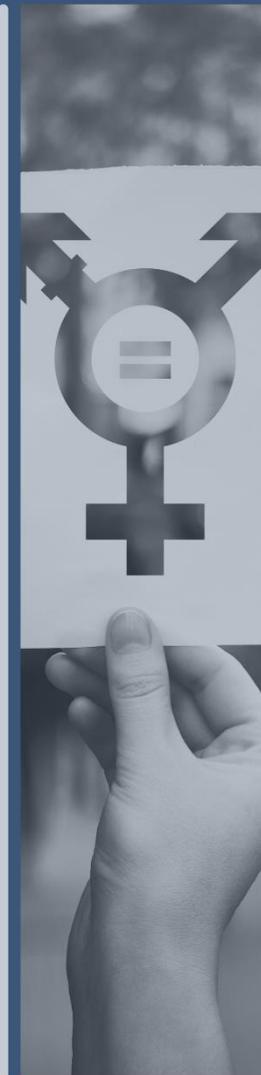
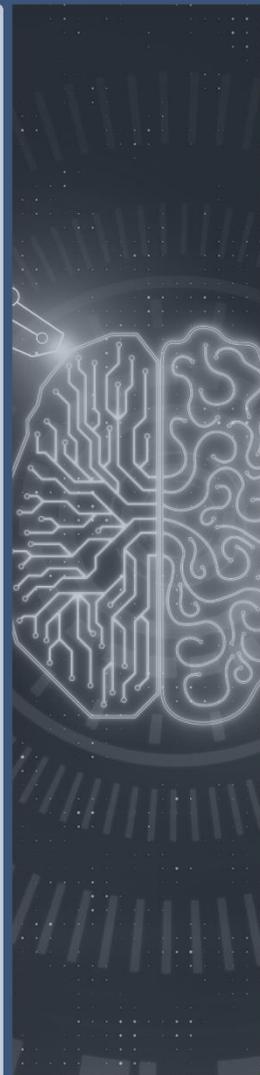

LA ADMINISTRACIÓN: IMPULSOR DE LA SOSTENIBILIDAD



LA ADMINISTRACIÓN: IMPULSOR DE LA SOSTENIBILIDAD

**EDITADO POR:
PEDRO LEONARDO TITO HUAMANÍ**

PEDRO LEONARDO TITO HUAMANI
(Editor)

**LA ADMINISTRACIÓN: IMPULSOR
DE LA SOSTENIBILIDAD**

LA ADMINISTRACIÓN: IMPULSOR DE LA SOSTENIBILIDAD

Editor:

Pedro Leonardo Tito Huamaní

<https://orcid.org/0000-0002-2989-9203>

Domicilio legal: Av. Arriba Perú N° 1154 – Villa el Salvador, Lima - Perú

Teléfono: +51 963699928

Primera edición digital: junio 2021

Hecho en el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2021-03942

ISBN: 978-612-00-6415-3

Libro electrónico disponible en https://viceacademico.unmsm.edu.pe/?page_id=9535

Cómo referenciar este libro electrónico:

Tito, P. (2021). La Administración: impulsor de la sostenibilidad.

https://viceacademico.unmsm.edu.pe/?page_id=9535

Esta publicación puede reproducirse total o parcialmente para fines educativos y sin fines de lucro, siempre que se incluya de forma clara y visible el reconocimiento a la fuente.

Hecho en Perú

Contenido

Introducción	I
La ciencia administrativa y la educación de calidad en colegios de Lima Metropolitana durante la pandemia de COVID-19.....	1
Percepción de los estudiantes de Ingeniería sobre la industria del futuro y la gestión en las empresas de Lima Metropolitana.....	21
La ciencia administrativa y la gestión en empresas del sector energías renovables.....	37
La Gestión Municipal y el Desarrollo de Ciudades Saludables y Sostenibles en la Ciudad de Lima.....	53
Importancia del trabajo decente para el crecimiento económico nacional: caso de grandes empresas de diversos sectores en Lima Metropolitana.....	67
La Equidad de Género y la Cultura Organizacional en una Empresa Social de Perú.....	83

INTRODUCCIÓN

La ciencia administrativa pertenece al gran grupo de ciencias, conocido como ciencias sociales. La característica principal de este grupo es que, para validar sus supuestos, necesariamente se debe recurrir a la evidencia empírica. La administración como ciencia social, conlleva al desarrollo y logro de los objetivos propuestos por las organizaciones, en el caso de las privadas serán eminentemente lucrativas y en las públicas procurando brindar un servicio de calidad al grupo o sector donde se focalice.

Por lo tanto, el acto de administrar es inherente a una persona que tiene la formación y las competencias para ejecutarlas. Para esto se debe realizar por lo general cuatro grandes funciones: (1) planeación es el acto de la imaginación del escenario futuro, de acuerdo a los planes de corto, mediano o largo aliento; (2) organización, como una función dinámica que implica asignar a cada uno de los miembros, roles, funciones, tareas y actividades, así como recursos y atribuciones, para que se lleve a cabo; (3) dirección, entendida como una función inherente a gestionar personas bajo su responsabilidad, donde la labor del administrador se pone a prueba porque implica reunir competencias tales como: liderazgo, trabajo en equipo, desarrollo de estrategias comunicacionales, inteligencia emocional, gestionar los conflictos y entre otros; (4) control, como una función de monitoreo, supervisión y seguimiento de las actividades que realizan los colaboradores, alineados al cumplimiento de las metas y objetivos.

Peter Drucker, uno de los teóricos más importantes del Management en el siglo XX, concibe que el administrador puede realizar actividades de micro- administración o actividades de macro-administración. Se comprende por micro- administración, a la gestión de las organizaciones (empresas, organismos públicos, organismos no gubernamentales, departamentos ejecutivos, unidades o áreas operativas, entre otros), sin embargo, a la gestión de los países, estados, regiones, municipios, localidades y parroquias, entre otros, se le denomina macro- administración. En ambos contextos, se requiere haber desarrollado competencias duras con el propósito de lograr un desempeño óptimo, que garantice no solo la estabilidad, sino el desarrollo de la unidad de negocio, servicio, localidad, región o país, donde le corresponda administrar.

Por otro lado, la masa crítica en cualquier país se agrupa en torno a las universidades y centros de investigación. La universidad *-término etimológico que proviene del vocablo latino "universitas", que significa universalidad o el todo-* es un laboratorio donde por un esfuerzo sinérgico de sus docentes y estudiantes, germinan nuevas ideas, se fortalecen algunas existentes y otros obsoletos. Tales ideas cuando se replican en la sociedad en algunas se convierten en corrientes de pensamiento y en otras, en tecnologías, porque solucionan problemas concretos. En tal sentido, las universidades se rigen a través de una la nueva Ley Universitaria (Ley N° 30220), donde se incentiva y se fomenta la investigación científica y se convierte en el eje central de las actividades universitarias. Entonces, a nivel de pregrado, la universidad debe realizar investigación formativa desde los primeros ciclos de estudio, no obstante, en el nivel de posgrado las investigaciones deben aportar al desarrollo del país.

En este contexto, surge la necesidad de publicar los trabajos académicos, de los alumnos de la Escuela de Administración (IV ciclo), Facultad de Ciencias Administrativas (FCA), de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Son los primeros esfuerzos reflexivos de una generación de sanmarquinos, que tienen muy claro, donde la obtención de sus grados académicos de Bachiller, así como los títulos profesionales, pasan necesariamente por justificar con investigaciones de un nivel aceptable (rigurosidad científica).

Los artículos que forman parte de este compendio contienen diferentes aspectos temáticos de la sociedad peruana, considerando las líneas de investigación en la Facultad de Ciencias Administrativas- UNMSM, alineada con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), celebrada en el año 2,015, en la ciudad de Nueva York, donde 193 gobernantes del mundo se comprometieron alcanzar los 17 objetivos hasta el año 2,030. El Perú fue uno de los estados suscriptores de tales objetivos, la operatividad y generación de conciencia colectiva recae fundamentalmente en su masa crítica. Por esta razón, las investigaciones que forman parte del presente trabajo están alineados a los objetivos de ODS, que a continuación presentamos en forma resumida:

1. El artículo relaciona a la ciencia administrativa con la calidad educativa en colegios privados de Lima Metropolitana en el contexto de la pandemia Covid 19. Para el trabajo de campo la muestra estuvo conformada por administradores de colegios privados, cuyas pensiones oscilaban en un rango de S/.300.00 a S/500.00. Los resultados. Después de aplicarse diferentes modelos estadísticos de análisis, se concluye que la gestión administrativa (planeación, organización, dirección y control) guarda una relación directa con la calidad educativa (servicio docente, calidad de sílabos, infraestructura virtual y proyección sociocultural) en los colegios privados que formaron parte de la investigación.
2. Una investigación dirigida a los estudiantes de ingeniería sobre la Industria del Futuro y su relación con la gestión administrativa en empresas ubicadas en Lima Metropolitana. La población de estudio fueron los estudiantes de ingenierías diversas, de las especialidades de industrial, mecatrónica, software y sistemas del séptimo al décimo semestre de estudios. Los resultados muestran que la relación entre la Industria del Futuro y la gestión de las empresas son moderados. Sin embargo, la valía de la investigación propone que el avance tecnológico es una oportunidad para que las empresas, se reinventen incorporando la inteligencia artificial, Big Data, entre otras tecnologías.
3. La gestión de las energías renovables y el papel de las ciencias administrativas es lo que trata el presente artículo. Una investigación de corte cualitativa, donde la muestra estuvo conformada por ejecutivos de empresas del rubro de energías renovables. A través de entrevistas en profundidad, utilizando una batería de preguntas estructuradas se concluye que la administración como ciencia es indispensable para gestionar las empresas del rubro de energías renovables, que deben incorporar dentro de sus estrategias herramientas como la responsabilidad social empresarial, optimización de recursos, estableciendo alianzas estratégicas con el Estado y los actores sociales, alineados en los objetivos del desarrollo sostenible (ODS).
4. La gestión municipal y el desarrollo de ciudades saludables y sostenibles en Lima Metropolitana, es una investigación de corte cuantitativo, la muestra fue la población limeña. Las evidencias empíricas demuestran que la percepción de la población es moderada e incluso baja para ser consideradas ciudades saludables y sostenibles. Los diferentes modelos estadísticos muestran que el promedio de la población muestral su desaprobación hacia la gestión de los municipios en pro de hacer ciudades saludables y sostenibles.

5. La importancia del trabajo decente en el crecimiento económico es la que motiva esta investigación. La población objeto de estudio fueron las grandes empresas de diversos rubros ubicadas en Lima Metropolitana. Las evidencias empíricas demuestran que el trabajo decente favorece al crecimiento económico, sin embargo, muchas empresas se resisten en implementarlo del todo. Además, el trabajo decente implica un salario que sea el justiprecio del esfuerzo que despliegan, el reconocimiento de sus beneficios sociales y dignificación del trabajador. Es una tarea pendiente no solo para el Estado Peruano, sino también para las empresas.
6. En este artículo, correlaciona la igualdad de género –*uno de los ODS*- con la cultura corporativa. El trabajo de campo se hizo en una empresa de mensajería Mail On Bike. Una investigación de corte cuantitativo, deductivo. Los resultados evidencian que hay una mínima presencia de igualdad de género en dicha empresa. La explicación de tales resultados es porque la oferta laboral privilegia en forma moderada la equidad de género, el liderazgo femenino ha sufrido un retroceso en comparación con años anteriores, las políticas empresariales en relación a la equidad de género son ambiguas, entre otros aspectos que le llevan a concluir que no se practica la equidad de género.

Es oportuno manifestar que los artículos en mención fueron sometidos a la revisión de tres docentes de la especialidad en forma anónima, quienes aportaron en su mejora con sus observaciones y/o recomendaciones. De este modo creemos se cumplió con la revisión por pares ciegos, requisito indispensable para publicaciones académicas.

Por tanto, estos estudios tuvieron un esfuerzo intelectual en los estudiantes de la Escuela de Administración (IV ciclo), no solo por la búsqueda de información en fuentes de alto impacto, recoger las evidencias empíricas, el procesamiento y análisis de datos, y la discusión de estas. En mi condición de docente titular de la asignatura de Investigación Científica, considero que los buenos trabajos, no solo deben servir para aprobar una materia, sino, en el contexto actual donde la UNMSM, en su visión de convertirse en un centro de investigación por excelencia, deben socializarse para que sirvan como anclas en futuras investigaciones. Que sea la comunidad científica y universitaria, la que juzgue la valía de cada uno de los artículos que forman parte del presente compendio. Esto fue la motivación para iniciar con este ciclo de publicaciones, esperando los aportes y sugerencias de autoridades, colegas, estudiantes y de la comunidad científica.

Dr. PEDRO L. TITO-HUAMANI

Docente Principal UNMSM

<https://orcid.org/0000-0002-2989-9203>

La ciencia administrativa y la educación de calidad en colegios de Lima Metropolitana durante la pandemia de COVID- 19

Arguedas, Christian ; Bernuy, Valeria ; Gutierrez, Sebastian ; Vargas, Daniela 

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la Ciencia administrativa y la Educación de calidad en los colegios particulares de Lima Metropolitana, cuyo rango de pensión mensual se sitúa entre 300 a 500 soles, debido a los cambios suscitados durante la pandemia del COVID-19. Para un mejor estudio de las variables fue necesario disgregarlas en dimensiones y materializarlas en ítems facilitando su evaluación. La muestra estuvo constituida por 24 encargados de la administración en 10 colegios, a través de un instrumento válido y confiable de 32 ítems empleando la escala de Likert. Se utilizó el software SPSS Statistics 26 con el fin de realizar pruebas de confiabilidad: alfa de Cronbach; análisis factorial: KMO, esfericidad de Bartlett y matriz de correlaciones; y correlaciones no paramétricas: Rho de Spearman. Los resultados de la investigación evidenciaron un alto grado de confiabilidad para nuestro constructo final, haciéndolo un adecuado instrumento para futuras investigaciones. En conclusión, los cuatro procesos administrativos tienen un alto impacto en las dimensiones de la educación de calidad (servicio al docente, calidad de sílabos, infraestructura virtual y proyección sociocultural) para el aprendizaje de los alumnos debido a los estadísticos que nos respaldan y la correlación positiva alta de 0.70 entre las variables.

Palabras clave

Educación de calidad; Ciencia Administrativa; procesos administrativos; COVID-19

The Administrative Science and its impact on the Education of Quality in schools of Metropolitan Lima during the pandemic of COVID-19

Abstract. *The present paper is focused on determining the relationship between Administrative Science and the Education of Quality in private schools in Metropolitan Lima, whose monthly pension range is between 300 to 500 peruvian soles, due to the changes that occurred during the COVID-19 pandemic. For a greater study of the variables, it was necessary to disaggregate them by dimension and to materialize them in items, in order to facilitate their evaluation. A sample of 24 administrative staff in 10 schools was estimated through a valid and reliable instrument of 32 items with the use of the Likert scale. The software SPSS Statistics 26 was used to perform reliability tests: Cronbach's alpha; factor analysis: KMO, Bartlett's sphericity and correlation matrix; and non-parametric correlations: Spearman's Rho. The results of the research revealed a high degree of reliability for our final construct, making it a suitable instrument for future research. In conclusion, the four administrative processes have a high impact on the dimensions of the education of quality (service to teachers, quality of syllabus, virtual infrastructure, and sociocultural projection) for*

student learning due to the statistics that support them and the high positive correlation of 0.70 between the variables.

Key words. Education of quality; Administrative Science; administrative processes; COVID-19

La science administrative et son impact sur l'éducation de qualité dans les écoles de Lima métropolitaine pendant de la pandémie du COVID-19

Résumé. Le présent article se concentre à déterminer la relation entre les sciences administratives et l'éducation de qualité dans les écoles privées de Lima métropolitaine, dont la pension mensuelle se situe entre 300 et 500 soles péruviens, en raison des changements survenus durant la pandémie COVID-19. Pour une meilleure étude des variables, il a été nécessaire de les décomposer en dimensions et de les matérialiser en items permettant de faciliter leur évaluation. Un échantillon de 24 employés du service d'administration dans 10 écoles a été estimé à travers un instrument valide et fiable de 32 items sur l'échelle de Likert. Le logiciel SPSS Statistics 26 a été utilisé pour effectuer des tests de fiabilité : alpha de Cronbach ; analyse factorielle : KMO, Sphéricité de Bartlett et matrice de corrélations ; et corrélations non paramétriques : Rho de Spearman. Les résultats de la recherche révèlent un haut degré de fiabilité de la construction finale, qui constitue un instrument approprié pour les prochaines recherches. En conclusion, les quatre processus administratifs ont un grand impact sur les dimensions de l'éducation de qualité (service pour les professeurs, qualité des syllabus, infrastructure virtuelle et projection socioculturelle) pour l'apprentissage des étudiants à cause des statistiques qui nous supportent et de la corrélation positive élevée entre les variables.

Mots-clés. Éducation de qualité ; Sciences administratives ; processus administratifs ; COVID-19

1. Introducción

El objetivo de la investigación es relacionar la ciencia administrativa a través del proceso administrativo, con la educación de calidad, en colegios privados de Lima Metropolitana durante la pandemia COVID-19 identificando los aspectos más relevantes de una buena gestión y su impacto en el servicio educativo contribuyendo, de igual manera, a la comunidad científica con una escala de medición confiable que servirá para futuras investigaciones.

Sangster et al. (2020) realizaron una investigación sobre la educación contable bajo la influencia del COVID-19 en la que recolectaron una muestra de 66 profesores pertenecientes a 45 países. Además, trabajaron con un listado de 42 temas que fueron sugeridos a los encuestados para abarcar los tópicos de enseñanza y aprendizaje. Los resultados de su estudio revelaron que la mayoría de las instituciones realizaron un cambio en su metodología de enseñanza, de presencial a virtual, de manera muy apresurada y sin ningún tipo de anticipación. Sin embargo, muchos profesores reconocen que existe una ventana de oportunidades bajo la nueva metodología de enseñanza en línea. Por otro lado, se reconoció la existencia de dificultades bajo dicho modelo de enseñanza como las dificultades técnicas, estrés estudiantil, estrés docente, escaso apoyo de la facultad, dificultad de supervisión durante las evaluaciones.

Sepulveda-Escobar y Morrison (2020) llevaron a cabo un estudio en Chile sobre los desafíos y oportunidades que tienen los educadores frente a esta nueva modalidad de enseñanza virtual provocada por el coronavirus. La investigación fue realizada tomando una muestra de 27 aspirantes a maestro de idioma extranjero (Inglés). Los

resultados del estudio revelaron que existen factores que impactaron en el aprendizaje de los alumnos, tales como la escasa interacción directa con los estudiantes y el cambio abrupto del entorno educativo. Igualmente, se identificó la oportunidad de aprender nuevas tecnologías que ayudaran a los maestros. Sin embargo, los desafíos que enfrentarán los educadores exceden en número a los beneficios.

Van Nuland et al. (2020) realizaron un estudio respecto a la educación docente en Ontario, Canadá, bajo la crisis mundial provocada por el COVID-19. El objetivo fue identificar los desafíos y dificultades que experimentan los docentes al recrear la enseñanza presencial a una modalidad virtual. Los resultados reconocieron 4 factores que influyen en la formación docente: acceso a una conexión, desenvolvimiento del docente para la enseñanza virtual, modificación de materias presenciales a virtuales y distinguir las experiencias acumuladas por los futuros profesionales. Igualmente, se vislumbra un futuro fructífero, ya que se están cosechando beneficios que aún se desconocen.

Proceso administrativo

Es una metodología imprescindible para que el administrador maneje eficazmente su organización y la analice por etapas, facilitando posteriormente el uso de cualquier escuela administrativa como guía. Las funciones administrativas son cuatro, pero en conjunto y de manera cíclica y dinámica forman el proceso administrativo. La literatura neoclásica se va a apoyar en este para describir cómo se desenvuelven las funciones administrativas en las organizaciones. En este sentido, se expondrá cada función administrativa (Chiavenato, 2006; Münch, 2007):

Planeación

Es la primera función administrativa, la cual va a determinar de manera anticipada escenarios futuros para la organización empezando por la definición de los objetivos que deben alcanzarse y las estrategias para conseguirlos con la mayor probabilidad de éxito. Una correcta planeación trae beneficios para la organización como la reducción de incertidumbre, enfrenta posibles contingencias, optimiza la utilización de recursos, evita empirismos e incrementa la motivación de los colaboradores. Podemos evidenciar tres niveles. La planeación operacional, por cada tarea o actividad; la planeación táctica, por departamentos; y la planeación estratégica donde se trabaja con todos los recursos y es definida por la alta dirección. Esta última tiene elementos, entre los cuales encontramos la misión, que es el propósito y la descripción de la organización; la visión, que es la aspiración y donde quisiera verse en un futuro; el presupuesto, que es la cuantificación monetaria de los recursos y los valores o principios que orientarán a la organización durante todos los procesos.

Organización

Es la segunda función administrativa por la cual se hace el diseño y se determina la manera para alcanzar los objetivos planeados tendiendo a la eficiencia. En primer lugar, se definen tareas y actividades específicas, es decir la especialización para los distintos procesos. Además, es importante la coordinación, es decir, que estén interrelacionados adecuadamente para que armonicen y se logren las metas. Por otro lado, con el fin de agrupar todos los procesos en una estructura lógica y asignar cargos se pueden trabajar tres niveles: una organización global con la jerarquización que exhiba los niveles de autoridad y haga posible una comunicación activa, una departamentalización que permita una clasificación en unidades específicas y un

diseño de cargos con una descripción detallada de funciones a través del análisis de los puestos. Entre las técnicas de organización encontramos organigramas, reglamentos, manuales, flujogramas, etc.

Dirección

Es la tercera función administrativa que consiste en aplicar todas las etapas anteriores del proceso administrativo con un adecuado liderazgo y es fundamental para poder alcanzar los objetivos de la empresa. La dirección es un conjunto de actividades concatenados que inicia con la toma de decisiones, donde se trata de buscar la alternativa adecuada para poder lograr la misión empresarial, posteriormente; con una adecuada motivación se logran comportamientos acertados dentro de la empresa, logrando trabajar de una forma más eficiente, luego; se debe emplear una comunicación asertiva para ejecutar los planes, por último; el liderazgo juega un rol importante, ya que, debemos dirigir a los diversos colaboradores hacia alcanzar las metas de la empresa. Esta función es de suma relevancia porque es considerado como la etapa más real y puesta en práctica, ya que; aplicaremos todo lo concerniente a la planeación y organización a hechos concretos. No sirve planificar detalladamente ni ser meticuloso si no se logra una correcta ejecución y un control posterior para poder corregir detalles mínimos.

Control

El control es la cuarta función del proceso administrativo que está orientada a la adecuada inspección de las actividades desarrolladas con la finalidad de certificar que se alineen a los planes trazados y, en caso de presentar una desviación, deben hacerse las respectivas correcciones. Un adecuado sistema de control asegura que las actividades se realicen de tal manera que se logre la

misión de la empresa. Al inicio, los gerentes evalúan si las tareas tuvieron un desarrollo correcto, posteriormente; contrastan lo obtenido con el fin deseado, por último; ejecutan las debidas correcciones y optimizan los procesos futuros.

El propósito principal de la ciencia administrativa es la eficiencia y calidad, es por ello, que la manera más efectiva de lograrlo y verificarlo es la etapa de control y su importancia radica en su retroalimentación para poder recomenzar el proceso administrativo. Asimismo, al ser la última etapa de las funciones administrativas, mantiene su relevancia en su relación con el cumplimiento de la planeación.

Educación de calidad

El servicio educativo de calidad está orientado a generar una mayor satisfacción y beneficios para los clientes. En el caso de instituciones educativas privadas, los clientes serían el alumnado y sus respectivos padres de familia. Ellos dan a conocer y tratan de satisfacer las necesidades en conjunto a sus expectativas. La calidad del servicio en mención está a cargo del área administrativa de la escuela, conformada por directores, administrativos, personal técnico, docentes; quienes se adaptan y emplean las estrategias que aseguran una educación de calidad en los colegios. Para brindar un servicio de calidad, se distinguen algunos elementos con los que debe contar la institución educativa. Algunos autores lo proponen como un modelo sistemático, es decir, una educación será de calidad en la medida en que todos los elementos que intervienen en ella se orientan a la mejor consecución posible (Cobo, 1995).

Servicio al docente

La docencia es parte fundamental para lograr y brindar el servicio de la educación, puesto que; los docentes son los transmisores

del conocimiento. Un docente requiere de una correcta orientación y motivación por parte de la junta directiva, ya que; de esta manera su desenvolvimiento frente al alumnado será productivo. La docencia está altamente relacionada con los diversos elementos, pues, los docentes deben registrarse según el contenido temático dado por la institución educativa y deben utilizar los recursos que esta les brinda para lograr en los alumnos, un aprendizaje significativo. Esta óptima relación con los diversos elementos genera una satisfacción relevante en la plana docente que repercute en la satisfacción del cliente.

El Ministerio de Educación (Minedu), aclara que el bienestar docente es un grado de satisfacción experimentada por los docentes con los recursos personales, sociales y materiales que le puedan permitir ejercer su labor de la manera óptima y significativa dentro de las escuelas (Minedu, 2020).

Calidad de sílabos

Con la finalidad de brindar un servicio educativo de calidad es necesario que tanto los docentes como los alumnos cuenten con una guía en cada periodo académico, esa es la función que cumplen los sílabos. En la nueva virtualidad: la adaptabilidad del sílabo es imprescindible debido al gran cambio ocurrido, de lo contrario este sería un escollo en vez de una herramienta educativa. Según la Pontificia Universidad Católica del Perú, un sílabo correcto se compone primero por los datos generales; segundo, la sumilla; tercero, la fundamentación; luego, los objetivos y el contenido; posteriormente, la metodología y el cronograma a seguir; por último, las referencias y el sistema de evaluación (Del Mastro, n.d.).

Infraestructura virtual

De igual importancia, es la infraestructura virtual en el contexto del COVID-19, las plataformas y herramientas para la educación virtual se han fortalecido en el pasado año (2020) en las instituciones educativas, la mayoría ha sido capaz de adaptarse a la súbita pandemia con el fin de que su personal continúe trabajando y sus alumnos continúen recibiendo un servicio educativo de calidad. En ese sentido, las herramientas virtuales a utilizar para que se den las clases deben ser óptimas y fáciles de usar para docentes y alumnos, además, no deberían ser motivo de preocupación para ninguna de las partes, ya que, se convertirían en un obstáculo para el servicio educativo; por lo que, si se presenta un problema de conexión debe ser resuelto por la institución con un plan de contingencia.

Proyección sociocultural

Ahora bien, para el pleno desarrollo del alumnado la proyección sociocultural es fundamental; ya que, influye en gran medida en el desenvolvimiento de los alumnos, debido a que estos ambientes de aprendizaje son espacios donde se crean condiciones para que el alumno se apropie de nuevos conocimientos y experiencias, además de elementos innovadores que generen en él un proceso continuo de análisis y reflexión (Méndez et al., 2007). Por lo tanto, la influencia de su entorno va a repercutir no solo en su capacidad de recepción de contenido académico sino también en la calidad de sus relaciones sociales y su salud mental, siendo este último un factor determinante para que el servicio de educación llegue con eficiencia y eficacia al alumnado, de esta manera el aprendizaje será integral.

Aprendizaje electrónico de emergencia

Es un término utilizado para referirse a un cambio en la metodología empleada para la enseñanza en colegios, universidades,

institutos, entre otros; provocada por la crisis mundial del COVID-19. Anteriormente, ya se habían implementado estrategias similares frente a la crisis por la gripe H1NI y el huracán Katrina en Estados Unidos. (Murphy, 2020).

Aprendizaje a distancia

Según la CEPAL, es una medida adoptada ante la suspensión de clases presenciales en los colegios y escuelas que busca continuar con el proyecto educativo mediante el uso de las herramientas tecnológicas, formatos y plataformas virtuales (CEPAL-UNESCO, 2020).

Herramientas virtuales

El gobierno del Perú, a través del Ministerio de Educación (Minedu), las definen como instrumentos que permiten a los estudiantes realizar sus clases de manera virtual con eficiencia y calidad académica. Existe una gran diversidad de plataformas las cuales permiten que el uso de estas herramientas sea óptimo y adecuado (Minedu, 2020).

2. Método

Tipo y diseño de investigación

La investigación por realizarse será:

Correlacional, es decir se buscará calcular el grado de relación que existe entre la gestión administrativa, tomando como referencia al proceso administrativo, con la calidad educativa en el contexto de COVID-19.

No experimental, esto significa que, según (Hernández Sampieri et al., 2004), no habrá una intervención ni manipulación de variables, además, no habrá una variación de manera intencional de las variables independientes para observar su resultado sobre las variables dependientes.

Transversal, o sea, se recolectarán datos de solo un momento dado.

Población y muestra

La población utilizada en esta investigación se conformó por el personal administrativo de 757 colegios privados de Lima Metropolitana, cuyas pensiones se encuentran entre 300 y 500 soles de un total de 6700 colegios privados. El tipo de muestreo fue no aleatorio y por conveniencia de los investigadores. Se tuvo una coordinación previa con los directivos de las instituciones educativas prestas a colaborar para poder emplear el instrumento indicado en los meses de diciembre del 2020 y enero del año 2021. La muestra seleccionada la conformó el personal administrativo de 10 colegios. Se utilizó un nivel de significancia ($\alpha = 0.3$), un margen de error ($d=0.1$) y debido que la proporción es de 0.112, una muestra adecuada, según la siguiente ecuación (Anderson et al., 2008), es de 10 instituciones educativas.

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

En esta fórmula, N representa a la población; Z, el nivel de confianza; p, la probabilidad de ocurrencia; q, la probabilidad de no ocurrencia y d, al margen de error.

La muestra seleccionada contaba con las siguientes características: (a) con respecto a la edad, de 20 a 30 años, el 25%; de 31 a 40, el 37.5%; de 41 a 50, el 20.8%; de 51 a 60, el 12.5% y de 61 a más, el 4.2%; (b) con relación al género, el 66.7% son mujeres y el 33.3% son hombres; (c) sobre el nivel de formación académico, el 12,5 % culminó sus estudios hasta la secundaria; el 20.8% no concretó sus estudios universitarios; el 54,2%, hasta licenciatura y, hasta el posgrado, solo el 12.5%; (d) en relación al cargo de desempeño, el 12.5% se desenvuelven como directores; el 20.83%, como subdirectores; otro 20.83%, como personal de logística; el 25% como el

personal a cargo de las finanzas y el último 20.83%, como otros.

Técnicas para la recopilación

Para realizar la recolección de información se empleó la herramienta de Google Forms para crear un formulario que reúna todos los datos que serán utilizados. Para la elaboración de cada ítem de la encuesta de tomo como punto de partida las dimensiones establecidas, dando como resultado una lista de 32.

El grupo investigador redactó una carta de presentación, en la cual se le solicitaba, a cada institución, su colaboración para poder llevar a cabo el estudio. Acto seguido, se solicitó al director de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Edgar Vicente Armas, que adjuntase su firma. Esto contribuyó en gran medida a una mayor facilidad de acceso a las instituciones educativas.

Posteriormente, se utilizó el correo electrónico para la distribución de los cuestionarios. A cada miembro del equipo se le asignó un total de 20 instituciones con las que tendría que realizar contacto. Dentro del correo se encontraba una invitación para la investigación, el enlace del cuestionario virtual y también se adjuntó la carta de presentación correspondiente a cada institución. Se tomó como fecha límite el día 18 de enero de 2021 para recibir los resultados de las encuestas.

Técnicas para el procesamiento de información

Para poder cuantificar nuestras variables cualitativas, se utilizó la escala de Likert. Esta permitió saber en una escala del 1 al 5 qué tan de acuerdo estaba con las afirmaciones de cada ítem en la encuesta (ver tabla 3).

En este estudio se utilizó un análisis factorial que consta de dos partes. Un análisis exploratorio donde se empleó los modelos de ecuaciones estructurales y se examinó la dimensionalidad de las variables y un análisis confirmatorio donde se procede a realizar una reducción de la data usando los estadísticos posteriormente mencionados.

Se procedió a la codificación de la escala de Likert en el software IBM SPSS Statistics 26. En primer lugar, se hizo el consolidado de dimensiones y de variables para tener una data clara y precisa ya no de cada ítem individualmente, sino en conjunto. Posterior a eso, se utilizó el alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de las 8 dimensiones y la confiabilidad total del instrumento. Además, se usó correlaciones no paramétricas con la Rho de Spearman para ver el grado de correlación entre las dos variables y, por último, el KMO y la prueba de Bartlett donde se obtuvo el valor mínimo para proceder con un análisis factorial (Montoya, 2007).

Es así como se procedió con el análisis anteriormente mencionado donde relacionamos con tablas cruzadas cada una de las dimensiones de la variable dependiente: educación de calidad, con el consolidado de los 4 procesos administrativos y así poder determinar su relación. Para ello, la agrupación fue de con 5 intervalos de pésimo, malo, regular, bueno y excelente. Asimismo, se realizaron pruebas de chi cuadrado para aceptar o rechazar las hipótesis de dependencia y relación.

Después del análisis correspondiente se continuó con la reducción de ítems para finalmente, volver a aplicar los estadísticos. Se usó la reducción ortogonal VARIMAX con el fin de brindar mayor seguridad a nuestro constructo final.

Análisis de datos

Para analizar la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach dentro de cada dimensión establecida, dando los siguientes resultados:

Tabla 2.
Estadísticos de confiabilidad por dimensiones

Dimensión	Alfa de Cronbach	N.º de ítems
Planeación	0.918	4
Organización	0.879	4
Dirección	0.900	4
Control	0.914	4
Servicio al docente	0.917	4
Calidad de Sílabos	0.914	4
Infraestructura virtual	0.914	2
Proyección sociocultural	0.942	6

La mayoría de los valores, al ser cercanos a la unidad, representan un alto grado de confiabilidad. Igualmente, para el instrumento en general se obtuvo un resultado de $\alpha=0.980$.

Tabla 3.
Estadísticos de fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,980	,980	32

Según (George y Mallery, 2003) se puede interpretar que el instrumento de medición con 32 ítems tiene un coeficiente muy confiable, lo que hace al instrumento de medición excelente.

Tabla 3.
Instrumento de recolección primaria

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Independiente: Ciencia Administrativa		
Planeación	1. Misión y Visión	A1. La misión y la visión del colegio son realistas y posibles de alcanzar en el contexto de COVID-19
	2. Objetivos	
	3. Estrategias	A2. Los objetivos planteados han sido adaptados para el contexto de COVID-19
	4. Presupuesto	A3. Las estrategias y los métodos por utilizar cumplen con los fines establecidos A4. El reajuste del presupuesto garantiza la eficacia del servicio educativo
Organización	1. Estructura Orgánica	A5. El organigrama ha presentado cambios debido al contexto y a las necesidades de la institución
	2. División de trabajo	
	3. Análisis de puesto	A6. Existe un plan de trabajo y objetivos por cada área
	4. Reglamento Interno de Trabajo	A7. Se evidencia un perfil definido para cada puesto dentro de la institución A8. El reglamento interno ha presentado cambios debido al contexto y a las necesidades de la institución
Dirección	1. Toma de decisiones	A9. La toma de decisiones involucra a toda la junta directiva
	2. Trabajo en equipo	A10. La junta directiva se reúne constantemente para discutir temas de agenda
	3. Motivación	A11. Se plantean estrategias de motivación para los colaboradores
	4. Comunicación	A12. La comunicación es horizontal y está interrelacionada entre todas las áreas
Control	1. Definir los estándares	A13. Los estándares de calidad están definidos en cada proceso
	2. Evaluación del desempeño	A14. Siempre existe un correcto monitoreo de desempeño
	3. Control de Asistencia	A15. Se evidencia un efectivo control de asistencia de los colaboradores a sus labores diarias
	4. Control de Retroalimentación	A16. La administración aplica acciones correctivas o recompensas a los procesos administrativos según su resultado
Variable Dependiente: Educación de Calidad		

Servicio al docente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Admisión de docentes 2. Capacitación en herramientas virtuales para la enseñanza 3. Capacitación en metodología de enseñanza 4. Capacitación en métodos de evaluación virtual 	<p>E1. El proceso de selección de docentes ha sido modificado debido a la situación de pandemia</p> <p>E2. Se brindan capacitaciones de herramientas virtuales a los docentes</p> <p>E3. Se brindan capacitaciones en metodología de enseñanza a los docentes</p> <p>E4. Se brindan capacitaciones en métodos de evaluación virtual a los docentes</p>
Calidad de sílabos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptabilidad de sílabos virtuales 2. Metodología de evaluaciones virtuales 3. Control de cumplimiento de sílabo 	<p>E5. La magnitud de los cambios en el sílabo durante la educación virtual en comparación con el sílabo durante la educación presencial ha sido alta.</p> <p>E6. Se cuenta con una metodología estandarizada para las clases virtuales en cada materia</p> <p>E7. Se cuenta con una metodología estandarizada para las evaluaciones virtuales en cada materia</p> <p>E8. Se monitorea el cumplimiento del sílabo en la plana docente</p>
Infraestructura virtual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plataformas y herramientas virtuales aptas para el servicio de educación 	<p>E9. La institución ha adquirido sus propias herramientas tecnológicas</p> <p>E10. Las plataformas y herramientas tecnológicas son eficientes y facilitan un adecuado desempeño educativo</p>
Proyección sociocultural	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan de vida, orientación vocacional y gestión de oportunidades (futuro) 2. Actividades recreativas, culturales y deportivas 3. Acceso a servicios de atención psicológica y tutoría 	<p>E11. Se mantienen totalmente los convenios estudiantiles con instituciones de educación superior</p> <p>E12. Se mantienen las charlas, ferias y test de orientación vocacional durante la educación virtual</p> <p>E13. La magnitud de los cambios en la organización de las actividades recreativas, culturales y deportivas durante la educación virtual en comparación con las de educación presencial, ha sido alta.</p> <p>E14. La magnitud de los cambios en los resultados (asistencia, interacción, etc.) de las actividades recreativas, culturales y deportivas durante la educación virtual en comparación con las de educación presencial, ha sido alta.</p> <p>E15. La magnitud de los cambios en la organización de los servicios de atención psicológica y tutoría durante la educación virtual en comparación con las de educación presencial, ha sido alta.</p> <p>E16. Los servicios de atención psicológica y tutoría son especializados y atienden las necesidades de cada alumno individualmente</p>

3. Resultados

Consolidados de las dimensiones

Para poder analizar las dimensiones de la investigación se realizaron consolidados sumando los valores de los ítems correspondientes obtenidos de la encuesta, gracias a la escala de Likert, en el SPSS. Se encontró que los valores mínimos para cada dimensión era del valor 4 y el máximo de 20. Posteriormente, se establecieron 5 intervalos para clasificar los valores obtenidos como pésimo, malo, regular, bueno y excelente. Dicho mecanismo se aplicó para las 8 dimensiones del estudio.

La variable independiente Ciencia Administrativa expresa los siguientes resultados donde se observa que en la dimensión planeación de un total de 24 encargados del personal administrativo, 18 administrativos consideran tener una excelente planeación representando el 75% de la población y al menos un administrativo considera que su institución tiene una mala planeación, pero solo representa menos del 5%. De igual manera, en la dimensión organización 18 administrativos consideran tener una excelente organización representando el 75% de la población y al menos un administrativo considera que su institución tiene una pésima organización, lo que representa un 4.2%. Por otro lado, no existen administrativos cuya institución pueda clasificarse como regular organización. Asimismo, en la dimensión dirección 15 administrativos consideran tener una excelente dirección representando el 62.5% de la población y al menos un administrativo considera que su institución tiene una pésima dirección, pero solo representa menos del 5%. Igualmente, la institución de un administrativo se puede considerar como una mala dirección, lo que representa un 4.2%. Igualmente, en la dimensión control, 16 administrativos

consideran tener un excelente control representando el 66.7% de la población y al menos un administrativo considera que su institución tiene un pésimo control, pero solo representa menos del 5%. Además, no aparecen valores que se encuentren dentro de la clasificación de mal y regular control.

La variable dependiente Educación de Calidad expresa los siguientes resultados donde se observa que en la dimensión docencia de un total de 24 encargados del personal administrativo, 16 administrativos consideran tener un excelente servicio docente representando el 66.7% de la población y al menos dos administrativos consideran que su institución tiene un pésimo servicio docente, lo que representa un 8.3%. Además, se encontró que no existen administrativos cuyas instituciones se puedan considerar como mal servicio docente. De la misma manera en la dimensión calidad de sílabos, 18 administrativos consideran tener una excelente calidad de sílabos representando el 75% de la población y al menos un administrativo considera que su institución tiene una pésima calidad en sus sílabos, lo que representa menos del 5%. Igualmente, un administrativo considera que su institución tiene mala calidad de sílabos, lo que expresa un 4.2%. Del mismo modo en la dimensión infraestructura virtual, 23 administrativos consideran tener una excelente infraestructura virtual representando el 95.8% de la población y al menos un administrativo considera que su institución tiene una pésima infraestructura, lo que representa un 4.2%.

Tabla 4*Distribución de frecuencias por dimensiones*

		Pésima	Mala	Regular	Buena	Excelente
Planeación	Frecuencia	0	1	0	5	18
	Porcentaje	0	4.2	0	20.8	75
	Acumulado	0	4.2	4.2	25	100
Organización	Frecuencia	1	1	0	4	18
	Porcentaje	4.2	4.2	0	16.7	75
	Acumulado	4.2	8.3	8.3	25	100
Dirección	Frecuencia	1	1	3	4	15
	Porcentaje	4.2	4.2	12.5	16.7	72.5
	Acumulado	4.2	8.3	20.8	37.5	100
Control	Frecuencia	1	0	0	7	16
	Porcentaje	4.2	0	0	29.2	66.7
	Acumulado	4.2	4.2	4.2	33.3	100
Educación de Calidad						
Servicio al Docente	Frecuencia	2	0	1	5	16
	Porcentaje	8.3	0	4.2	20.8	66.7
	Acumulado	8.3	8.3	12.5	33.3	100
Calidad de Sílabos	Frecuencia	1	1	0	4	18
	Porcentaje	4.2	4.2	0	16.7	75
	Acumulado	4.2	8.3	8.3	25	100
Infraestructura Virtual	Frecuencia	1	0	0	0	23
	Porcentaje	4.2	0	0	0	95.8
	Acumulado	4.2	4.2	4.2	4.2	100
Proyección sociocultural	Frecuencia	1	0	2	6	15
	Porcentaje	4.2	0	8.3	25	62.5
	Acumulado	4.2	4.2	12.5	37.5	100

No existen valores que se puedan clasificar como mala, regular y buena infraestructura virtual. También en la dimensión proyección sociocultural, 15 administrativos consideran tener una excelente proyección sociocultural representando el 62.5% de la población y al menos un administrativo considera que su institución tiene una pésima proyección social, lo que representa un 4.2%. Además, dos administrativos consideran que sus instituciones tienen una regular proyección socio cultural, esto representa menos del 10% de la población.

Análisis dimensional

Administración y el servicio docente

Tabla 5*Medidas simétricas de administración y servicio al docente*

Ordinal por ordinal	
Correlación de Spearman	
Valor	.705
Error estándar asintótico	.151
T aproximada	4.660
Significación aproximada	.000 ^c

Se observa que al relacionar la variable Ciencia Administrativa con la dimensión servicio al docente de la variable dependiente (Educación de calidad) la correlación de Spearman alcanza un nivel de 0.705.

Tabla 6

Pruebas de chi-cuadrado de administración y servicio al docente

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,775 ^a	9	.000

Formulación de hipótesis

H0: No existe relación entre la Ciencia Administrativa y el servicio al docente.

H1: Si existe relación entre la Ciencia Administrativa y el servicio al docente.

El criterio de decisión es rechazar H0 si x^2 obtenido $\geq x^2$ crítico (16.92), de esta manera, aceptamos la H1, ya que, el valor obtenido es de 31.775. Es decir, si existe relación entre la administración y el servicio al docente.

Administración y calidad de sílabos

Tabla 7

Medidas simétricas de administración y calidad de sílabos

Ordinal por ordinal	
Correlación de Spearman	
Valor	.685
Error estándar asintótico	.160
T aproximada	4.408
Significación aproximada	.000 ^c

Se observa que al relacionar la variable Ciencia Administrativa con la dimensión calidad de sílabos de la variable dependiente (Educación de calidad) la correlación de Spearman alcanza un nivel de 0.685.

Tabla 8

Pruebas de chi-cuadrado de administración y calidad de sílabos

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	54,125 ^a	9	.000

Formulación de hipótesis.

H0: No existe relación entre la Ciencia Administrativa y la calidad de los sílabos.

H1: Si existe relación entre la Ciencia Administrativa y la calidad de los sílabos.

Nuestro criterio de decisión es rechazar H0 si x^2 obtenido $\geq x^2$ crítico (16.92), de esta manera, aceptamos la H1, ya que, el valor obtenido es de 54.125.

Administración e infraestructura virtual

Tabla 9

Medidas simétricas de administración e infraestructura virtual

Ordinal por ordinal	
Correlación de Spearman	
Valor	.417
Error estándar asintótico	.186
T aproximada	2.154
Significación aproximada	.042 ^c

Se observa que al relacionar la variable Ciencia Administrativa con la dimensión infraestructura virtual de la variable dependiente (Educación de calidad) la correlación de Spearman alcanza un nivel de 0.417.

Tabla 10

Pruebas de chi-cuadrado de administración e infraestructura virtual

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,000 ^a	3	.000

Formulación de hipótesis

H0: No existe relación entre la Ciencia Administrativa y la infraestructura virtual.

H1: Si existe relación entre la Ciencia Administrativa y la infraestructura virtual.

El criterio de decisión es rechazar H0 si $x^2_{obtenido} \geq x^2_{crítico}$ (7.81) con 3 grados de libertad, de esta manera, aceptamos la H1, ya que, el valor obtenido es de 24.000. Es decir, si existe relación entre la Ciencia Administrativa y la infraestructura virtual.

Administración y proyección sociocultural

Tabla 11

Medidas simétricas de administración y proyección sociocultural

Ordinal por ordinal	
Correlación de Spearman	
Valor	.383

Tabla 13

Correlaciones no paramétricas

		Conglomerado de Ciencia Administrativa (Agrupada)	Conglomerado de Calidad Educativa (Agrupada)
Rho de Spearman	Conglomerado de Ciencia Administrativa (Agrupada)	1,000	,63
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		,001
	N	24	24
	Conglomerado de Calidad Educativa (Agrupada)	,63	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	24	24

Error estándar asintótico	.207
T aproximada	1.945
Significación aproximada	.065 ^c

Se observa que al relacionar la variable independiente Ciencia Administrativa con la dimensión proyección sociocultural de la variable dependiente (Educación de calidad) la correlación de Spearman alcanza un nivel de 0.383.

Tabla 12

Pruebas de chi-cuadrado de administración y proyección sociocultural

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,800 ^a	9	.000

Formulación de hipótesis

H0: No existe relación entre la Ciencia Administrativa y la proyección sociocultural.

H1: Si existe relación entre la Ciencia Administrativa y la proyección sociocultural.

El criterio de decisión es rechazar H0 si $x^2_{obtenido} \geq x^2_{crítico}$ (16.92), de esta manera, aceptamos la H1, ya que, el valor obtenido es de 30.800.

Correlación no paramétrica

Observamos de la tabla 13 que las variables de la investigación (Ciencia Administrativa y Educación de Calidad) tienen una correlación de 0.63.

Tabla 14

Prueba de KMO y Barlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,500
Prueba de esfericidad de Barlett	Aprox. Chi-cuadrado	31,340
	gl	1
	Sig.	,000

Aplicando la Prueba KMO y de Esfericidad de Bartlett; y usando la rotación ortogonal VARIMAX, se encontró un valor de 0.500, lo que expresa un bajo nivel de correlación. Por otro lado, indica que es posible la aplicación de un Análisis factorial.

Posteriormente, se procedió a efectuar una reducción en la cantidad de ítems con el fin de analizar la validez del constructo. De esta manera, se redujeron los ítems de 32 a 22, los eliminados fueron A3, A5, A10, A15, E3, E4, E8, E9, E10, E11.

A continuación, se calcularon nuevamente los estadísticos de confiabilidad.

Tabla 15

Estadísticos de fiabilidad posterior a la reducción

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,972	,973	22

Según George y Mallery (2003) se puede interpretar que el instrumento con 22 ítems de medición tiene un coeficiente igual de confiable que el anterior, haciéndolo un excelente constructo.

Tabla 16

Estadísticos de fiabilidad posterior a la reducción

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,746
Prueba de esfericidad de Barlett	Aprox. Chi-cuadrado	615,567
	gl	231
	Sig.	,000

Aplicando la Prueba KMO y de Esfericidad de Bartlett; y usando la rotación ortogonal VARIMAX, se encontró un valor de 0.746, lo que expresa un moderado nivel de correlación entre la administración y educación de calidad.

Observamos en la tabla 17 que las variables de la investigación (Ciencia Administrativa y Educación de Calidad) tienen una correlación de 0.70, que se interpreta como una correlación positiva alta y superior a la anterior.

Tabla 17*Correlaciones no paramétricas posterior a la reducción*

			Conglomerado de Ciencia Administrativa (Agrupada)	Conglomerado de Calidad Educativa (Agrupada)
Rho de Spearman	Conglomerado de Ciencia Administrativa (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,70
		Sig. (bilateral)		,000
		N	24	24
	Conglomerado de Calidad Educativa (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,70	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	24	24

4. Discusión

Una vez explorados los resultados de la investigación, es posible reconocer que si existe una relación entre la ciencia administrativa y la educación de calidad; dando respuesta a la hipótesis planteada por el grupo investigador.

El estudio contó con ciertas limitaciones, no se recibió la colaboración esperada por parte de las instituciones educativas seleccionadas, a pesar del envío masivo de solicitudes. Durante el proceso de investigación, no se encontró mucha información relativa al tema investigado, lo que dificultó el proceso de contraste de la data.

Para interpretar las correlaciones no paramétricas, Rowntree et al. (1984) establece intervalos para clasificar el grado de correlación entre las variables para el coeficiente de Spearman, siendo estos:

Tabla 18*Tabla de coeficientes de Spearman*

0	Nula
>0.0-0.2	Muy baja

>0.2-0.4	Baja
>0.4-0.6	Moderada
>0.6-0.8	Alta
>0.8-1.0>	Muy alta
1.0	Perfecta

En general, la relación entre las 2 variables arrojó un valor de 0.63, indicando una correlación positiva alta. Particularmente, la relación entre la Ciencia Administrativa y la dimensión de servicio al docente tiene un valor de 0.705, lo que representa una correlación positiva alta. Además, la relación con la dimensión calidad de sílabos registra el valor de 0.685, indicando también una correlación positiva alta. Por otro lado, al relacionar la variable independiente con las dimensiones de infraestructura virtual y proyección sociocultural, se obtienen los valores de 0.417 y 0.383, indicando una moderada y baja correlación respectivamente. Con respecto a los resultados del análisis factorial exploratorio, se ha evidenciado un mínimo grado de relación entre la Ciencia Administrativa con las dimensiones de infraestructura virtual y proyección sociocultural, lo que contrasta con lo esperado; por el contrario, los 2 restantes están dentro de los parámetros esperados.

Debido a la discordancia hallada, se procedió a una reducción de los ítems con el propósito de obtener una mayor validez y confiabilidad. De esta manera, los estadísticos para analizar la relación entre variables arrojaron resultados más confiables con respecto al constructo. Aplicando la Prueba KMO y de Esfericidad de Bartlett, se encontró un valor de 0.746, muy superior a lo anterior y expresa un moderado nivel de correlación entre la administración y educación de calidad. Asimismo, para las variables de la investigación (Ciencia Administrativa y Educación de Calidad), el coeficiente de Spearman arrojó una correlación de 0.70, que se interpreta como una correlación positiva alta y superior a la anterior.

Con relación a los estudios anteriores, se identificó que la mayoría de los colegios adoptaron una modalidad virtual de manera apresurada, pero necesaria, y sin ninguna anticipación; coincidiendo con lo planteado por (Sangster et al., 2020). Igualmente, el uso de herramientas virtuales ha sido fundamental para el aprendizaje electrónico de emergencia, esto es similar a lo expuesto por (Sepulveda-Escobar & Morrison, 2020). Este mismo autor señala que el cambio abrupto en el entorno educativo impacta en el aprendizaje de los alumnos, lo que confirma la fuerte relación entre los cambios realizados por el personal administrativo con la proyección en el entorno sociocultural. Asimismo, en la mayoría de colegios se efectuó una modificación en las materias y sílabos de cada curso, lo que coincide con lo expuesto por (Van Nuland et al., 2020).

En general, el estudio encontró una relación entre las cuatro dimensiones de la variable dependiente con el conglomerado de la variable independiente, por lo tanto, existe una alta relación entre la Ciencia Administrativa y la educación de calidad en los colegios particulares de Lima Metropolitana

cuyo rango de pensión varía desde 300 hasta los 500 soles en el contexto del COVID-19.

5. Conclusiones

El artículo realizado sobre la relación entre la Ciencia Administrativa y Educación de calidad obtuvo gratos resultados, debido a que, se evidenció una alta relación desde la perspectiva del personal administrativo de diversos colegios privados de Lima Metropolitana en el contexto de COVID-19.

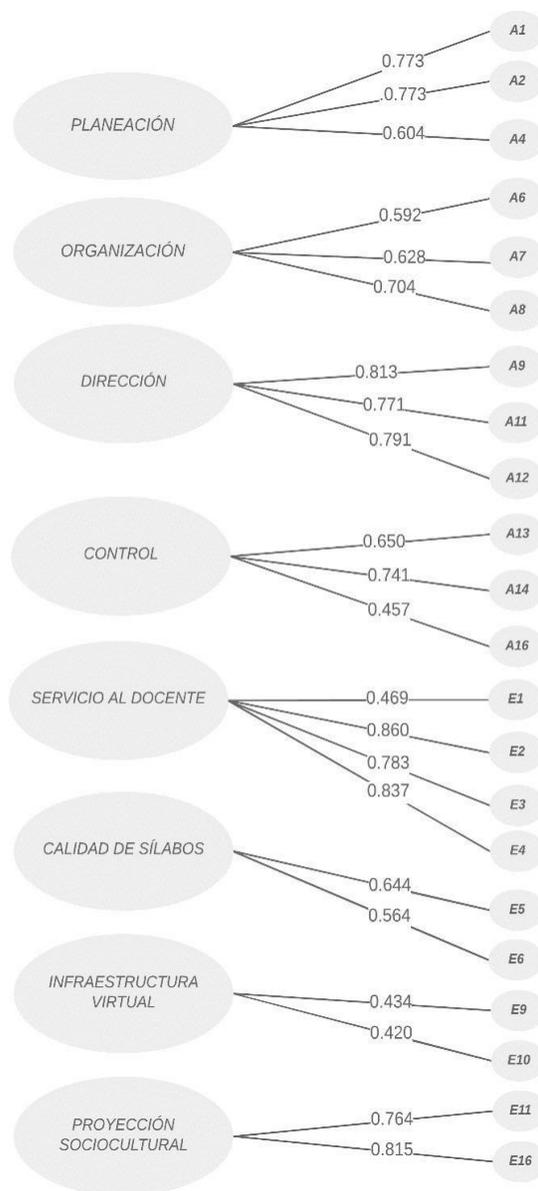
- 1) Pese a la alta relación entre ambas variables, un hallazgo importante del estudio fue que las dimensiones Infraestructura virtual y Proyección sociocultural guardaban una baja relación con la variable independiente. Lo que indica que la gestión administrativa tiene un bajo impacto sobre las dimensiones mencionadas y, por ende, existen más factores que no han sido considerados en este estudio pero que tienen un impacto dichas dimensiones de la calidad de educación.
- 2) A lo largo del estudio, se pudo identificar la realidad de los colegios de lima metropolitana, resaltando factores como la premura en la toma de decisiones debido al contexto COVID-19, lo que conllevó a implementar un aprendizaje electrónico de emergencia. Por otro lado, pese a la falta de experiencia, se evidenciaron resultados positivos con respecto a los procesos llevados a cabo en la administración, conllevando a brindar un servicio educativo de calidad
- 3) Un aspecto para resaltar es que se logró elaborar un instrumento válido y confiable con el cual la investigación pudo desarrollarse de manera eficaz y eficiente para los entrevistados e investigadores. Esto es respaldado con

la prueba de KMO y la de esfericidad de Bartlett, donde se obtuvo un nuevo valor de 0.746 superando el anterior y un grado de confiabilidad de 0.980 en el alfa de Cronbach dando mayor seguridad en los resultados.

- 4) En cuanto el análisis factorial, la reducción de los ítems, fue de 32 a 22 ítems, permitió una mejor correlación entre las variables aumentando de 0.63 a 0.7. Los ítems excluidos de la variable independiente fueron A3, A5, A10, A15; y los de la dependiente fueron E7, E8, E12, E13, E14 y E15. De esta manera, la correlación resultante de los ítems seleccionados fue mostrada en el gráfico 5.

- 5) Durante el proceso de investigación, una limitación fue la escasa información relativa a ambas variables, además los hallazgos de esta investigación no se pueden generalizar necesariamente a otras instituciones del país, ya que la realidad nacional es distinta debido a factores socioeconómicos; por esto, instamos a los investigadores y a la comunidad científica a nivel nacional e internacional a realizar mayores investigaciones e involucrarse en el ODS 4 y fomentar desde la gestión administrativa una educación de calidad donde se promuevan las oportunidades de un aprendizaje integral.

Figura 1.
Correlación resultante de los ítems del constructo final



6. Referencias

- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., & Williams, T. A. (2008). *Estadística para administración y economía*. CENGAGE Learning.
- CEPAL-UNESCO. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Geopolítica(S)*, 11, 1.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. In *Mc Graw Hill Interamericana* (séptima ed). <https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion3b3n-a-la-teoria-general-de-la-administracion3b3n-7ma-edicion3b3n-idalberto-chiavenato.pdf>
- Del Mastro, C. (n.d.). CURSO “DISEÑO DE CURSOS Y ELABORACIÓN DE SILABOS”: UNA EXPERIENCIA DE FORMACIÓN DE DOCENTES UNIVERSITARIOS QUE SE INCORPORAN A LA NUEVA FACULTAD DE GESTIÓN Y ALTA DIRECCIÓN DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.
- George, S., & Mallery, L. (2003). Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. *Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 3(10), 9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2004). *Metodología de la investigación*, 5ta Ed.
- Méndez, A., Rivas, A., & Del Toro, M. (2007). Entornos virtuales de enseñanza aprendizaje.
- Minedu. (2020). Bienestar Docente.
- MINEDU. (2020). Herramientas Tecnológicas que facilitarán tus clases en línea. <http://www.minedu.gob.pe/conectados/herramientas-tecnologicas.php>
- Münch, L. (2007). Administración: Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor. In *Pearson Educación*. <http://librosolucionarios.net/>
- Murphy, M. P. A. (2020). COVID-19 and emergency eLearning: Consequences of the securitization of higher education for post-pandemic pedagogy. *Contemporary Security Policy*, 41(3), 492–505. <https://doi.org/10.1080/13523260.2020.1761749>
- Rowntree, D., De Reyes, C. C., & Montoya, E. V. (1984). *Introducción a la estadística: Un enfoque no matemático*. Norma.
- Sangster, A., Stoner, G., & Flood, B. (2020). Insights into accounting education in a COVID-19 world. *Accounting Education*, 29(5), 431–562. <https://doi.org/10.1080/09639284.2020.1808487>
- Sepulveda-Escobar, P., & Morrison, A. (2020). Online teaching placement during the COVID-19 pandemic in Chile: challenges and opportunities. *European Journal of Teacher Education*, 43(4), 587–607. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1820981>
- Van Nuland, S., Mandzuk, D., Tucker Petrick, K., & Cooper, T. (2020). COVID-19 and its effects on teacher education in Ontario: a complex adaptive systems perspective. *Journal of Education for Teaching*, 46(4), 442–451. <https://doi.org/10.1080/02607476.2020.1803050>

7. Anexos

Ítems del constructo final

Dimensiones	Ítems
Planeación	I1. La misión y la visión del colegio son realistas y posibles de alcanzar en el contexto de COVID-19 I2. Los objetivos planteados han sido adaptados para el contexto de COVID-19 I3. El reajuste del presupuesto garantiza la eficacia del servicio educativo
Organización	I4. Existe un plan de trabajo y objetivos por cada área I5. Se evidencia un perfil definido para cada puesto dentro de la institución I6. El reglamento interno ha presentado cambios debido al contexto y a las necesidades de la institución
Dirección	I7. La toma de decisiones involucra a toda la junta directiva I8. Se plantean estrategias de motivación para los colaboradores I9. La comunicación es horizontal y está interrelacionada entre todas las áreas
Control	I10. Los estándares de calidad están definidos en cada proceso I11. Siempre existe un correcto monitoreo de desempeño I12. La administración aplica acciones correctivas o recompensas a los procesos administrativos según su resultado
Servicio al docente	I13. El proceso de selección de docentes ha sido modificado debido a la situación de pandemia I14. Se brindan capacitaciones de herramientas virtuales a los docentes I15. Se brindan capacitaciones en metodología de enseñanza a los docentes I16. Se brindan capacitaciones en métodos de evaluación virtual a los docentes
Calidad de sílabos	I17. La magnitud de los cambios en el sílabo durante la educación virtual en comparación con el sílabo durante la educación presencial ha sido alta. I18. Se cuenta con una metodología estandarizada para las clases virtuales en cada materia
Infraestructura virtual	I19. La institución ha adquirido sus propias herramientas tecnológicas I20. Las plataformas y herramientas tecnológicas son eficientes y facilitan un adecuado desempeño educativo
Proyección sociocultural	I21. Se mantienen totalmente los convenios estudiantiles con instituciones de educación superior I22. Los servicios de atención psicológica y tutoría son especializados y atienden las necesidades de cada alumno individualmente

Percepción de los estudiantes de ingeniería sobre la industria del futuro y la gestión en las empresas de Lima Metropolitana

Bautista, Myriam ; Olayunca, Shary ; Pajuelo, Milagros ; Peña, Rebeca 

Resumen

El presente artículo tiene el objetivo de determinar la relación entre la Industria del futuro y la Gestión administrativa en las empresas de Lima Metropolitana, según los estudiantes de ingenierías. Para el análisis, la investigación aplicó un enfoque cuantitativo y para la recolección de datos se realizó a través de un cuestionario con una muestra de 150 estudiantes de la Universidad Nacional de Ingeniería de las carreras de ingeniería industrial, mecatrónica, software y de sistemas. Los resultados muestran, haciendo uso de la correlación de Spearman, que la relación entre la Industria del futuro y la Gestión administrativa fue de 0.618; lo cual, evidencia una relación positiva moderada. Asimismo, la relación entre las dimensiones Inteligencia artificial-Dirección de recursos humanos resultó 0.386; por lo tanto, fue positiva baja, en el caso del Design Thinking-Comportamiento organizacional el resultado fue de 0.495 y finalmente, entre el Big Data-Administración estratégica fue de 0.474; ambas fueron relaciones positivas moderadas. De esta manera, los resultados obtenidos, puestos en discusión, confirmaron la relación de la Industria del futuro en la Gestión administrativa, a través del tiempo.

Palabras clave

Industria del futuro, Gestión administrativa, Design Thinking, Big Data, Inteligencia artificial.

Perception of Engineering Students on the Industry of the Future and Management in the Companies of Metropolitan Lima

Abstract. This article has the objective of determining the relationship between the Industry of the future and Administrative Management in the companies of Metropolitan Lima, according to engineering students. For the analysis, the research applied a quantitative approach and for the data collection it was carried out through a questionnaire with a sample of 150 students from the National Engineering University of the careers of industrial engineering, mechatronics, software and systems. The results show, using the Spearman correlation, that the relationship between the Industry of the future and Administrative Management was 0.618; which shows a moderate positive relationship. Likewise, the relationship between the Artificial Intelligence-Human Resources Management dimensions was 0.386; Therefore, it was positively low, in the case of Design Thinking-Organizational Behavior the result was 0.495 and finally, among Big Data-Strategic Management it was 0.474; both were moderate positive relationships. In this way, the results obtained, put into discussion, confirmed the relationship of the Industry of the future in administrative Management, over time.

Key words. Industry of the future, Administrative Management, Design Thinking, Big Data, Artificial Intelligence.

1. Introducción

La Industria del futuro, denominada industria 4.0, porque inicia una gran revolución, específicamente la cuarta de la historia, se da gracias a los avances tecnológicos que con el paso del tiempo se van perfeccionando. En el contexto de las organizaciones, la aplicación de nuevas tecnologías genera diversos beneficios, pues se mejora y facilita ciertos procesos. En este lineamiento, en nuestro estudio, específicamente buscamos abordar la siguiente problemática: ¿Según los estudiantes de ingeniería, la Industria del Futuro contribuirá en la gestión administrativa de las empresas de Lima Metropolitana? Frente a esto, nuestro trabajo toma como base el libro *Industria 4.0: Fabricando el futuro* escrito por Basco et al. (2018), en donde se mencionan los términos de big data, inteligencia artificial y design thinking las cuales adoptamos como dimensiones de la primera variable. Por otro lado, respecto a la segunda variable, Falconi et al. (2019), afirman que la gestión administrativa requiere un alto grado de esfuerzo en las funciones del proceso administrativo y también en la gerencia de los recursos, entre ellos materiales, financieros y humanos; ya que, lo que se busca es cumplir los objetivos propuestos por la empresa y para ello se debe trabajar por mejorar los procesos desarrollados en los diferentes departamentos. Ante ello, analizaremos las áreas de estudio de la administración en donde Fuentes Henríquez menciona que:

Según la Academia de Administración de los Estados Unidos, la ciencia de la administración de empresas comúnmente incluye el estudio de cuatro áreas básicas: teoría organizacional (TO), administración estratégica (AE), comportamiento organizacional (CO), y dirección de recursos humanos (DRH). (2005, p. 34)

Específicamente el estudio se centra en 3 áreas básicas: Administración estratégica, comportamiento organizacional y dirección de recursos humanos. En este lineamiento el presente artículo tiene como objetivo describir la percepción de los estudiantes de ingeniería sobre la Industria del Futuro y su relación en la gestión administrativa de las empresas de Lima Metropolitana.

Quevedo-Vásquez, Neira-Neira y Virrereal-Cherrez realizaron una investigación sobre las tecnologías avanzadas para la gestión empresarial. En este trabajo, se propone un método que combina literatura retrospectiva y elementos de investigación descriptiva. Los resultados de su estudio revelaron que el uso de las nuevas tecnologías debe concebirse como una potente herramienta que ayuda a implementar nuevas formas de mejora frente a las competencias; y para ello es muy importante la gestión tecnológica, ya que se refiere al proceso de planeación, organización, dirección y control de dichas tecnologías. Asimismo, se resalta que es necesario realizar un correcto ajuste entre estas tecnologías y otros elementos de la organización; es decir, buscar el desarrollo y evolución de las empresas, combinando prácticas modernas de gestión empresarial. (Quevedo-Vásquez et al., 2019)

Duque-Jaramillo & Villa-Enciso (2016) desarrollaron el artículo científico “Big Data: desarrollo, avance y aplicación en las organizaciones de la era de la información”. El propósito del artículo fue presentar los resultados de una revisión de la literatura del Big Data y para ello el método utilizado incluyó una revisión de la base de datos Scopus de los dos últimos años (2014-2016). En la conclusión muestran que con la implementación del big data, se pueden recopilar datos para su uso en cualquier campo del conocimiento, y que, en el contexto de la empresa, se puede utilizar para

comprender mejor a los clientes, de modo que el acceso a la información permite proponer estrategias internas y externas y en esta medida poder segmentar a los clientes y actuar de forma específica para cada caso, lo cual favorece también la interacción con ellos. Fundamentalmente, enfatizan que cuando se tienen que absolver diferentes inconvenientes, el correcto procesamiento en tiempo real de grandes cantidades de datos permite tomar medidas más efectivas. Esta es una de las grandes oportunidades que poseen las organizaciones actuales ya que con los métodos antiguos los resultados tenían poca precisión, porque una vez obtenidos, la situación ya no era la misma por lo que no había cambios significativos. Finalmente, se reconoce que la implementación del Big Data en las organizaciones trae consigo muchas ventajas pues permite, por ejemplo, simplificar los sistemas de información, agilizar los procesos y mejorar la toma de decisiones.

Corvalán (2019) realizó el artículo titulado: “El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo”. La investigación giró en torno a tres aspectos. Primero, se analizó el impacto de las aplicaciones de inteligencia artificial en los niveles de empleo tomando como base las investigaciones estadísticas globales. En segundo lugar, en lo que respecta al desarrollo continuo de la tecnología, se describió los cambios actuales que enfrentan los puestos de trabajo y las nuevas habilidades que las personas deben desarrollar en este contexto. Finalmente, gracias a la experiencia de Prometea, se describió un nuevo paradigma de trabajo que involucra tareas, gobernanza de datos y automatización. En la conclusión muestra que a pesar de la Cuarta Revolución Industrial y del desarrollo de nuevas tecnologías que esto implica, las estadísticas muestran que, en los países con mayor desarrollo en la materia, el aumento de la robotización no genera impacto en la tasa de desempleo global. Por el contrario, en este contexto, se tiene que aprovechar las virtudes de la inteligencia artificial y la robótica, pues la imagen de

humanos y robots trabajando juntos representan una realidad que de a poco va tomando forma. De este modo, los autores mencionan que es sumamente sustancial el aporte del Estado y las organizaciones públicas y privadas para contribuir con alternativas de solución para el adecuado desarrollo del trabajo humano. Por otro lado, se resalta que la lenta integración de la tecnología en América Latina representa un beneficio desde una postura optimista porque se puede anticipar los posibles impactos negativos de la automatización en el empleo y tomar las medidas pertinentes para que, cuando sea el momento adecuado, la fuerza laboral esté completamente preparada, y no tenga miedo al cambio. Visto de otro modo, la poca implementación de los aparatos tecnológicos en las organizaciones traería consecuencias negativas y grandes desventajas en el manejo de los recursos tangibles e intangibles.

Forero y Acosta Salas (2017) desarrollaron el artículo titulado: “El impacto de la cultura del diseño en el éxito de las organizaciones”. El eje central de la investigación fue el desarrollo de un modelo que representó las principales estructuras relacionadas con el desarrollo de la cultura del diseño y la medición de su influencia, y para ello se revisaron más de cincuenta publicaciones. En este lineamiento, se concluyó que las métricas llevarán a comprender la importancia de la cultura del diseño en las organizaciones, cómo se implementan y quiénes están involucrados. Asimismo, se podrá comprender el lenguaje utilizado en las relaciones de trabajo que se basan en la cultura de diseño, también el impacto que genera en la innovación y en el aumento de clientes. Además, se reconoce que, con los resultados, se podrá dar respuesta a varias dudas como, por ejemplo: ¿habrá nuevos directivos en el ámbito del diseño o la innovación?, ¿Habrán un departamento dentro de la empresa dedicado a la experiencia del usuario? ¿Aumentará el importante papel que juegan las consultoras de diseño? Finalmente,

se menciona que es necesario darse cuenta quién es realmente el propietario del diseño y hasta qué punto el gerente está comprometido con generar una cultura o idea de diseño.

Industria del futuro

Ispizua (2018) menciona que:

La industria comenzó con la primera revolución que fue caracterizada por las grandes empresas y la aparición de las máquinas. Después, con la segunda revolución apareció la producción en cadena y en la tercera revolución, predominaron las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC). En último lugar, estamos actualmente ante la llegada de la cuarta revolución, donde prima la digitalización de los procesos productivos en las empresas, y en este sentido, aparecen las nuevas formas de organización. (p. 2)

En este lineamiento, Rozo-García (2020) refiere que:

La Industria del Futuro, algunos autores también la llaman la era de la digitalización o Industria 4.0. Esta revolución es un gran avance modélico, ya que fue causado por el crecimiento vertiginoso de la tecnología y de las TIC en los últimos tiempos, y por el sostenido avance del arduo trabajo y planificación de las grandes industrias por asimilar e impulsarse a la implementación de estas. Teniendo en cuenta que se direccionaban a grandes descubrimientos que llevarían a flote la administración de cada empresa que apostaba por asimilar estos avances. La Industria del Futuro integra los sistemas físicos, digitales y biológicos, de modo que será posible establecer redes de producción inteligentes y tecnológicas donde puedan interactuar los variados componentes y cooperar entre sí. Asimismo, todos seremos testigos de la modificación de lo que vemos y con el tiempo iremos interrelacionándonos con

las personas y los nuevos avances de todo el mundo.

Del mismo modo, Basco et.al (2018) definen a la Industria del Futuro como una Cuarta Revolución Industrial en donde el sector manufacturero poco a poco se ha ido digitalizando e impulsando por diversas causas como el aumento en grandes cantidades de datos que posee la empresa, el gran avance en los sistemas computacionales y la conectividad. Si bien es cierto, la tecnología ha venido innovando y mejorando a gran escala, generando nuevas experiencias más interactivas y automatizadas, muchas de las que ya existían han encontrado nuevos sectores y campos para aportar e impactar con nuevas propuestas. Un gran cambio en cuanto al pasado se ve en la manera como estas se combinan para originar cambios significativos.

Estos hallazgos subrayan las modificaciones y cambios a los que el sector manufacturero, las industrias y las empresas se ven inmersos, lo cual evidentemente si son aplicables facilitan y mejoran diversos procesos y todo ello impacta en la forma de concebir el mundo en diversos aspectos.

Design Thinking

El “Design Thinking” es un término asignado a un grupo de personas cuando generan y aplican, en conjunto, una serie de ideas con la finalidad de encontrar soluciones a problemas. Su origen radica en la ingeniería, que posteriormente sería aplicado a los estudios de diseño (Knight. et al, 2020). Un rasgo esencial del “Design thinking”, para Diethelm (2019) es encontrar soluciones o cambios a situaciones que generan descontentos, con la finalidad de ser convertidos en algo nuevo e impasible. Por lo que, según Knight.et al, (2020) se ha dado paso al “Design thinking” dentro de la aplicación de estrategias administrativas, debido a los constantes problemas imprevistos que suceden a diario en toda organización, ha

comenzado a ser aplicado por diversas organizaciones. Uno de los valores característicos de este método es la empatía, pues al ser un proceso enfocado en buscar soluciones para garantizar la satisfacción del cliente, aquel que lo aplique deberá generar pensamientos tomando en cuenta las necesidades o carencias del consumidor, según lo mencionado por Urroz (2018). La implantación de este método puede parecer que el encargado del problema tenga que poseer habilidades propias de un diseñador; sin embargo, lo primordial es que los encargados que enfrenten el problema, adapten estas destrezas sin la necesidad de tener conocimientos propios de un diseñador (Tschimmel, 2012, citado por Urroz, 2018). Por ende, si el Design Thinking es considerado un método que resolverá problemas, este deberá contar con etapas al momento para su correcta aplicación:

La primera etapa Empatizar, se define como el proceso a través del cual surge un esfuerzo por entender y comprender a profundidad a la persona, usuario o la situación sobre lo que se quiere trabajar. Definir cuál es el reto que se espera resolver. Idear, la cual implica generar todas las ideas posibles. La siguiente fase trata de transformar las ideas en elementos tangibles, la fase de Prototipo, consiste en construir productos reales con algunas de las ideas más prometedoras. Para finalizar, sigue la etapa de Evaluar, teniendo como finalidad aprender a partir de las reacciones o experimentaciones. (Castillo et. al., 2014, citado por Magro & Carrascal, 2019, p.80)

Como se mencionó anteriormente, la empatía es lo primero que se deberá aplicar y adquirir en el “Design thinking”, para posteriormente poder definir con criterio el problema y dar paso al desarrollo de ideas, que aportarán a su solución. Ahora, las ideas mentalizadas pasarán a materializarse en modo de prototipo. Por último, llega la etapa donde se ejecutará lo idealizado a modo de prueba.

Inteligencia artificial

Término asignado al conjunto de algoritmos, que en forma de sistema cuenta con la capacidad de realizar actividades realizadas por el hombre, entre esas actividades se encuentran: “percibir, pensar, decidir y actuar” (Shneiderman, 2020, pp.111-112). Por ende, debido a las ventajas que trae contar con esta herramienta, que se adapta a cualquier necesidad o circunstancias, se ha comenzado a implementar en diversos campos. Como lo menciona Shneiderman, en la actualidad la “Inteligencia Artificial” busca continuamente mejorar y desarrollarse, por lo cual se le ha ido implementando nuevas tareas, entre ellas están: el reconocimiento y generador de textos, imágenes, voz, señales, etc.; modulación del lenguaje, el cual puede procesar y traducir el lenguaje; y finalmente, la facultad de competir en juegos de estrategia (Shneiderman, 2020). Por lo mencionado, la Inteligencia Artificial es y formará parte de nuestra rutina diaria; ya que, por su capacidad de adaptarse a distintas áreas y por su progresivo desarrollo, se le ha considerado como factor importante de la Industria del Futuro, conocido como la “Cuarta Revolución Industrial” (Sony et al., 2020). En un futuro, según Sony et. al., afirman que la implementación de esta herramienta contribuirá en el desarrollