en el país? *Industria Peruana*, 891, 3.
- Távora, J. (2010). Política industrial y desarrollo en el Perú. En J. Rodríguez & M. Tello. *Opciones de política económica en el Perú: 2011-2015*. Perú: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vásquez, N. & Núñez, J. (2009). Análisis de tendencias en los indicadores financieros de la banca mexicana. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 54, 145-168.

Evaluación de competencias laborales genéricas en una organización regional pública, año 2015

Celeste Arrivasplata Guanilo ^{1,a}

¹Escuela de Administración, Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.

^a Egresada

Correspondencia: Celeste Arrivasplata

Correo electrónico: celeste_202813g@hotmail.com

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación ha consistido en determinar si los trabajadores de la organización pública estudiada cumplen con las competencias laborales genéricas que sus respectivos puestos de trabajo requieren. Para el efecto, se diseñó una investigación con enfoque cualitativo, de diseño no experimental, descriptiva y transversal, utilizando como técnica de recolección de datos la entrevista, para identificar las competencias laborales genéricas requeridas por la organización y sus grados respectivos; así como la rúbrica, para determinar cuáles eran las competencias que en realidad poseía cada trabajador. Se utilizó una muestra por conveniencia de 27 trabajadores de la organización, concluyéndose que el 67% de dichos trabajadores no cumplen con las competencias laborales genéricas que sus respectivos puestos de trabajo requieren.

Palabras clave: competencias, evaluación, perfil de puesto.

Generic labor competencies assessment in a public regional organization, 2015.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine if employees of public institutions fulfill the generic labor competencies that their respective jobs require. For this purpose, a research was designed with a qualitative approach, non-experimental, descriptive and cross-sectional, using the interview as data collecting technique to identify the generic labor competencies required by the organization and their respective degrees; as well as the rubric, to determine which were the competencies that each worker possessed. A convenience sample of 27 workers of the institution was used, and we concluded that 67% of workers do not fulfill the generic labor competencies that their respective jobs require.

Key words: competencies, evaluation, job profile.

INTRODUCCIÓN

El recurso humano es factor clave en una organización para el logro de sus objetivos estratégicos; por tal razón, es sumamente importante realizar adecuados procesos de selección, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo de competencias, entre otros.

En este sentido, una serie de investigaciones empíricas han venido abordando el estudio de la importancia del desarrollo y la evaluación de competencias laborales en una organización. Así, por ejemplo, el trabajo de Barba (2011) tuvo como objetivo efectuar un diagnóstico de los requerimientos de competencias gerenciales por parte del mercado laboral y su comparación con la opinión de estudiantes, directivos y docentes universitarios en el estado de Morelos (México). Utilizando diversas técnicas e instrumentos de recolección de datos de carácter cuantitativo y cualitativo (cuestionarios, entrevistas a profundidad y grupos de enfoque), que se aplicaron a un total de seis muestras diferentes (reclutadores, gerentes medios, gerentes de recursos humanos, directivos, profesores y estudiantes universitarios), las conclusiones del estudio indicaron que las competencias de trabajo en equipo y compromiso eran consideradas vitales para el desarrollo laboral, por encima de las competencias de capacidad de aprender, innovación y comunicación que la teoría establece como propias de la empresa moderna y de la sociedad del conocimiento.

Por su parte, Mazariegos (2006) llevó a cabo una investigación que trató de proporcionar un modelo para implementar el proceso de evaluación de competencias laborales que contribuyan a elevar la productividad de los centros hospitalarios privados de Guatemala, utilizando como instrumentos de recolección de datos cuestionarios y entrevistas, los mismos que se aplicaron a una muestra seleccionada por conveniencia de Gerentes de Recursos Humanos de cuatro Hospitales. Las conclusiones a las que se arribaron fueron las siguientes: era necesario mejorar las descripciones de puesto para que el personal pueda desempeñar mejor su trabajo; el personal era consciente de sus deficiencias, de su deseo de progreso y de sus necesidades de capacitación; las evaluaciones del desempeño efectuadas no eran suficientes para elevar el nivel de competitividad de las empresas; la implementación de las competencias laborales ayudarían a mejorar el desempeño; y, debían estandarizarse los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para los distintos puestos de trabajo.

Por último, el trabajo de Medina, Armenteros, Guerrero y Barquero (2012) tuvo como objetivo exponer las experiencias obtenidas en el proceso de identificación y evaluación de competencias gerenciales como una vía para mejorar el desempeño personal y organizacional. Utilizando una serie de técnicas e instrumentos de recolección de datos (análisis documental, focus group, entrevistas y cuestionarios), que fueron analizados con las técnicas de la lógica difusa, los resultados fueron la construcción de un árbol jerárquico de las competencias gerenciales desde la perspectiva académica y profesional, con dos niveles: competencias de mayor y menor complejidad. La validación de las competencias gerenciales identificadas se realizó a través de la práctica de la evaluación del desempeño de una muestra de directivos con la técnica 360 grados.

REVISIÓN TEÓRICA

El vocablo competencia, a juicio de Tejeda (2011, p. 1) tiene su origen en la palabra griega *agón*, de la cual se deriva *agonistes*, quien era la persona que competía en los juegos olímpicos con el objetivo de ganar. Por otro lado, autores como Díaz y Arancibia (2002) sostienen que la mayoría de especialistas consideran que fue David McClelland, profesor de la Universidad de Harvard, el principal propulsor del concepto en el campo de la psicología organizacional, en el contexto de sus investigaciones sobre la evaluación del rendimiento en el trabajo.

En este contexto, Escobar (2005), sostiene que en sus estudios, Mc Clelland había determinado que los test de inteligencia y los expedientes académicos por sí solos no eran predictores confiables del éxito profesional y laboral, situación que lo condujo a buscar otros factores que permitieran una mejor predicción del rendimiento laboral y a los cuales denominó competencias. Observó y analizó directamente a las personas en su puesto de trabajo, con el propósito de identificar las características de aquellas personas particularmente exitosas frente a las de aquellas con un rendimiento promedio.

En cuanto a la definición del constructo, Gómez y Mendoza (2013, pp. 47-48), presentan algunas de ellas:

Las competencias laborales no son más que características subyacentes en una persona, que están causalmente relacionadas con una actuación exitosa en un puesto de trabajo (Boyatzis, 1982).

Una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio (Spencer y Spencer, 1993).

Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad (Rodríguez y Feliú, 1996).

Por otro lado, en la literatura especializada, las competencias suelen ser clasificadas desde diferentes perspectivas. Así, Mertens (1997), citado por Pereira, Gutiérrez, Sardi y Villamil (2008), plantea una clasificación de tres modelos de competencias: funcional, conductista y constructivista.

El modelo funcional se refiere a “desempeños o resultados concretos y predefinidos que la persona debe demostrar, derivados de un análisis de las funciones que componen el proceso productivo. Generalmente se usa este modelo a nivel operativo y se circunscribe a aspectos técnicos” (p. 78).

Por su parte, el modelo conductista se enfoca “en identificar las capacidades de fondo de la persona que conlleva a desempeños superiores en la organización. Generalmente se aplica a los niveles directivos en la organización y se circunscribe a las capacidades que le hacen destacar ante circunstancias no predefinidas” (p. 78).

Finalmente, el modelo constructivista “se construye a partir del análisis y proceso de solución de problemas y disfunciones que se presentan en la organización”. “En esta perspectiva, las competencias están ligadas a los procesos en la organización: es el desarrollo de las competencias y la mejora de los procesos” (p.78).

En su aplicación al sector público, las competencias han sido clasificadas de diversas maneras. Así el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, según Ruiz de Vargas, Jaraba y Romero (2005, p. 80), ha clasificado a las competencias en básicas, laborales y ciudadanas. Las competencias laborales, a su vez, son clasificadas en generales y específicas. En este contexto, las competencias laborales generales, “se caracterizan por no estar ligadas a una ocupación en particular... no obstante, habilitan a las personas para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender” (p. 83). Por su parte, las competencias laborales específicas, son “necesarias para el desempeño de las funciones propias de las ocupaciones del sector productivo... habilitan a un individuo para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones” (p. 85).

En el caso peruano, la Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Salud (2011) ha definido las competencias laborales genéricas como “comportamientos y conductas de los trabajadores del sector salud para un desempeño eficiente que permita conseguir resultados, independientemente donde se encuentre ubicado” (p. 42). Y en el caso de las competencias laborales específicas, han sido definidas como “el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables, que se aplican en el desempeño de las funciones especializadas del puesto” (p. 113).

Por otro lado, en lo referente a la evaluación de las competencias laborales, Gil (2007) sostiene que “la evaluación de competencias puede entenderse como un proceso por el cual se recoge información acerca de las competencias desarrolladas por un individuo y se comparan éstas con el perfil de competencias requerido por un puesto de trabajo” (p. 87). En este sentido clasifica a los métodos y técnicas para evaluar competencias en función de las fuentes de información que utilicen: a) Análisis de la experiencia práctica: listas de verificación (cheklists); sistemas de escalas; incidentes críticos; simulación y ejercicios de carácter práctico; b) Características y experiencias de los sujetos: test psicológico; información biográfica; entrevistas de evaluación; portafolios; c) Valoraciones: autoevaluaciones, balance de competencias; evaluación de 360 grados.

El estudio realizado se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Poseen los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad las competencias laborales genéricas en el grado que sus correspondientes puestos de trabajo requieren? En consecuencia, la hipótesis a demostrar fue formulada de la siguiente manera: Los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad sí poseen las competencias laborales genéricas en el grado que sus correspondientes puestos de trabajo requieren.

Por lo tanto, el objetivo general planteado fue determinar si los trabajadores del Gobierno Regional la Libertad satisfacían las competencias laborales genéricas en el grado que sus correspondientes puestos de trabajo requerían.

METODOLOGÍA

La investigación ha tenido un enfoque fundamentalmente cualitativo con un diseño no experimental de carácter descriptivo transversal. La muestra de conveniencia seleccionada para el efecto comprendió un total de 27 trabajadores correspondientes a 14 puestos de trabajo del área que administra los recursos humanos en la organización estudiada.

Por tratarse de una investigación con enfoque cualitativo se utilizó como método de análisis de datos, las rúbricas, que permitieron extraer información exacta sobre el perfil de puesto de los trabajadores y una comparación con respecto a las competencias que los trabajadores poseen en la realidad.

RESULTADOS

Los resultados de las entrevistas iniciales efectuadas permitieron identificar un total de 7 competencias laborales genéricas, desarrolladas en 4 grados, tal y como se presentan en la tabla 1.

Tabla 1.
Descripción de las competencias laborales genéricas

Competencias	Grado			
	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4
1. Orientación al resultado: es la tendencia al logro de los resultados, fijando metas desafiantes en el marco de las estrategias de la organización	Se organiza adecuadamente para llevar a cabo sus tareas	Evalúa propuestas o sugerencias, y adopta aquellas que implican mejoras en la eficiencia del área.	Analiza la relación costo-beneficio y asume riesgos calculados	Supera los obstáculos y realiza repetidos intentos por alcanzar los objetivos, manteniéndose firme en un proyecto hasta completarlo.
2. Atención al orden, a la calidad y la perfección: es la preocupación continua por controlar el trabajo y la información.	Valora la información documentada, tomándola de referencia constantemente en su trabajo.	Reacciona con buena predisposición cuando se le pide colaboración en planes de seguimiento y mejoras.	Se preocupa por documentar lo acordado sobre metas, objetivos y responsabilidades, y hace que se cumpla.	Identifica con facilidad el plan de acción apropiado al tipo de tarea encomendada al área a la que pertenece, y lo sugiere a su superior.
3. Espíritu de iniciativa: Rápida ejecución ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad.	Muestra escaso interés por buscar la forma de optimizar su trabajo y de encontrar soluciones a pequeños problemas.	Propone mejoras en las tareas o áreas de su interés.	Hace más de lo requerido, en calidad y cantidad.	Realiza esfuerzos adicionales, cumpliendo tareas que van más allá de sus responsabilidades.
4. Búsqueda de la información: Es la inquietud y la curiosidad por saber más sobre cosas, hechos o personas. Buscar información más allá de lo requerido.	Sólo le sirve la información disponible dentro de la empresa o que reúna entre sus compañeros.	Toma en cuenta información disponible en su base de datos.	Está particularmente atento a recibir información relacionada con el cumplimiento de sus objetivos.	Está siempre atento en sus lecturas, a recortar artículos con información útil para el desarrollo de algún compañero de su área, con los que se relaciona.
5. Orientación al cliente: Deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades.	Es paciente y tolerante con sus clientes.	Dedica tiempo a estar y conocer a los clientes que se acercan a su oficina.	Promueve en sus equipos la actitud de buscar una formación sobre necesidades latentes de los clientes.	Indaga y se informa sobre las necesidades de los clientes para poder satisfacerlas.

6. Trabajo en grupo y cooperación: capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinares, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que debe interactuar.	Muestra interés únicamente por los propios resultados.	Escucha los requerimientos de los demás.	Realiza acciones que contribuyen al cumplimiento de los objetivos de otras personas de la organización, sin descuidar los propios.	Toma iniciativas y realiza acciones para colaborar con otros, contribuye de manera importante al logro de sus resultados.
7. Flexibilidad: Capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.	Tiene dificultades para adaptarse a nuevos procedimientos y herramientas de trabajo.	Muestra interés por modificar su accionar para mejorar la calidad de su trabajo.	Se integra rápidamente a diversos equipos de trabajo.	Motiva a su equipo a adaptarse a los cambios y da coaching a su gente para desarrollar su adaptabilidad.

Entrevistas posteriores permitieron determinar los puntajes por grados requeridos para cada puesto de trabajo, divididos en cinco áreas funcionales: Personal; procesos técnicos; remuneraciones y pensiones; bienestar social; y, capacitación y escalafón. Los puntajes por grado correspondientes a los puestos de trabajo del área 1 se muestran en la tabla 2.

Tabla 2.

Competencias genéricas y sus puntajes por grado requeridos, Área 1

N°	Puestos de trabajo	Jefe				Asistente				Técnico administrativo			
		Grados											
Competencias	Puntaje por grados	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
		10	20	30	40	10	20	30	40	10	20	30	40
1. Orientación al Resultado					x			x				x	
2. Atención al orden, a la calidad y la perfección					x			x				x	
3. Espíritu de iniciativa					x			x				x	
4. Búsqueda de la información					x				x				x
5. Orientación al cliente					x				x			x	
6. Trabajo en grupo y cooperación					x				x			x	
7. Flexibilidad					x				x			x	
Puntaje total					280				240			150	

Los puntajes por grado correspondientes a los puestos del área 2 técnicos se muestran en la tabla 3.

Tabla 3.*Competencias genéricas y sus puntajes por grado requeridos, Área 2*

N°	Puestos de trabajo	Jefe				Profesional			
		Grados							
Competencias	Puntaje por grados	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
		10	20	30	40	10	20	30	40
1. Orientación al Resultado					x	x			
2. Atención al orden, a la calidad y la perfección					x		x		
3. Espíritu de iniciativa					x		x		
4. Búsqueda de la información					x				x
5. Orientación al cliente				x					x
6. Trabajo en grupo y cooperación					x				x
7. Flexibilidad					x			x	
Puntaje total		270				200			

Los puntajes por grado correspondientes a los puestos del área 3 se muestran en la tabla 4.

Tabla 4.*Competencias genéricas y sus puntajes por grado requeridos Área 3*

N°	Puestos de trabajo	Jefe				Técnico Administrativo				Profesional			
		Grados											
Competencias	Puntaje por grados	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
		10	20	30	40	10	20	30	40	10	20	30	40
1. Orientación al Resultado					x		x						x
2. Atención al orden, a la calidad y la perfección					x		x				x		
3. Espíritu de iniciativa					x		x						x
4. Búsqueda de la información					x			x					x
5. Orientación al cliente				x			x						x
6. Trabajo en grupo y cooperación					x		x						x
7. Flexibilidad					x		x				x		
Puntaje total		270				150				210			

Los puntajes por grado correspondientes a los puestos del área 4 se muestran en la tabla 5.

Tabla 5.*Competencias genéricas y sus puntajes por grado requeridos por el Área 4*

Puestos de trabajo	Jefe				Técnico Administrativo				Profesional			
	Grados											
N°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
Competencias	10	20	30	40	10	20	30	40	10	20	30	40
1. Orientación al Resultado		x				x						x
2. Atención al orden, a la calidad y la perfección			x				x					x
3. Espíritu de iniciativa				x			x					x
4. Búsqueda de la información				x			x					x
5. Orientación al cliente			x					x				
6. Trabajo en grupo y cooperación			x				x					x
7. Flexibilidad			x				x					x
Puntaje total		220				210				250		

Los puntajes por grado correspondientes a los puestos del área 5 se muestran en la tabla 6.

Tabla 6.*Competencias genéricas y sus puntajes por grado requeridos Área 5*

Puestos de trabajo	Jefe				Asistente				Secretaria			
	Grados											
N°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
Competencias	10	20	30	40	10	20	30	40	10	20	30	40
1. Orientación al Resultado				x				x	x			
2. Atención al orden, a la calidad y la perfección				x				x	x			
3. Espíritu de iniciativa			x					x		x		
4. Búsqueda de la información				x			x			x		
5. Orientación al cliente				x			x			x		
6. Trabajo en grupo y cooperación			x				x					x
7. Flexibilidad				x		x				x		
Puntaje total		260				230				130		

Finalmente, con la ayuda de rúbricas o matrices de valoración, la evaluación de las competencias genéricas poseídas por los trabajadores, en cada puesto de trabajo, arrojaron los resultados que se muestran en la tabla 7. Puede observarse que, de modo general, los trabajadores del Gobierno Regional satisfacen solo en un 33% las competencias genéricas requeridas por sus respectivos puestos de trabajo.

Tabla 7.*Evaluación de competencias laborales genéricas por puesto de trabajo*

Puesto	Codigo de trabajador	Requerido	Poseído	¿Satisface la competencia?	
				SI	NO
Jefe	J1	280	160		x
	A1	240	140		x
Asistente	A2	240	240	x	
	A3	240	260	x	
	A4	240	130		x
Técnico administrativo	T1	150	150	x	
	T2	150	210	x	
Sub total Área 1				4	3
Jefe	J2	270	250		x
	AB1	200	210	x	
	AB2	200	260	x	
Profesional	AB3	200	180		x
	AB4	200	180		x
	AB5	200	200	x	
Sub total Área 2				3	3
Jefe	J3	270	230		x
	T1	150	160	x	
Técnico administrativo	T2	150	120		x
	C1	210	110		x
Profesional	C2	210	140		x
Sub total del Área 3				1	4
Jefe	J4	220	200		x
	AS1	210	180		x
Profesional	AS2	210	190		x
	P1	250	200		x
Sub total de Área 4				0	4
Jefe	J5	260	260	x	
Asistente	ACE1	230	80		x
	ACE2	230	130		x
Secretaria	SEC1	130	90		x
	SEC2	130	70		x
Sub total Área 5				1	4
Total				9	18
%				33%	67%

DISCUSIÓN

Los resultados demuestran que, salvo algunos casos, la mayoría de los trabajadores de la organización estudiada no satisfacen las competencias genéricas que sus respectivos puestos de trabajo requieren. Por lo tanto, la hipótesis planteada termina siendo rechazada.

Por otro lado, el presente trabajo ha permitido poner a prueba el uso de las entrevistas y rúbricas como instrumentos de evaluación de competencias que los postulados de la literatura especializada (Gil, 2007) recomiendan para estos casos.

CONCLUSIONES

Las competencias laborales genéricas que se lograron identificar fueron 7: Orientación al resultado; atención al orden, calidad y perfección; espíritu de iniciativa; búsqueda de información; orientación al cliente; trabajo en grupo y cooperación; y, flexibilidad.

Los trabajadores de la organización estudiada no cumplen en un 100% las competencias laborales genéricas que, en sus correspondientes grados, exigen los diferentes puestos de trabajo, con excepción de algunos casos, en los que superan el grado requerido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barba, M. (2011). *Diagnóstico de competencias gerenciales en empresas y universidades de Morelos*. (Tesis para optar el grado de Doctor en Psicología) Universidad Iberoamericana México. Recuperado de: <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/015350/015350.pdf>
- Gobierno Regional de La Libertad (2011). Resolución Ejecutiva Regional 3258-2011-GRLL/PRE Trujillo: Gobierno Regional de La Libertad. Recuperado de: <http://www.regionlalibertad.gob.pe/web/opciones/pdfs/Resolucion%20N%C2%BA%203258-2011-GR-LL-PRE.pdf>
- Díaz, R. & Arancibia, V. (2002). Enfoque de las competencias laborales: historia, definiciones y generación de un modelo de competencias para las organizaciones y las personas. *Psykhé*, 11 (2), 207-214.
- Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿la estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios gerenciales*, 96, 31-55.
- Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*, 10, 83-106.
- Gómez, C. & Mendoza, L. (2013). *Modelo de gestión por competencias para la empresa Acmed S.A.S*. (Tesis de Grado para optar el título de Administrador de Empresas) Universidad de Cartagena. Recuperado de: <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/445/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20MODELO%20DE%20GESTI%C3%93N%20POR%20COMPETENCIAS%20PARA%20LA%20.pdf>
- Mazariegos, R. (2006). *Competencias laborales como herramienta de mejora continua en la gestión del recurso humano* (Proceso de aplicación a Centros Hospitalarios Privados). (Tesis para optar el título de Administrador de Empresas) Universidad Mariano Gálvez de Guatemala Recuperado de: <http://biblioteca.umg.edu.gt/digital/2177.pdf>
- Medina, M., Armenteros, M., Guerrero, L. & Barquero, J. (2012). Las competencias gerenciales desde una visión estratégica de las organizaciones: Un procedimiento para su identificación y evaluación del desempeño. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5 (2), 79-100.
- Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos, Dirección de Gestión del Trabajo en Salud, Ministerio de Salud (2011). *Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud*. Lima: Ministerio de Salud.
- Pereira, F., Gutiérrez, S., Sardi, L. & Villamil, M. (2008). Las competencias laborales y su evaluación mediante el modelo de 360 grados. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 4(6), 69-105.
- Ruiz de Vargas, M., Jaraba, B. y Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*, 16, 64-91.
- Tejeda, R. (2011). Las competencias y su relación con el desempeño y la idoneidad profesional. *Revista Iberoamericana de Educación*, 55 (4), 1-12.

Justicia organizacional y satisfacción laboral en el Banco de la Nación del Perú, Agencia Trujillo, año 2015.

María Luisa Guevara Cámara ^{1, a}

¹Banco de la Nación del Perú. Trujillo, Perú.

^aEgresada MBA Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú

Correspondencia: María Luisa Guevara Cámara

Correo electrónico: malugc06@gmail.com

RESUMEN

El estudio efectuado muestra los resultados de una investigación no experimental, con diseño correlacional y transeccional acerca de la relación existente entre las variables justicia organizacional y satisfacción laboral, en la percepción de los trabajadores del Banco de la Nación del Perú (BNP), Agencia Trujillo, en el año 2015. Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario distribuido entre los trabajadores del BNP, Agencia Trujillo, habiéndose obtenido la respuesta de 54 de ellos. Mediante la aplicación de estadísticos descriptivos y un análisis de correlación, utilizando el coeficiente Rho de Spearman, los resultados han demostrado la existencia de una asociación directa o positiva entre las variables estudiadas.

Palabras clave: Justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal, justicia informacional.

Organizational justice and job satisfaction in Banco de la Nación del Peru, Trujillo Branch, 2015.

ABSTRACT

This study is a non-experimental, correlational and cross-sectional designed research. It shows the relationship between the variables of organizational justice and job satisfaction in the perception of workers of Banco de la Nación del Perú (BNP) Trujillo branch, 2015. The data was collected through a questionnaire distributed among the BNP workers, Trujillo branch. We obtained 54 responses. Based on descriptive statistics and correlation analysis using Spearman's Rho coefficient, the results have demonstrated the existence of a direct or positive association between the variables studied.

Key words: Distributive justice, procedural justice, interpersonal justice, informational justice.

INTRODUCCIÓN

El valor de la justicia, en general, ha estado presente en la reflexión de los seres humanos desde tiempos inmemoriales. En épocas contemporáneas, los científicos sociales se han preocupado por las percepciones de lo que la gente cree que es justo, intentando comprender las consecuencias que de ella se derivan en relación a sus actitudes y comportamientos (Vaamonde, 2013). Los orígenes de su aplicación al mundo de las organizaciones pueden encontrarse en los trabajos de Adams, en la década de los 60, con su teoría de la equidad, basada en los principios de comparación social (Mladinic e Isla, 2002).

Por su parte, el constructo satisfacción laboral, también denominado satisfacción en el trabajo, generalmente hace referencia a la percepción positiva o negativa que tiene una persona acerca de su trabajo y las condiciones que lo rodean.

Una serie de trabajos de investigación se han venido desarrollando con el propósito de determinar la relación entre estos dos constructos. Así por ejemplo, Patlán-Pérez, Martínez y Hernández (2012), en su investigación sobre la relación existente entre justicia organizacional y satisfacción laboral, realizada en una muestra de 307 profesores de instituciones de educación superior mexicanas, demostraron que la justicia organizacional era un predictor significativo de la satisfacción laboral, particularmente de la justicia distributiva y de la procedimental. Asimismo, probaron la existencia de una relación negativa entre la justicia interaccional y la satisfacción laboral lo que sugería que pese a que los docentes percibían un trato menos justo, prevalecían altos niveles de satisfacción en el trabajo.

Por su parte, Rai (2013), en su trabajo sobre el impacto de la justicia organizacional en variables como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de rotación, con datos obtenidos de 511 miembros del personal de diez centros de salud y rehabilitación en un estado del sur de los Estados Unidos, usando el coeficiente de correlación de Pearson y la relación jerárquica, llegó a resultados que revelaron que la justicia distributiva influye en las variables antes mencionadas; que la justicia procedimental se asocia únicamente con el compromiso organizacional; que la justicia informativa afecta sólo a la satisfacción laboral y que la justicia interpersonal no estaba relacionada con las actitudes o comportamiento incluidos en el estudio.

Al-Zu'bi (2010), por otro lado, en su estudio acerca de la relación entre justicia organizacional y satisfacción en el trabajo en Jordania, con datos que fueron recolectados a través de la distribución de cuestionarios entre 229 empleados de empresas industriales eléctricas, seleccionadas mediante un muestreo aleatorio estratificado, encontró que los resultados mostraron que sólo existe una relación significativa entre la edad de los encuestados y sus percepciones de justicia organizacional; que también existía una asociación positiva entre justicia organizacional y satisfacción laboral y que la satisfacción laboral depende de la justicia organizacional de los directivos.

Finalmente, Hurtado (2014), en su investigación sobre la relación entre la percepción de justicia organizacional con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, en 190 docentes de una universidad colombiana, en la que utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, encontró que existe una relación positiva entre la justicia organizacional con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Por otro lado, una serie de investigaciones efectuadas en los últimos años abonan la tesis acerca de la relación existente entre las variables de justicia organizacional y satisfacción laboral. Solano (2011), por ejemplo, hace referencia al estudio de Colquitt y colaboradores, quienes encuentran que, en diversas investigaciones efectuadas, las dimensiones de justicia distributiva y justicia procedimental tienen fuertes correlaciones con la satisfacción laboral, en tanto que las dimensiones de justicia interpersonal y justicia informacional tienen correlaciones moderadas (citados por Rodríguez et al. (2014)). Asimismo, estos autores refieren que un estudio efectuado por Choi, en el sector público norteamericano, las dimensiones de justicia organizacional tienen relación con la satisfacción laboral, especialmente la justicia distributiva, en cuyo caso se presenta una fuerte relación. Citando a Moorman (1991), Rodríguez, Martínez y Salanova (2014) manifiestan que “existe evidencia que demuestra que la justicia organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción en el trabajo” (p. 962).

REVISIÓN TEÓRICA

En lo que se refiere al constructo justicia organizacional, existe consenso entre los autores en que fue Greemberg quien acuñó el mismo para referirse a la percepción que tienen los trabajadores respecto a lo que es justo en la organización (Mladinic e Isla, 2002; Rodríguez et al., 2014 & Fall, 2014).

Para Niehoff y Moorman, citados por Patlán-Pérez et al. (2012), el constructo en cuestión se define como:

El conjunto de percepciones de justicia que tienen los trabajadores en términos de lo que es justo o equitativo en la organización con respecto a: a) la distribución de procedimientos y decisiones que involucran a los trabajadores [Justicia distributiva], b) el trato que reciben los empleados [Justicia interaccional o de relaciones], y c) las normas y políticas que establecen los procedimientos y decisiones relacionadas con los trabajadores [Justicia procedimental o de procedimientos] (p. 3).

De acuerdo con esta definición, las dimensiones o factores componentes de la variable en referencia serían tres: justicia distributiva, de procedimientos e interaccional. Sin embargo, a partir de los aportes de Croponzano y Greenberg, citados por Vaamonde (2013), los elementos sociales presentes en la justicia interaccional se desdoblaron en las llamadas justicia interpersonal y justicia informacional. Es así, entonces, que algunos autores como Colquitt, citado por Rodríguez et al. (2014), han considerado cuatro dimensiones de la justicia organizacional: justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informacional.

La justicia distributiva, es aquella que debe ser entendida como la percepción de equidad que tendrían los trabajadores de una organización en relación con las recompensas que reciben por los resultados obtenidos (remuneraciones, premios, ascensos, reconocimientos, etc.). Como sostiene Vaamonde (2013, p. 101), las personas se preocupan por recibir la “cuota justa”.

La justicia procedimental, es aquella que debe ser entendida como la percepción de equidad que tendrían los trabajadores de una organización con respecto a los procedimientos o criterios de acuerdo a los cuales se distribuyen las recompensas (logro de metas, esfuerzo, horas trabajadas, etc.).

La justicia interpersonal (o interaccional), es aquella que está referida a la percepción sobre la calidad del trato interpersonal que reciben los trabajadores de una organización por parte de la autoridad que establece los procedimientos de distribución.

La justicia informacional, es aquella que está referida a la percepción sobre la calidad de la información o explicaciones que reciben los trabajadores de una organización respecto a las decisiones adoptadas por la autoridad correspondiente.

Por otro lado, en cuanto a la medición de este constructo, Vaamonde (2013), presenta algunas escalas empleadas con mayor frecuencia en las investigaciones efectuadas, tal como se aprecia en la tabla 1.

Como es fácil de entender, la justicia organizacional es un factor sumamente importante en el desempeño de toda organización, puesto que como sostienen Patlán Pérez, Flores, Martínez y Hernández (2014, p. 100), “el conjunto de decisiones y prácticas organizacionales percibidas como inequitativas e injustas provocan múltiples sentimientos, emociones, reacciones, comportamientos y resultados negativos de parte de los trabajadores [...]”. Vista en su sentido positivo, la justicia organizacional puede proporcionar grandes impactos en una serie de variables tales como la motivación de los trabajadores, el clima organizacional, el compromiso y, por supuesto, la satisfacción laboral.

En este sentido, Vaamonde (2013) informa que los modelos de justicia organizacional han sido aplicados a una serie de prácticas organizacionales, entre las que se incluyen la selección del personal, la evaluación del desempeño, los sistemas de recompensas, la gestión de diversidad, la implementación de mecanismos de voz, la resolución de conflictos y los despidos. También se han estudiado las vinculaciones con una diversidad de variables demográficas como género, edad, antigüedad laboral, nivel educativo, cargo y sector organizacional.

Por otro lado, en lo que se refiere a la definición del constructo satisfacción laboral, una somera revisión en el campo del comportamiento organizacional, arroja los siguientes resultados:

La satisfacción en el trabajo es una respuesta afectiva o emocional a diversos aspectos del trabajo que se desempeña. Ello significa que no se trata de un concepto unitario. En su lugar, una persona puede estar relativamente satisfecha con un aspecto de su trabajo e insatisfecha con uno o más aspectos adicionales (Kinicki & Kreitner, 2003, p. 154).

Tabla 1.
Escalas empleadas para medir la Justicia Organizacional

Instrumento	Autor/es	Descripción
Escalas de Justicia Distributiva y Procedimental	Moorman (1991); Niehoff y Moorman (1993)	20 ítems. Formato tipo Likert. Miden la percepción de justicia distributiva y justicia procedimental (incluye justicia interaccional).
Escalas de Justicia Distributiva y Procedimental	Sweeney y McFarlin (1997)	20 ítems. Formato tipo Likert. Miden la percepción de justicia organizacional en sus facetas distributiva y procedimental.
Escala de Percepciones de Tratamiento Interpersonal Justo	Donovan, Drasgow y Munson (1998)	18 ítems. Formato tipo Likert. Mide las percepciones de justicia en el tratamiento interpersonal de supervisores y compañeros de trabajo.
Escala de Percepciones de Justicia Organizacional	Schiminke et al. (2000)	7 ítems. Formato tipo Likert. Mide las percepciones de justicia procedimental e interaccional.
Escala de Justicia Organizacional	Colquitt (2001). Adaptación argentina de Omar et al. (2003)	20 ítems. Formato tipo Likert. Mide las percepciones de justicia distributiva, procedimental, interpersonal, informacional.
Escala de Justicia Organizacional	Ambrose y Cropanzano (2003)	8 ítems. Formato tipo Likert. Mide la justicia distributiva y procedimental.
Escala de Justicia Organizacional	Blader y Tyler (2003)	43 ítems. Formato tipo Likert. Mide la justicia distributiva, justicia procedimental, calidad de los procedimientos de toma de decisión, calidad del tratamiento y favorabilidad de resultados.
Escala de Percepciones Globales de Justicia	Ambrose y Schiminke (2009)	6 ítems. Formato tipo Likert. Mide las percepciones globales de justicia.

Nota: Extraída de Vaamonde (2013, p. 118)

La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo (Davis & Newstrom, 2003, p. 246).

La satisfacción laboral es el grado en el cual los individuos se sienten afectados de manera positiva o negativa por su trabajo. Es una actitud o respuesta emocional a las tareas que uno desempeña, así como a las condiciones físicas y sociales del lugar de trabajo (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2004, p. 118).

El término satisfacción en el trabajo se define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características (Robbins & Judge, 2009, p. 79).

En general, los autores están de acuerdo en que las actitudes son sumamente importantes porque influyen en el comportamiento en el trabajo y han tratado de encontrar las causas que originan el grado de satisfacción/insatisfacción en el trabajo. Kinicki y Kreitner (2003), refieren que cinco modelos predominan en este sentido: (a) Satisfacción de necesidades: propone que la satisfacción depende del grado en que las características del trabajo permiten que el individuo satisfaga sus necesidades; (b) Discrepancias: propone que la satisfacción es un resultado de expectativas cumplidas (diferencia entre lo que el individuo espera recibir de un trabajo y lo que recibe en verdad); (c) Logro de valores: la idea subyacente es que la satisfacción resulta de la percepción de que un trabajo permite alcanzar valores laborales importantes para el individuo; (d) Equidad: en este modelo, la satisfacción depende del grado de “justicia” con el que se trata al individuo en el trabajo; y (e) Componentes de predisposición/genéticos: se basa en la creencia de que la satisfacción en el trabajo depende en parte de rasgos personales y factores genéticos (¿ha observado que algunos de sus compañeros de trabajo o amigos parecen estar satisfechos en una amplia variedad de circunstancias laborales, mientras que otros siempre parecen insatisfechos?).

En cuanto a su medición, Davis y Newstrom (2003) sostienen que si a la satisfacción en el trabajo se le define, por un lado, como una actitud general del empleado hacia su trabajo o, en relación con diversos aspectos del mismo, por otro, resulta lógico que su medición pueda adoptar dos enfoques: global o multidimensional. En el primer caso –enfoque global- se corre el riesgo de que la medición pase por alto algunas claves ocultas; por lo que, por lo general, los estudios se concentran en las diversas dimensiones con las que tiene que ver el trabajo de un empleado. En este sentido, la atención se centra tanto en las dimensiones que tienen que ver directamente con el contenido del puesto (la naturaleza del puesto) como con el contexto del mismo (organización en su conjunto).

Aun cuando se pueden utilizar tanto encuestas como entrevistas, el instrumento más utilizado es el Cuestionario. Schermerhorn, Hunt y Osborn (2004) nos informan que entre los múltiples cuestionarios que se han utilizado por años, dos son muy conocidos: (a) El Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ): mide la satisfacción con las condiciones de trabajo, las oportunidades de avance, la libertad para utilizar el propio criterio, el elogio por realizar un buen trabajo y los sentimientos de logro, entre otros aspectos; y, (b) El Índice Descriptivo de Puestos (JDI): mide el trabajo en sí mismo, la calidad de la supervisión, las relaciones con los compañeros de trabajo, las oportunidades de ascenso y la remuneración. La presente investigación ha utilizado un cuestionario adaptado del Índice descriptivo del trabajo de Cornell.

Aunque los análisis teóricos han criticado la limitación conceptual de la satisfacción laboral, según Luthans (2008), existen tres dimensiones que se aceptan generalmente: en primer lugar, la satisfacción laboral es una respuesta emocional a una situación de trabajo (como tal no puede observarse, solo inferirse); en segundo lugar, la satisfacción laboral se determina en función de las expectativas satisfechas; y, por último, la satisfacción laboral representa varias actitudes relacionadas.

En todo caso, Luthans considera que cinco dimensiones laborales son las que se usan ampliamente para medir la satisfacción laboral y representan las características más importantes de un trabajo, hacia las cuales los trabajadores tienen respuestas afectivas: el trabajo en sí mismo, la remuneración, las oportunidades de promoción, la supervisión y los compañeros de trabajo.

Cavalcante (2004) –citando a Harpaz, 1983- señala que los métodos utilizados para medir la satisfacción en el trabajo son de dos tipos: directos e indirectos. En tanto que los indirectos se basan en técnicas proyectivas como, por ejemplo, escalas de rostros de las personas, interpretación de diseños y completar frases; entre los directos destaca el cuestionario, como los siguientes: (a) *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), cuya base es la teoría de adaptación al trabajo y admite una versión corta; (b) *Job Diagnostic Survey* (JDS), que fue desarrollado para observar los efectos de las características del trabajo en los individuos.; (c) *Job Diagnostic Survey* (JSS), que se basa en nueve sub escalas que procuran medir la satisfacción con cada una de las nueve dimensiones, así como la satisfacción global; (d) *Job Descriptive Index* (JDI), que tiene una escala que mide cinco dimensiones relacionadas con el trabajo: Satisfacción con el trabajo; Satisfacción con el salario; Satisfacción con las promociones; Satisfacción con la supervisión; y, Satisfacción con los colegas de trabajo; (e) El cuestionario S4/82, que permite evaluar seis factores: Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización; Satisfacción con el ambiente físico del trabajo; Satisfacción con las prestaciones materiales y las recompensas complementarias; Satisfacción intrínseca en el trabajo; Satisfacción con la remuneración, las prestaciones básicas y la seguridad en el empleo; y, Satisfacción con las relaciones interpersonales; (f) *Job in General Scale* (JIG), que tiene una estructura con 18 ítems que se refieren, con una única palabra o a través de frases/ afirmaciones cortas, a aspectos relacionados con el trabajo en términos genéricos y no con relación a dimensiones específicas del trabajo; y (g) Escala Multidimensional de Satisfacción en el Trabajo; que contempla las siguientes categorías: Salario, oportunidad de ascenso, relación en el ambiente de trabajo y condiciones de trabajo.

Por lo que hemos visto, la medición de la satisfacción laboral presenta una diversidad de pareceres en cuanto a la técnica y el instrumento a utilizar. En este contexto, Robbins y Judge, en su obra antes citada, expresan lo siguiente:

Los dos enfoques que se utilizan con más frecuencia son una calificación global única, y otra que es la suma de cierto número de facetas del trabajo. El método de la calificación global única no es nada más que pedir a los individuos que respondan una pregunta como la siguiente: ‘Si considera todo lo que involucra, ¿qué tan satisfecho está usted con su trabajo?’. Luego, quienes responden lo hacen encerrando en un círculo un número entre 1 y 5 que corresponden a respuestas que van de ‘muy satisfecho’ a ‘muy insatisfecho’. El otro enfoque –la suma de facetas del trabajo- es más sofisticado. Identifica los elementos clave de un trabajo e interroga al empleado sobre sus sentimientos respecto de cada uno (...) ¿Algunos de los enfoques anteriores es superior al otro? La intuición diría que con la suma de las respuestas a los factores del trabajo se obtendría una evaluación más adecuada de la satisfacción en el empleo. Sin embargo, las investigaciones no dan apoyo a esa suposición intuitiva. Ésta es una de las situaciones raras en que la sencillez parece funcionar tan bien como la complejidad (p. 84).

METODOLOGÍA

La investigación realizada tiene un diseño no experimental, descriptivo-correlacional, puesto que ha buscado demostrar la asociación existente entre las dos variables en estudio: justicia organizacional y satisfacción laboral.

La población estuvo constituida por un total de 100 trabajadores que laboran en la Agencia Trujillo del BNP, habiéndose obtenido la respuesta de 54 de ellos. Se aplicó como instrumento de recolección de datos el cuestionario: en el caso de la variable justicia organizacional, se adaptó la versión española de la denominada *Escala de Justicia Organizacional de Colquitt* (EJOC); en el caso de la variable satisfacción laboral, se adaptó el denominado “Índice descriptivo de puestos” (JDI). Ambos instrumentos fueron validados a través del cálculo del alfa de Cronbach (0.945, para el primero de ellos; y, 0.878, para el segundo).

El cuestionario utiliza una escala de medición tipo Likert de 5 categorías. En el caso de la variable justicia organizacional, los puntajes significan: 5= excelente; 4= buena; 3= regular; 2= deficiente; 1= muy deficiente. En el caso de la variable satisfacción laboral, los puntajes significan: 5= muy satisfecho; 4= satisfecho; 3= ni satisfecho, ni insatisfecho; 2= insatisfecho; 1= muy insatisfecho.

Para el análisis de los datos recogidos, se han utilizado estadísticos descriptivos y el coeficiente de correlación *Rho de Spearman*.

RESULTADOS

Los resultados de la tabla 2. muestran que el valor medio alcanzado por la variable justicia organizacional, en la percepción de los trabajadores del Banco, es de 3,5 puntos (en una escala que va del 1 al 5), lo que sugiere un estado de situación que se acerca al calificativo de justicia organizacional cercana a “buena”. La puntuación media más alta corresponde a la dimensión justicia interpersonal: 4,1; seguida de las dimensiones justicia informativa: 3,7, justicia distributiva: 3,1 y justicia procedimental: 2,8.

Tabla 2.*Puntuaciones variable justicia organizacional*

Dimensiones/Indicadores	Mín	Máx	Media
Justicia distributiva			3.1
Recompensas reflejan esfuerzo por el trabajo	1	5	3.0
Recompensas por el trabajo son apropiadas	1	5	3.0
Recompensas reflejan la contribución a la organización	1	5	3.0
Recompensas por el desempeño son justas	1	5	2.9
Justicia procedimental			2.8
Posibilidad de expresar puntos de vista	1	5	3.1
Influencia sobre las recompensas	1	5	2.7
Aplicación consistente de los procedimientos	1	5	2.5
Aplicación neutral de los procedimientos	1	5	2.6
Información precisa como base de los procedimientos	1	5	2.7
Posibilidad de solicitar recompensas	1	5	3.0
Estándares éticos como base de los procedimientos	1	5	2.9
Justicia interpersonal			4.1
Trato educado	1	5	4.1
Trato digno	1	5	4.0
Trato con respeto	1	5	4.2
Comentarios apropiados	1	5	4.0
Justicia informativa			3.7
Sinceridad en la comunicación	1	5	4.1
Explicación detallada	1	5	3.7
Razonabilidad de la explicación	1	5	3.5
Oportunidad de la explicación	1	5	3.6
Comunicación basada en necesidades específicas	1	5	3.7
Total			3.5

Por otra parte, los resultados de la tabla 3. muestran que el valor medio de la variable satisfacción laboral es de 3, 9 (en una escala que va del 1 al 5), lo que sugiere un estado de situación que se acerca al calificativo de trabajador “satisfecho”. La puntuación media más alta en la dimensión trabajo en sí mismo (4,3); seguida de las dimensiones calidad de la supervisión (4,0), relaciones con los compañeros de trabajo (4,0) y políticas institucionales (3,3).

Tabla 3.*Puntuaciones variable satisfacción laboral*

Dimensiones/Indicadores	Mín	Máx	Media
Trabajo en sí mismo			
Variedad o diversidad de tareas	1	5	4.1
Significancia o importancia del trabajo	1	5	4.3
Autonomía o libertad en el trabajo	1	5	4.2
Información recibida por usuarios	1	5	4.4
Calidad de la supervisión			
Participación en toma de decisiones	1	5	3.5
Información proporcionada por jefe	1	5	3.9
Conocimiento del trabajo por parte del jefe	1	5	4.1
Delegación de funciones por parte del jefe	1	5	4.0
Relaciones con los compañeros de trabajo			
Clima afectivo en el área de trabajo	1	5	4.2
Confianza entre compañeros del área de trabajo	1	5	3.7
Colaboración entre compañeros del área de trabajo	1	5	3.7
Espíritu de equipo en el área de trabajo	1	5	3.7
Políticas institucionales			
Condiciones ambientales del área de trabajo en higiene	1	5	3.3
Condiciones ambientales del área de trabajo en seguridad	1	5	3.2
Compensaciones financieras por el trabajo realizado	1	5	3.0
Oportunidad de hacer carrera laboral	1	5	3.1
Total			3.9

Finalmente, los resultados de la tabla 4. demuestran la existencia de una correlación directa o positiva (0,66) entre las dos variables analizadas altamente significativa (0,000).

Tabla 4.*Correlación entre justicia organizacional y satisfacción laboral*

	Justicia organizacional	Satisfacción laboral
Justicia organizacional	Coefficiente de correlación	0.660
	Nivel de significancia	0.000
	n	54
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0.660
	Nivel de significancia	0.000
	n	54

DISCUSIÓN

Los resultados concuerdan con los postulados teóricos establecidos en la literatura especializada, tal como ya se ha expuesto en el marco teórico de la presente investigación, en torno a que el clima organizacional y la satisfacción en el trabajo son dos constructos directamente relacionados

Asimismo, estos mismos resultados coinciden con lo que diversos investigadores han demostrado en sus estudios empíricos, tales como los efectuados por Patlán-Pérez et al. (2012), Rai (2013), Al-Zu'bi (2010) y Hurtado (2014), entre otros.

Finalmente, los resultados han permitido verificar que la hipótesis planteada se ha confirmado, es decir, se ha demostrado la existencia de una relación directa o positiva entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral en el caso del Banco estudiado.

CONCLUSIONES

La medición de la variable justicia organizacional, en la percepción de los trabajadores del BNP, alcanza una calificación cercana a buena (el valor medio obtenido es de 3,5 puntos, en una escala de 1 a 5).

La medición de la variable satisfacción laboral, en la percepción de los trabajadores del BNP, alcanza una calificación de satisfecho (el valor medio obtenido es de 3,9 puntos, en una escala de 1 a 5).

Se ha probado que existe una relación directa o positiva entre la percepción de la justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del BNP.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Al-Zu'bi, H. (2010). A study of relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102-109.
- Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los Directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil)*. (Tesis Doctoral) Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México DF: McGraw Hill Interamericana.
- Fleishman, E. & Bass, A. (1976). *Estudios de Psicología Industrial y del Personal*. México DF: Trillas.

- Hurtado, L. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una Universidad Privada de Bogotá*. (Tesis de Maestría en Psicología) Universidad Católica de Colombia. Recuperado de: <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2075/1/RELACI%C3%93N%20ENTRE%20LA%20PERCEPCION%20DE%20JUSTICIA%20ORGANIZACIONALM%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL.pdf>
- Kinicki, A. & Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México DF: McGraw Hill.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México DF: McGraw Hill.
- Mladinic, A. & Isla, P. (2002). Justicia organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones. *PSYKHE*, 11(2), 171-179.
- Patlán-Pérez, J., Martínez, E. & Hernández, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(5), 1-19.
- Patlán-Pérez, J., Flores, R., Martínez, E. & Hernández, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y Administración*, 59 (2), 97-120.
- Rai, G. (2013). Impact of organizational justice on satisfaction, commitment and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors? *International Journal of Human Sciences*, 10 (2), 260-284.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Pearson Educación.
- Rodríguez, R., Martínez, M. y Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), 961-974.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. & Osborn, R. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Limusa Wiley.
- Solano, D. (2011). Una revisión del concepto de Justicia Organizacional: Desarrollo teórico e implicancias en la coyuntura política y para el sector público. *Gestión Pública y Desarrollo*, 5(51), 14-16.
- Vaamonde, J. (2013). *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional*. (Tesis de Doctor en Psicología) Universidad Nacional de la Plata. Recuperado de: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.903/te.903.pdf>

Determinantes de la estructura de capital de las empresas industriales peruanas, a la luz de la Teoría del Pecking Order, en el período 2007-2014

Rodolfo Enrique Ramírez López ^{1, a}, Félix Castillo Vera ^{2, b}

¹Escuela de Administración, Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

²Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.

^a Egresado ; ^b Profesor Asociado.

Correspondencia: Rodolfo Enrique Ramírez López

Correo electrónico: rodrl_007@hotmail.com

RESUMEN

El presente trabajo muestra el producto de una investigación empírica y estadística sobre los factores determinantes de la estructura de capital en las empresas industriales peruanas que han cotizado en la Bolsa de Valores de Lima, en el período 2007 – 2014, utilizando la Teoría del Pecking Order como referente teórico. Se trata de un estudio explicativo con diseño no experimental y longitudinal. Mediante una regresión no lineal con datos de panel, los resultados han confirmado, de manera parcial, la vigencia de esta teoría en la realidad peruana, en tanto que variables tales como la rentabilidad financiera, el tamaño de las empresas y el crecimiento han resultado siendo los factores determinantes de la estructura de capital, mientras que las variables déficit financiero y tangibilidad de activos se constituyen como factores irrelevantes.

Palabras clave: Crecimiento, déficit financiero, rentabilidad financiera, tamaño de la empresa, tangibilidad de activos.

Determinants of capital structure of Peruvian industrial companies, in the light of the theory of the Pecking Order, period 2007 - 2014.

ABSTRACT

This paper shows the product of an empirical and statistical investigation on the determinants of the capital structure in the Peruvian industrial companies that have traded in Lima Stock Exchange, in the period 2007 - 2014, using the Theory of Pecking Order as theoretical reference. This is an explanatory study, non-experimental and longitudinal design. By means of a nonlinear regression with panel data, the results have partially confirmed the validity of this theory in Peruvian reality, while variables such as financial profitability, company size and growth have turned out to be the determinants of the capital structure, while the variables financial deficit and tangibility of assets are constituted as irrelevant factors.

Key words: Growth, financial deficit, financial profitability, company size, tangible assets.

INTRODUCCIÓN

Desde mediados del siglo XX, los especialistas vienen estudiando la forma cómo las empresas estructuran su capital. Así, han aparecido diversas teorías que tratan de explicar la conformación de dicha estructura (véase, por ejemplo, los artículos de autores como Bessler, Drobetz y Kazemih; Frydenberg; Cheremushkin; Miglo; compilados por Baker & Martin, 2011). A su vez, una serie de investigaciones empíricas han tratado de corroborar si se cumplen o no estas teorías en determinadas realidades.

Así por ejemplo, Mongrut, Fuenzalida, Pezo y Teply (2010), a partir de un estudio de panel efectuado sobre una muestra de 163 empresas corporativas de Argentina, Brasil, Chile, México y Perú, cotizantes en sus respectivos mercados bursátiles, en el período 1995-2007, han tratado de verificar la validez de las teorías de estructura de capital con los modelos de jerarquización financiera (*Pecking Order*) y de apalancamiento (*Trade Off*). Los resultados del estudio han rechazado la hipótesis de la jerarquización financiera, por cuanto no explican la política de endeudamiento de las empresas latinoamericanas; por el contrario, dichos resultados indican que estas empresas prefieren emitir deuda y gozar de los beneficios y costos correspondientes, en lugar de financiarse con los fondos generados.

Por su parte, Mondragón (2010), da cuenta de los resultados obtenidos de la regresión efectuada al modelar un grupo de empresas del sector automotor colombiano, durante el período 1999-2005, concluyendo que el modelo de regresión no resulta una buena predicción del comportamiento; pues, al parecer, el déficit no explica los cambios en el nivel de endeudamiento, sino que, por el contrario, sería la emisión positiva o negativa de deuda la que influiría en el déficit de fondos del período.

Por otro lado, Chen & Chang (2011), utilizando el método de datos de panel y la regresión lineal múltiple como modelo de análisis, examinaron los factores determinantes de las decisiones de endeudamiento de 305 empresas electrónicas que cotizaron en la Bolsa de Valores de Taiwán en el año 2009. Los resultados indicaron que los factores determinantes de la estructura del capital eran la rentabilidad y la tasa de crecimiento, siendo el tamaño una variable moderadora.

A su turno, Medina, Salinas, Ochoa y Molina (2012), en base a un enfoque de datos de panel correspondiente a las empresas manufactureras colombianas, en el período 2005-2011, llegaron a la conclusión de que las variables determinantes de las decisiones de financiación en las empresas estudiadas son, en todos los casos, rentabilidad, déficit de financiación y opciones de crecimiento, dando así sustento a la teoría jerárquica de financiación.

Asimismo, Correa, Cruz y Nakamura (2013), a través de un análisis de regresión con datos de panel, investigaron el nivel de endeudamiento de las empresas más grandes basadas en las teorías del *Pecking Order* y de *Trade-off*, haciendo también la prueba de sus factores determinantes. Los resultados mostraron una relación negativa entre el nivel de endeudamiento y el grado de tangibilidad de los activos y la rentabilidad, así como una relación positiva entre

riesgo y endeudamiento. También se demostró que las empresas de capital extranjero estaban más apalancadas que las empresas nacionales. En general, los resultados sugirieron que la teoría de *Pecking Order* es más consistente que la teoría de *Trade-off* para explicar la estructura de capital de las empresas brasileñas.

Finalmente, Cárdenas, Linares y Ruiz (2014), por medio de un análisis de regresión con datos de panel, investigaron si las decisiones corporativas en relación a la estructura de capital, durante el período comprendido entre los años 1997 y 2012, en las empresa financieras cuyas acciones forman parte del Índice General de la Bolsa de Valores de Lima (IGBVL), son explicadas a través de la Teoría de *Pecking Order*. Las conclusiones del estudio demostraron que, si se considera todo el horizonte temporal, solo en cierta medida el déficit de financiamiento de las compañías suele ser cubierto con deuda; que los postulados de la teoría en mención poseen cierto nivel predictivo sobre las decisiones de financiamiento de las empresas no financieras que cotizan en la BVL; que las emisiones de deuda financiera de corto plazo incluidas en el déficit no aportan capacidad explicativa; y que, únicamente, el flujo de caja exhibe un comportamiento contrario a lo que la teoría propone, sin embargo, el poder predictivo se incrementa ligeramente.

REVISIÓN TEÓRICA

En los textos especializados no es muy común encontrar una definición expresa del constructo estructura de capital (para el caso, revisar, Graham, Smart y Megginson, 2011; Brealey, Myers y Allen, 2010). En todo caso, Court (2010), lo define como “la relación Deuda (D) a Capital Propio (E)”, representando esta relación de la siguiente manera:

$$L = D / E$$

donde:

L = Ratio deuda a capital propio o palanca.

D = Valor de la deuda.

E = Valor del capital (*Equity*).

Por su parte, Ross, Westerfield y Jaffe (2012), consideran que la estructura de capital de una empresa “representa las proporciones del financiamiento que ella recibe de la deuda a corto y a largo plazo y de los instrumentos de capital” (p. 4). Emery y Finnerty (2000), a su turno, sostienen lo siguiente:

La forma en la cual una compañía se financia a sí misma recibe el nombre de estructura de capital. En términos prácticos, la estructura de capital se refiere a la proporción de financiamiento de deuda que tiene la empresa y su razón de apalancamiento (p. 483).

En conclusión, la estructura de capital de una empresa vendría a ser la forma cómo esta financia sus operaciones y crecimiento mediante el uso de diferentes fuentes de fondos. Dicho de otro modo, la estructura de capital es la composición de sus pasivos a largo y corto plazo. Como tal, entonces, en términos gráficos, la estructura de capital de una empresa es, esencialmente, el lado derecho de su balance.

Por otro lado, la evolución teórica del concepto ha sido estudiada detalladamente por Zambrano y Acuña (2011), desde el punto de vista de la economía financiera y a partir de la revisión de los enfoques de diversos autores, surgidos a comienzos de la década de 1950. En base al trabajo de estos autores se extraen las afirmaciones que se detallan a continuación.

Las primeras investigaciones sobre el constructo se enfocaron en entornos cercanos a mercados de capitales perfectos, de entre las cuales se pueden citar a la denominada tesis tradicional y a las propuestas de Modigliani y Miller de 1958. La tesis tradicional, según los autores en mención:

Consideraba la existencia de una estructura financiera óptima a partir de un uso moderado del apalancamiento financiero, ya que siendo la deuda una forma más barata de financiación se disminuiría el costo promedio de capital y se incrementaría el valor de la empresa (p. 86).

La tesis de Modigliani y Miller, plasmadas en su artículo “The Cost of Capital, Corporation Finance, and the theory of the Firm”, publicado en 1958, planteaba que en mercados perfectos de capitales (en donde no existían impuestos, costes de transacción y otras imperfecciones) las decisiones respecto a la estructura financiera de una empresa eran irrelevantes. Planteamiento que apoyaba el enfoque que sostenía que “el valor de la empresa dependía de los resultados operativos de la misma” (p. 87).

Frente a las críticas que diversos autores hicieron tanto a la tesis tradicional como a la de Modigliani y Miller, se desarrollaron otras teorías que se ubicaron dentro de las características de los mercados imperfectos, tales como: teoría corregida de Modigliani y Miller, modelo de Miller, teoría de los costos de agencia, teoría de la información asimétrica, teoría del *trade off* y teoría del *pecking order*.

En 1963, Modigliani y Miller corrigieron su tesis anterior, la misma que no había tenido en cuenta la influencia de los impuestos en la estructura del capital de una empresa. En su nuevo planteamiento, los autores consideraron que la presencia de un ahorro fiscal al emitir deuda permitía, a su vez, la aparición de una estructura óptima de capital basada en la mayor cantidad posible de apalancamiento que la empresa pueda soportar. Por lo tanto, deducen la existencia de una estructura óptima de capital por el ahorro fiscal obtenido al utilizar deuda.

El modelo de Miller (1977), por su parte, incorporó en el análisis el tema de los impuestos de renta de sus inversores (ya sea por beneficios recibidos, por dividendos y ganancias de capital o intereses), llegando a la conclusión de que, en un contexto de equilibrio del mercado, las ganancias atribuidas al escudo fiscal por deuda se anulan y, por lo tanto, la estructura de capital óptima se torna irrelevante sobre el valor de la empresa.

La teoría de los costos de agencia, por otro lado, analiza el tema desde la perspectiva de los conflictos que se generan en una empresa entre socios, directivos y acreedores, a los que llama costos de agencia, planteando que existe una estructura de capital óptima que minimiza dichos costos e incrementa el valor de la empresa.

La teoría de la información asimétrica, también denominada teoría de la señalización, ha basado su planteamiento en los problemas de información asimétrica entre los diferentes agentes del mercado. En este sentido, la asimetría de la información puede afectar la valoración de la empresa entre los grupos de interés que participan en las decisiones de financiamiento de la misma, de modo tal que:

En determinados casos los agentes tomen decisiones erróneas dentro de los mercados financieros y de intermediación, causándoles posteriores problemas a las firmas debido a que resulta imposible detectar sectores productivos y en sí, entender la complejidad de los mercados, lo que es aprovechado por intermediarios financieros que se caracterizan por poseer mayor información que el público en general y que generan a las firmas altos costos de transacción en la elaboración de los contratos” (p. 92).

La teoría del *trade off*, también conocida como teoría estática o de equilibrio, sostiene que existe una composición óptima entre deuda y capital, la cual se halla una vez que se equilibren los beneficios y costos provenientes del apalancamiento, aumentando así el valor de la empresa. Por lo tanto, esta teoría defiende la existencia de una estructura de capital óptima y considera que dicha estructura determina el valor de la empresa.

Finalmente, la teoría del *pecking order*, contrariamente a lo que sugiere la teoría anterior, sostiene la no existencia de un equilibrio óptimo entre capital y deuda. Considera que los directivos de una empresa buscan aumentar sus inversiones mediante un ordenamiento jerárquico para sus fuentes de financiación, ayudando a entender la relación existente entre la estructura de capital y los diversos problemas de la información asimétrica.

En este orden de ideas, autores como Graham et al., (2011), consideran que la teoría del orden jerárquico se basa en cuatro hechos que Stewart Myers, en 1984, pudo observar sobre el comportamiento financiero de las empresas. En primer lugar, la política de dividendos es reacia, puesto que los directivos tienden a mantener constante el pago de dividendos en respuesta a escenarios fluctuantes de las utilidades. En segundo lugar, cada empresa tiene la tendencia al financiamiento interno, empleando utilidades del ejercicio y las retenidas, en lugar del financiamiento externo (deuda o acciones). En tercer lugar, cuando la empresa está en la necesidad de emitir deuda, apuesta, en principio, por el valor más seguro. Y, por último, a medida que la empresa requiera mayor financiamiento externo, seguirá con el orden jerárquico, empezando con los instrumentos de deuda sin riesgo, seguido poco a poco por los de alto riesgo (valores convertibles, acciones preferentes) y, finalmente, por las acciones comunes.

Según Zambrano y Acuña (2011), el *Pecking Order* ha tenido mucha aceptación en las empresas, ya que éstas no buscan la mezcla óptima entre recursos propios y externos, sino que financian sus nuevos proyectos de inversión con sus recursos propios (utilidades), debido a que tienen una antipatía por encontrar situaciones adversas en el mercado y, además, porque la información no proporciona suficiente seguridad para realizar dichos proyectos. En su opinión, los estudios más destacados sobre esta teoría son diversos, como los que se describen a continuación.

Myers (1984), manifestó en su momento que las empresas prefieren financiarse con recursos internos, es decir, la reinversión de las utilidades para aprovechar las oportunidades de inversión, con el fin de evitarse los costos generados por la información asimétrica del mercado. Luego afirma que las empresas cuando requieren recursos externos primero prefieren la deuda, la cual les exige unos pagos fijos que dependen de los flujos futuros que espera tener la firma, y cuando esta posibilidad se agota escogen los bonos, dándoles prioridad a los de corto plazo sobre los de largo plazo y finalmente, cuando su capacidad de endeudamiento está al tope, se inclinan por la emisión de acciones como última opción.

Shyam-Sunder y Myers (1994), lograron demostrar que el *Pecking Order* es un buen referente para explicar el comportamiento financiero de 157 empresas en el período de 1971 hasta 1989, dejando en claro que esta teoría existe por el déficit interno de las empresas, lo cual las obliga a emitir deuda.

En este marco de referencia teórico, la presente investigación se planteó como problema el siguiente: ¿cuáles han sido los factores determinantes de la estructura del capital de las empresas industriales peruanas, que han cotizado en la Bolsa de Valores de Lima, en el período 2007-2014, a la luz de la teoría del *Pecking Order*?

En respuesta al problema en mención, la hipótesis propuesta fue la siguiente: los factores determinantes de la estructura de capital de las empresas industriales peruanas, que han cotizado en la Bolsa de Valores de Lima, en el período 2007-2014, a la luz de la teoría del *Pecking Order*, han sido rentabilidad financiera, crecimiento, tangibilidad de activos, déficit financiero y tamaño de la empresa.

METODOLOGÍA

El trabajo de investigación empírica efectuado ha sido de diseño no experimental, explicativo y longitudinal, puesto que ha obtenido datos de la realidad para explicar el comportamiento de la variable estructura de capital, en función de sus variables determinantes.

La prueba de hipótesis se ha efectuado a través de una regresión no lineal múltiple, utilizando la metodología de datos de panel correspondientes a 34 empresas industriales, durante un período determinado, con ayuda del software *Stata*.

El estudio ha puesto a prueba la validez de la teoría del *Pecking Order*, expresada en el modelo siguiente:

$$CS = e^{(\beta_1 ROE_{it} + \beta_2 GROWTH_{it} + \beta_3 SIZE_{it} + \beta_4 TANG_{it} + \beta_5 DEF_{it} + CONS_{it})} \varepsilon_{it}$$

En donde:

CS = estructura de capital

ROE = rentabilidad financiera

GROWTH = crecimiento

SIZE = tamaño de las empresas

TANG = tangibilidad de los activos

DEF = déficit financiero

CONS = efecto constante independiente de las variables explicativas

β_1 hasta β_5 = impacto de cada una de las variables explicativas en la variable independiente.

ε = término de error no explicado por el modelo

e = épsilon

A continuación se explica el modelo de acuerdo a la teoría del Pecking Order y se detalla la forma como se ha calculado cada una de las variables componentes:

a) Estructura de capital

Es la variable dependiente del modelo, la cual es explicada por las otras cinco variables independientes: rentabilidad financiera, tangibilidad, crecimiento, déficit financiero y tamaño de la empresa.

$$CS = \frac{\text{Pasivo total}}{\text{Patrimonio}}$$

b) Rentabilidad financiera

Las empresas rentables generan efectivo de manera interna, lo que implica una menor necesidad de financiamiento externo. Como las empresas que buscan capital externo recurren en primer lugar a la deuda, las empresas rentables dependen menos del endeudamiento (Ross, Westerfield & Jaffe, 2012).

$$ROE = \frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Patrimonio}}$$

c) Crecimiento

Las empresas con alto crecimiento tenderán a buscar a los fondos externos para adaptarse al mismo. Los estudios encontraron una relación positiva entre esta variable y la estructura de capital (Allen, Michaelas et al. y Amidu, citados por Chen & Chang, 2011).

$$GROWTH = \frac{\text{Ventas netas}_t}{\text{Ventas netas}_{t-1}} - 1$$

d) Tangibilidad de los activos

Cuando una empresa posee más activos tangibles, se verá afectada en menor medida por la información asimétrica y, a su vez, con menores costos de agencia. Se espera una relación directa con la estructura de capital (Allen, Michaelas et al. y Amidu, citados por Chen & Chang, 2011).

$$TANG = \frac{PPE}{\text{Activos totales}}$$

En donde PPE = Propiedad, planta y equipo.

e) Déficit financiero

Cuando los flujos de caja internos de una empresa son insuficientes para sus inversiones, bienes y dividendos comprometidos, la empresa emite deuda. Por tal razón, se espera una relación directa (Shyam-Sunder & Myers, 1999).

$$DF = \frac{DIV+X+\Delta W+R-C}{Activo\ total}$$

En donde:

DIV = pago de dividendos

X = inversión neta, calculada como la diferencia entre el activo fijo en el año t y el activo fijo en el año t – 1

ΔW = variación neta del capital de trabajo, calculada:

$$\Delta W = (AC_t - PC_t) - (AC_{t-1} - PC_{t-1})$$

AC = Activo corriente

PC = Pasivo corriente

R = porción corriente de la deuda a largo plazo al inicio del período

C = flujo de fondos generado internamente después de impuestos e intereses

$$C = UAII - Gf - Imp + Dep + Am$$

UAII = utilidad antes de intereses e impuestos

Gf = gastos financieros

Imp = impuesto a las ganancias

Dep = depreciación

Am = amortización

f) Tamaño de la empresa

Cuando las empresas son más grandes, se encuentran más diversificadas, tienen menor asimetría en la información dado que presentan reportes para inversores y entidades financieras y, por ende, tienen menos restricciones financieras que las empresas más pequeñas, menos costos de transacción, menos probabilidades de quiebra y en consecuencia, mayor endeudamiento, encontrándose así una relación directa entre tamaño y deuda (Medina et al., 2012).

$$SIZE = \ln(Activo\ total)$$

RESULTADOS

La estimación del modelo antes planteado arroja los resultados que se muestran en la tabla 1.

Tabla 1

Modelo de regresión no lineal

Variable	Coefficiente	Error estándar	Probabilidad
Constante	-2,7567	0,5087	0,000**
ROE	-1,3058	0,3373	0,000**
GROWTH	0,4150	0,1762	0,019*
SIZE	0,2171	0,0310	0,000**
TANG	-0,4019	0,4032	0,320
DEF	-0,0461	0,3954	0,907
N° de observaciones	272	R ² ajustado	0,7322

*p<0,05; **p<0,01

Nota. Elaboración propia a partir de resultados arrojados por el software Stata.

De acuerdo a los resultados de la tabla 1, se aprecia que el modelo estimado logra explicar en gran medida a la variable dependiente (estructura de capital), ya que al tener un R^2 de 0,7322, las cinco variables independientes explican en un 73,22% a la dependiente. De aquellas, tanto variables como la rentabilidad financiera (ROE), crecimiento (GROWTH) y el tamaño (SIZE) de las empresas resultan estadísticamente significativas individualmente al 5% de significancia, al ser su probabilidad menor a 0,05. Mientras que, la tangibilidad de los activos (TANG) y el déficit financiero (DEF) no son estadísticamente significativos individualmente, puesto que sus probabilidades son 0,320 y 0,907 respectivamente, lo que significa que sus coeficientes tienen la probabilidad de ser 0 en un 32% y 90,7%.

La información que se presenta en la tabla 2, permite determinar que la rentabilidad financiera (ROE), el crecimiento (GROWTH) y el tamaño (SIZE) de las empresas van de acuerdo con los postulados de la teoría del Pecking Order, ya que los signos de los coeficientes coinciden con lo dicho por esta.

Tabla 2
Signos de los coeficientes de las variables independientes

Variable	Signo del coeficiente según la teoría	Signo del coeficiente arrojado en la regresión
ROE	-	-
GROWTH	+	+
SIZE	+	+
TANG	+	
DEF	+	

Nota. Elaboración propia a partir de resultados arrojados por el software Stata.

DISCUSIÓN

La rentabilidad financiera muestra una relación inversa con la estructura de capital, entonces se puede afirmar que las empresas industriales peruanas más rentables, al tener un mayor flujo de fondos interno, no necesitan endeudarse, sino que esos mismos flujos lo reinvierten.

El crecimiento presenta una relación directa con la estructura de capital, afirmando que para adaptarse al crecimiento, las empresas buscarán fondos externos.

El tamaño de las empresas evidencia una relación directa con la estructura de capital. Estas al tener un mayor tamaño, están afectadas en menor medida por las diferentes imperfecciones del mercado, tales como la asimetría de la información, de esta manera, tienen menos restricciones financieras (menos costos de transacción y menos probabilidades de quiebra) y en consecuencia mayor endeudamiento.

A diferencia de algunas investigaciones realizadas en base al modelo básico del *Pecking Order*; en la que sólo se utiliza una variable explicativa, déficit financiero, la presente investigación utiliza cuatro variables adicionales: rentabilidad, tangibilidad de activos, crecimiento y tamaño de la empresa.

Este estudio empírico tiene un cierto grado de similitud con los resultados encontrados por Medina et al. (2012), en la cual habría dos factores determinantes, según la teoría del *Pecking Order*; la rentabilidad y el crecimiento. Sin embargo, a diferencia del estudio mencionado, los resultados encontrados en la presente investigación demuestran que el déficit financiero y la tangibilidad de los activos no son estadísticamente significativas, es decir, no resultan siendo factores determinantes de la estructura de capital de las empresas industriales peruanas.

Lo mismo sucede con Chen & Chang (2011), donde se encontró que la rentabilidad financiera afecta negativamente a la variable dependiente, mientras que el crecimiento lo hace positivamente, ambas igual que en este estudio.

Correa et al. (2013), también halló una relación inversa entre la rentabilidad y el nivel de endeudamiento.

En cuanto a las investigaciones en la realidad peruana, los resultados encontrados por Cárdenas et al. (2014), en los que se demuestra que el déficit financiero sí es un factor determinante y logra explicar la emisión de deuda, en cierta medida, en las empresas no financieras que cotizan en la Bolsa de Valores de Lima, los resultados encontrados en el presente trabajo, realizado en el sector de las empresas industriales, son diferentes.

CONCLUSIONES

El estudio busca demostrar si la teoría del *Pecking Order*, se cumple en las empresas industriales peruanas. Se esperaría que por la abundante información asimétrica en el mercado, la teoría sea un buen referente sobre el comportamiento financiero de las empresas industriales, no obstante, no es del todo cierto.

La hipótesis de la investigación se logra comprobar de manera parcial. Tres de las cinco variables independientes, rentabilidad financiera, crecimiento y tamaño de las empresas, son estadísticamente significativas y a su vez cumplen los lineamientos establecidos por la teoría del *Pecking Order*. Sin embargo, el déficit financiero y la tangibilidad de los activos no lo son, quiere decir que las empresas, al momento de emitir deuda, no toman sus decisiones corporativas en función de estas dos variables.

Para la realidad peruana, el asunto de estructura de capital es embrionario, ya sea por la poca información financiera que se tiene sobre las empresas y también por los escasos estudios empíricos respecto al mismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baker, H. & Martin, G. (2011) (Eds). *Capital structure and corporate financing decisions. Theory, evidence, and practice*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Bebczuk, R. (2000). *Información asimétrica en mercados financieros*. Madrid: Cambridge University Press.
- Brealey, R., Myers, S. & Allen, F. (2010). *Principios de Finanzas Corporativas*. México DF: Mc Graw Hill.
- Cárdenas, C., Linares, V. & Ruiz, J. (2014). *Análisis de la estructura de capital de empresas no financieras en el Mercado de valores peruano: una aproximación conductual*. (Tesis de Maestría en Finanzas Corporativas). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de:
http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/322507/1/CARDENAS_CB.pdf
- Chen, Li-Ju & Chang, C (2011). How the pecking-Order Theory Explain Capital Structure. *Journal of International Management Studies*, 6(2). Recuperado de:
<http://www.jimsjournal.org/10%20Li-Ju%20Chenpdf.pdf>
- Correa, C., Cruz, L. & Nakamura, W. (2013). A estrutura de capital das maiores empresas brasileiras. *RAM, REV. ADM. MACKENZIE*, 14(4), 106-103
- Court, E. (2010). *Finanzas corporativas*. Buenos Aires: CENGAGE Learning.
- Emery, D. & Finnerty, J. (2000). *Administración financiera corporativa*. México DF: Prentice Hall.
- Graham, J., Smart, S. & Megginson, W. (2011). *Finanzas Corporativas. El vínculo entre la teoría y lo que las empresas hacen*. México DF: CENGAGE Learning.
- Medina, A., Salinas, J., Ochoa, L. & Molina, C. (2012). La estructura financiera de las empresas manufactureras colombianas, una mirada econométrica, macroeconómica y financiera. *Perfil de Coyuntura Económica*, 20, 155-176.
- Miller, M. (1977). Debt and Taxes. *Journal of Finance*, 32(2), 261-275.
- Modigliani, F. & Miller, M. (1963). Corporate Income Taxes and The Cost of Capital: A Correction. *The American Economic Review*, 53(3), 433-443.
- Modigliani, F. & Miller, M. (1958). The Cost of Capital, Corporation Finance and The Theory of Investment. *The American Economic Review*, 48(3), 261-297.

- Mondragón, S. (2010). Una aplicación de la teoría de la jerarquía de las preferencias al sector automotor colombiano. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 56, 207-226.
- Mongrut, S., Fuenzalida, D., Pezo, G. & Teply, Z. (2010). Explorando teorías de estructura de capital en Latinoamérica. *Cuad Adm Bogotá*, 23 (41), 163-184
- Myers, S. (1984). The Capital Structure Puzzle. *Journal of Finance*, 39 (3), 575-92.
- Ross, S., Westerfield, R. & Jaffe, J. (2012). *Finanzas Corporativas*. México DF: Mc Graw Hill.
- Shyam-Sunder, L. & Myers, S. (1999). Testing static tradeoff against pecking order models of capital structure. *Journal of Financial Economics*, 51(2), 219-244.
- Zambrano, S. & Acuña, G. (2011). Estructura de capital. Evolución teórica. *Criterio Libre*. 9(15), 81-102.

Felicidad en el trabajo: una primera aproximación

Luis Enrique Ramírez Salinas ^{1, a}

¹Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú

^a Docente

Correspondencia: Luis Enrique Ramírez Salinas

Correo electrónico: lramirez@ucv.edu.pe

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación documental se bosquejan de manera preliminar algunas ideas y aportes realizados por una serie de autores en un tema relativamente poco estudiado en el ámbito de la administración del talento humano y que tiene que ver directamente con un nuevo enfoque humanista de la teoría administrativa: la felicidad en el trabajo. Partiendo de un constructo similar, cual es, el de satisfacción laboral, se pasa revista a una serie de aportes efectuados por autores de diversas disciplinas propias de la ciencia social, postulando tímidamente la idea de que la felicidad en el trabajo es un concepto mejor explicado desde el campo psicológico en general y de la teoría del flujo en particular.

Palabras clave: Satisfacción laboral, psicología positiva, psicoanálisis, teoría del flujo psicológico, bienestar.

Happiness at work: a first approach

ABSTRACT

This documentary research presents some ideas and contributions made by different authors on administration of the human talent subject- where relatively little studied has been made – which is directly related to a new humanistic approach of the administration theory: happiness at work. Starting from a similar construct, that is, job satisfaction, a series of contributions made by authors of different disciplines of social science were reviewed, timidly postulating the idea that happiness at work is a better explained concept from the psychology field in general and from the theory of flow specifically.

Key words: Job satisfaction, positive psychology, psychoanalysis, flow theory

INTRODUCCIÓN

Uno de los llamativos constructos que se ha ido abriendo paso en las investigaciones de los últimos tiempos, en el área del comportamiento organizacional, ha sido el de la felicidad en el trabajo; particularmente, en el terreno específico de la denominada psicología organizacional positiva, algunas de cuyas principales líneas de investigación son capital psicológico, identificación organizacional, confianza en la organización, justicia organizacional, comportamiento de ciudadanía organizacional, *engagement*, emociones positivas, fluidez, felicidad, bienestar subjetivo, etc.

Ante este novedoso concepto, cabe plantearse legítimamente interrogantes como las siguientes: ¿En qué consiste la felicidad en el trabajo? ¿Qué relación tiene con otro concepto similar como el de satisfacción en el trabajo? ¿Es posible operacionalizar dicho concepto? Las líneas que a continuación tratan de acercarse al mismo y proporcionar algunas luces al respecto, exponiendo las ideas fundamentales de reputados autores en diversas disciplinas del conocimiento, particularmente en el área de las ciencias sociales.

Para tal propósito y tratándose de una investigación documental hemos hurgado en fuentes primarias y secundarias con el propósito de una exposición sistemática de las principales ideas y concepciones del fenómeno, formulando un planteamiento inicial acerca de su naturaleza y ubicación en el campo de la psicología organizacional positiva.

SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

El tema de la satisfacción en el trabajo o satisfacción laboral ha sido siempre un tópico común en la literatura especializada en el campo del comportamiento organizacional, sobre todo por su probada correlación con otras variables importantes para el desempeño corporativo, tal como la productividad laboral (Salessi, 2014; Özpehlivan y Acar, 2015); aun cuando los autores no han llegado a una definición consensuada, habiendo oscilado la misma desde una perspectiva afectiva a otra cognitiva (Salessi, 2014).

En este sentido, autores como Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) consideran que la satisfacción laboral es una actitud que las personas adoptan frente a su trabajo y que se deriva de la percepción que ellas tienen acerca de sus tareas y del grado de correspondencia con la organización. De modo similar, Robbins y Judge (2009) sostienen que la satisfacción laboral es una sensación positiva o negativa sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características.

Por su parte, Salessi (2014) sostiene que la satisfacción entendida como actitud alude a un estado emocional derivado de la experiencia laboral del individuo; en cambio, entendida en su sentido cognitivo alude a una evaluación lógica y racional del mismo. En todo caso, según este autor, la postura de conceptualizarla como un conjunto de respuestas cognitivas y afectivas

frente a su trabajo es prevaleciente. Así se pronuncian, por ejemplo, Whitman et al., citados por Savaneviciene y Stankeviciute (2011), cuando afirman que la satisfacción laboral es un estado interno que se expresa mediante la evaluación afectiva y cognitiva acerca de una experiencia de trabajo con algún grado favorable o desfavorable.

Por otro lado, Omar (2010) advierte acerca de las numerosas vinculaciones encontradas entre la satisfacción laboral y una serie de variables no solo sociodemográficas sino, también, contextuales, como por ejemplo, la flexibilidad laboral, la manifestación emocional y el liderazgo transformacional, entre otras. En este sentido, puntualiza la importancia que tiene la satisfacción laboral en cuanto a sus efectos benéficos tanto para los trabajadores como para la organización: la satisfacción laboral aumenta la autoestima, la felicidad, el bienestar y reduce las enfermedades psicosomáticas como el estrés y la ansiedad.

En definitiva, según refiere Omar:

Desde una perspectiva individual, la satisfacción laboral en el trabajo puede ser una de las razones de la felicidad personal y laboral de un trabajador [...] En este sentido, se ha puntualizado que la felicidad con el trabajo influye positivamente en la satisfacción con la vida en general, y que la satisfacción personal hace que la gente trabaje de manera más eficiente y más eficaz, ya que las personas que son felices con su vida, reflejan su felicidad y satisfacción en su trabajo (p. 32-33).

Lo manifestado por Omar nos introduce en el concepto de felicidad en el trabajo. A primera vista, existiría una estrecha relación entre satisfacción laboral y felicidad en el trabajo, aun cuando la lectura atenta del párrafo citado nos sugiere que se trata de dos constructos diferentes. En todo caso, cuando se habla de felicidad en el trabajo las primeras interrogantes que se plantean son: ¿En qué consiste la felicidad? ¿Qué diferencia a la satisfacción laboral con la felicidad en el trabajo? ¿Es posible alcanzar la felicidad, sobre todo en el trabajo?

EL CONCEPTO DE FELICIDAD EN LA ANTIGÜEDAD

La felicidad ha sido un motivo de reflexión y preocupación del ser humano desde tiempos inmemorables, por decir lo menos. Si nos remontamos a la Antigüedad, encontraremos que los grandes sabios y maestros, tanto de Oriente como de Occidente, se ocupaban ya de tan importante y fundamental concepto en la vida de las personas. Así, uno de los textos sagrados más antiguos de la India como el *Bhagavad-Gita* (Canto del Señor), contiene una serie de alusiones al tema de la auténtica felicidad, la misma que se alcanzaría mediante experiencias espirituales con lo divino y a través de los sentidos trascendentales. Según puede leerse en el capítulo seis de este texto sagrado, el Dios Krishna se le aparece en forma humana en el campo de batalla a Arjuna (quien es un Ksatriya, es decir, un guerrero cuyo deber es pelear por una causa justa en una guerra santa) y, entre otras cosas, le dice lo siguiente (Paramadvaiti y Adhikary, comp., p. 41):

20-23. La etapa de perfección se denomina trance, o samadhi, cuando la mente se restringe completamente de las actividades materiales por la práctica del yoga. Esta se caracteriza por la habilidad de ver el yo con la mente pura y el deleitarse y regocijarse en el yo. En ese estado gozoso, uno se sitúa en la felicidad trascendental ilimitada y disfruta de sí mismo a través de los sentidos trascendentales [...].

27. El yogui cuya mente está fija en Mí, verdaderamente alcanza la felicidad más elevada. Él se libera en virtud de su identidad con el Brahman; su mente está tranquila, sus pasiones están calmadas y él está libre de pecado.

28. Permaneciendo siempre en el yo, liberándose de toda la contaminación material, el yogui alcanza la etapa máxima y perfecta de la felicidad en contacto con la Conciencia Suprema.

Por su parte, otro texto sagrado como es el Antiguo Testamento, considera que la felicidad o bienaventuranza se relaciona con la adquisición de sabiduría o entendimiento. En Proverbios 3:13 (La Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días, 2009, p. 1042), se lee lo siguiente: “Bienaventurado el hombre que halla la sabiduría y que adquiere entendimiento”.

Similares ideas a las encontradas en los textos sagrados aparecen en la obra del genial pensador griego Aristóteles (2011); quien, en diversos fragmentos de su Protréptico, vincula la felicidad con el obrar bien, como producto del conocimiento y la sabiduría, los mismos que se adquirirían mediante el cultivo de la filosofía, tal como se desprende de los fragmentos que se glosan en las siguientes líneas.

Fragmento 2

[...] la felicidad no depende tanto de poseer muchos bienes como del estado en que se encuentra el alma [...] si un alma ha sido educada, a tal alma y a tal hombre habría que llamarlo feliz, no al que está espléndidamente provisto de cosas exteriores, no siendo él mismo de ninguna valía (Tomo 1, pp. 5-6).

Fragmento 52

[...] y lo más importante de todo, tampoco vivimos bien por conocer alguna propiedades de los seres, sino por obrar bien, pues en esto consiste verdaderamente ser feliz (Tomo 1, p. 30).

Fragmento 68

[...] Pero la sabiduría es parte de la excelencia <del alma> y de la felicidad, pues afirmamos que la felicidad proviene de ella o bien que es ella misma (Tomo 1, p. 36).

Fragmento 93

Si es preciso no sólo deducir esta conclusión a partir de los componentes <de la felicidad>, sino también llegar a la misma <conclusión> partiendo de la <consideración> de la felicidad como un todo, digamos claramente que así

como el cultivo de la filosofía tiene relación con la felicidad, así también tiene relación con que estemos dispuestos a ser virtuosos o viciosos, pues de todas las cosas que son objeto de elección para todos nosotros, unas lo son en vista de la felicidad y otras por causa de ella, y en cuanto a las cosas por las que somos felices, unas son necesarias y otras placenteras (Tomo 1, pp. 46-47).

En este último fragmento (tal como indica una nota de Carlos Megino Rodríguez), Aristóteles introduce la idea de que existen cosas que son necesarias para una buena vida, como los bienes externos (recursos suficientes, amigos, hijos, etc.) y otras que son elegibles por sí mismas, por placenteras. Es por esta razón que, en el fragmento siguiente, sostiene que:

Fragmento 94

Consideramos, entonces, que la felicidad es conocimiento y un tipo de sabiduría, o la excelencia, o tener el máximo gozo, o todas estas cosas (Tomo 1, p. 47).

En efecto, en su *Ética nicomáquea*, Aristóteles (2011, Tomo 2, pp. 15-16) se pregunta acerca del bien supremo entre todos lo que pueden realizarse, afirmando que “sobre su nombre, casi todo el mundo está de acuerdo, pues tanto el vulgo como los cultos dicen que es la felicidad, y piensan que vivir bien y obrar bien es lo mismo que ser feliz”; aunque precisa que, en cuanto a su naturaleza, “no lo explican del mismo modo el vulgo y los sabios”, puesto que algunos creen que consiste en cosas tangibles y manifiestas como el placer, la riqueza o los honores, en tanto que otros, otra cosa.

En el libro 1 de la referida obra, cuando Aristóteles trata acerca de las tres clases de bienes (bienes exteriores, los del alma y los del cuerpo) afirma lo siguiente:

Concuerta también con nuestro razonamiento el que el hombre feliz vive bien y obra bien, pues a esto es, poco más o menos, a lo que se llama buena vida y buena conducta. Es evidente, además, que todas las condiciones requeridas para la felicidad se encuentran en nuestra definición (Tomo 2, p. 24).

En todo caso, el sabio griego acepta que la felicidad necesita también de bienes exteriores, cuando advierte que “[...] es evidente que la felicidad necesita también de los bienes exteriores, como dijimos; pues es imposible o no es fácil hacer el bien cuando no se cuenta con recursos” (Tomo 2, p. 25).

EL CONCEPTO DE FELICIDAD EN TIEMPOS MODERNOS

En tiempos más cercanos a los nuestros, desde una perspectiva multidisciplinaria, han ido apareciendo diversos trabajos respecto a la felicidad. Desde el campo del Psicoanálisis, en su estudio sobre los problemas de la *Ética Humanista*, Fromm (1957) advertía la conveniencia de distinguir entre placer y felicidad. En este sentido, consideraba que las teorías precedentes del placer, como el Hedonismo, no se sustentaban en técnicas precisas de estudio y observación; y que, en todo caso, el psicoanálisis había confirmado “la hipótesis de los opositores de la *Ética Hedonista*, de que la experiencia subjetiva de satisfacción es en sí misma engañosa y no constituye un criterio válido de valor” (p. 194).

En su análisis sobre el placer, Fromm consideraba que un tipo de placer es aquel que supone el alivio de una tensión penosa, situación que tiene que ver con necesidades arraigadas en las condiciones químicas del organismo (hambre, sed, sexo, sueño, etc.); y que, por lo tanto, “cuando esta tensión es liberada, se experimenta placer o, como propongo denominarlo, satisfacción” (p. 199). El término satisfacción resultaría ser, a juicio de Fromm, el más apropiado para designar esta clase de placer, el mismo que, en términos psicológicos, es el más común y fácil de lograr.

Otro tipo de placer, según Fromm, era aquel causado por el alivio de una tensión psíquica irracional, originada generalmente por estados patológicos como la ansiedad o la depresión (aun cuando pudieran ser concomitantes con procesos físico químicos anormales). La denominación de este tipo de placer sería, en opinión del autor, el de placer irracional, en contraste con el de satisfacción, placer este que vendría a ser racional ya que se limitaría a aquietar las necesidades fisiológicas normales.

Con el propósito de comprender mejor la diferencia antes advertida, Fromm introduce el concepto de escasez psicológica versus abundancia, para señalar que, dado que la carencia es la base misma de la satisfacción y de los deseos irracionales, “tanto las necesidades fisiológicas como las necesidades psíquicas irracionales forman parte de un sistema de escasez” (p. 202), frente al cual se levanta el reino de la abundancia, es decir, el de la productividad, de la actividad interior del ser humano (el autor define la productividad como la capacidad del hombre para emplear sus fuerzas y realizar sus potencialidades congénitas).

El reino de la abundancia, a juicio del autor, “puede existir únicamente cuando el hombre no tiene que consumir la mayor parte de sus energías trabajando para subsistir” (p.202). En este sentido, la evolución de la especie humana se ha caracterizado por la continua expansión del reino de la abundancia, esto es, de la energía excedente disponible para logros que van más allá de la simple supervivencia. Al placer derivado de la abundancia, según Fromm, puede denominársele gozo.

Es en este contexto teórico donde puede diferenciarse la calidad del placer y la naturaleza de la felicidad. Según Fromm:

Felicidad y gozo no son la satisfacción de una necesidad originada por una carencia fisiológica o psicológica; no son el alivio de una tensión, sino el fenómeno que acompaña a toda actividad productiva, en el pensar, en el sentir y en la acción. El gozo y la felicidad no son diferentes en calidad; difieren solamente en cuanto que el gozo se refiere a un acto singular, mientras que la felicidad, puede decirse, es una experiencia continua o integrada de gozo; podemos hablar de “gozos” (en plural), pero solamente de “felicidad” (en singular) (p. 205).

En conclusión, Fromm considera que la felicidad es el indicador de que el ser humano ha encontrado la respuesta a su problema existencial. En este sentido, según él, la felicidad no es sino “la realización productiva de sus potencialidades siendo simultáneamente uno con el mundo y conservando su propia integridad” (p.205).

Otro de los esfuerzos más importantes que se han llevado a cabo, desde el campo de la Economía, es la prolífica obra del profesor costarricense Mariano Rojas. En uno de sus recientes trabajos, Rojas (2014) sostiene que sí es posible un estudio científico de la felicidad, el mismo que debe venir acompañado necesariamente de reconsideraciones epistemológicas acerca de lo que significa y de su modo de conocerla. Según este autor, “la medición y el apropiado uso de los métodos de investigación cuantitativa permiten pasar de una discusión basada en opiniones y experiencias personales a un diálogo basado en la evidencia” (p. 21). En este sentido, Rojas refiere que el grado de felicidad de una persona solo podría determinarse científicamente mediante la pregunta directa a ella, puesto que al ser una vivencia personal nadie mejor que la misma persona para conocer su propia situación de felicidad/infelicidad. Este enfoque, según el autor, es conocido también como bienestar subjetivo.

El interés por el estudio científico de la felicidad, según Rojas, no se limita a la esfera pública (como puede evidenciarse con los estudios que últimamente se han multiplicado); sino que también en el ámbito privado hay una alta demanda por sus hallazgos, sobre todo en el mundo empresarial bajo la premisa de que los empleados felices son más productivos y que los clientes felices son más leales.

Por otro lado, en el campo de la denominada Psicología positiva han venido desarrollándose una serie de investigaciones sobre el bienestar de las personas, las mismas que han sido clasificadas por Ryan & Deci (2001) en dos enfoques: bienestar subjetivo y bienestar psicológico. El primero (*subjective well-being*), asociado a la tradición hedónica del bienestar; y, el segundo (*psychological well-being*), a la tradición eudaimónica.

Según estos autores Ryan & Deci (2001, p. 144), la opinión predominante entre los psicólogos de la tradición hedónica es que el hedonismo incluye las preferencias y los placeres de la mente y del cuerpo; y, en este sentido, el bienestar o felicidad subjetiva se refiere a la experiencia del placer contra el displacer, no siendo reducible al hedonismo físico ya que puede derivarse del logro de metas o resultados valiosos en diversos campos. En este contexto, la mayoría de las investigaciones sobre el bienestar subjetivo han utilizado tres dimensiones: satisfacción con la vida, presencia de un estado de ánimo positivo y ausencia de un estado de ánimo negativo.

En cuanto a la tradición eudaimónica, Ryan & Deci afirman que las teorías eudaimónicas sostienen que no todos los deseos producirían bienestar cuando se logran y que a pesar de que algunos resultados produzcan placer no serían buenos para las personas y no promoverían el bienestar. La concepción eudaimónica, según los autores, invita a las personas a vivir de acuerdo con su verdadero yo, hecho que ocurre cuando las actividades de las personas son congruentes o se relacionan con valores profundamente arraigados. En este contexto, traen a colación el concepto de bienestar psicológico de Ryff & Keyes y su modelo de medición multidimensional compuesto por seis dimensiones propias de la realización humana: autonomía, crecimiento personal,

aceptación de sí mismo, propósito de vida, control y relaciones positivas. Claramente puede apreciarse, entonces, la vinculación directa que existe entre la concepción del placer derivado de la abundancia o gozo (en términos de Fromm) y el funcionamiento psicológico óptimo o bienestar psicológico.

FELICIDAD EN EL TRABAJO

Llevado al terreno del comportamiento organizacional, bajo la denominación de felicidad en el trabajo, este constructo ha sido objeto de diferentes definiciones sin que exista todavía un consenso alrededor del mismo. Algunos autores como Chaiprasit y Santidhirakul (2011) consideran que la felicidad en el trabajo se produce “cuando una persona reacciona y disfruta de lo que está haciendo en el trabajo” (p. 191). Otros, como Wesarat, Sharif y Majid (2015) consideran que la felicidad está relacionada con el bienestar subjetivo del individuo y sostienen que “la felicidad en el lugar de trabajo se refiere a la satisfacción de vida y del trabajo de un individuo o bienestar subjetivo en el lugar de trabajo” (p. 79). En todo caso, para Gavin y Mason (2004):

Así que parece claro que si hay alguna esperanza para la gente de encontrar la felicidad en general en sus vidas, hoy en día tienen que ser felices en el trabajo. El trabajo en sí mismo, por supuesto, no puede hacer una persona feliz, pero una persona no puede ser genuinamente feliz sino es feliz en el trabajo (p. 381).

Frente a esta diversidad de pareceres, una de las teorías que, a nuestro juicio, permitiría explicar mejor el concepto de felicidad en el trabajo es la teoría del flujo psicológico. Según su creador, Csikszentmihalyi (1975), el fenómeno del flujo define las experiencias de aquellas personas que disfrutan de sus tareas, para las cuales disfrutan de las habilidades suficientes, sin esperar ningún tipo añadido de recompensa, más que el mero placer de ejecutarlas (personas autotélicas).

A partir de las investigaciones de Csikszentmihalyi, citado por Rodríguez (2011), se ha logrado determinar un canal de flujo, en función de dos variables: el desafío que representa la actividad a realizar y la habilidad que la persona tiene para realizarla. Bajo esta configuración, pueden presentarse 8 estados diferentes: apatía, preocupación, ansiedad, aburrimiento, activación, relajación, control y flujo (Figura 1).



Figura 1. El canal del flujo psicológico / Fuente: Tomado de Rodríguez (2011, p. 84).

Cuando la habilidad de la persona para realizar una actividad es mínima, esta pasa de la apatía a la preocupación y, luego, a la ansiedad, en la medida en que el nivel de desafío aumenta. Cuando la habilidad es media y el desafío es mínimo, el estado experimentado es el aburrimiento; en tanto que si el desafío aumenta, el estado se torna de activación creativa. Cuando la habilidad es máxima y el nivel de desafío es mínimo, el estado experimentado es de relajación y se tornará de control cuando el desafío aumenta; por último, el estado de flujo aparece cuando coinciden en un nivel máximo tanto el desafío como la habilidad.

Este estado de flujo psicológico es el que suele observarse algunas veces en una serie de trabajos o actividades de la vida diaria, sobre todo en aquellos de naturaleza creativa o intelectual (una actividad autotélica es aquella que una persona realiza por la actividad en sí misma; porque experimentarla es su principal propósito, aun cuando no esté de por medio remuneración alguna).

CONCLUSIONES

La revisión teórica efectuada ha permitido, en principio, distinguir entre los conceptos de satisfacción laboral y felicidad en el trabajo. En tanto que el primero de ellos tiene que ver con la evaluación afectiva y cognitiva que una persona hace de sus experiencias de trabajo, el segundo tiene que ver con el bienestar psicológico de la persona cuando emprende una actividad o tarea que lo lleva a un estado de flujo psicológico, estado que correspondería al placer derivado de la abundancia, (usando los términos de Erich Fromm), cuando no de la necesidad de autorrealización del hombre, de la que nos hablaba Abraham Maslow con su teoría de la jerarquía de necesidades (en el marco de la Psicología humanista).

En todo caso, quedan pendientes de revisión otras teorías que también guardan relación directa con el fenómeno estudiado, desde un enfoque eudaimónico, tal como por ejemplo la macro teoría de la autodeterminación (Ryan & Deci, 2000), la misma que se sustenta en las denominadas mini teorías de la evaluación cognitiva, integración organísmica, orientaciones de causalidad, necesidades básicas y contenido de metas. También queda en el tintero el análisis de la influencia del respectivo medio social, económico y político.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aristóteles. (2011). *Ética Nicomáquea*. Madrid: Editorial Gredos.
- La Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días (2009). *Santa Biblia: Reina-Valera Salt Lake City*.
- Chaiprasit, K. & Santidhirakul, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 25, 189 – 200
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Fromm, E. (1957). *Ética y Psicoanálisis*. México DF: Fondo de Cultura Económica.
- Gavin, J. & Mason, R. (2004). The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33 (4), 379–392.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. & Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. México DF: Editorial McGraw Hill.
- Omar, A. (2010). Las organizaciones positivas. En: A. Castro (compilador). *Fundamentos de psicología positiva*. (pp. 216-255). Buenos Aires: Paidós.
- Özpehlivan, M. & Acar, A.Z. (2015). Assessment of a multidimensional job satisfaction instrument. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 210, 283-290.
- Paramadvaiti, S. & Adhikary, A. (Comp.). *El Bhagavad-gita. La Ciencia Suprema*. Anónimo. Bogotá: Servicio editorial de los Vaisnavas Acharyas.
Recuperado de: http://biblio3.url.edu.gt/Libros/cien_sup.pdf
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico DF: Pearson Educación.
- Rodríguez, G. (2011). La experimentación de la negentropía psíquica asociada al reto creativo. Una revisión de la teoría del flujo dentro del oficio publicitario en Bogotá. *Poliantea*, 7-13, 77-94.
- Rojas, M. (2014). *El estudio científico de la felicidad*. México DF: Fondo de Cultura Económica.

- Ryan, R. & Deci, E. (2000). Self-Determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *Am Psychol*, 55 (1), 68-78.
- Ryan, R. & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annu Rev Psychol*, 52, 141-166.
- Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología*, 10 (19), 67-83.
- Savaneviciene, A. & Stankeviciute, Z. (2011). Human resource management practices linkage organizational commitment and job satisfaction. *Economics & Management*, 16, 921-928.
- Wesarat, P., Yazam, M. & Abdul, A. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11 (2), 78-88.



*Integrantes del Comité Editorial y Comité Técnico de la Revista Ex Cathedra en negocios.
De izquierda a derecha: Matías Ferradas, Flor Calvanapón, Luis Ramírez, Luz Baltodano
y Alejandro Inga.*

Ex Cathedra
en negocios

Ex Cathedra **en negocios**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO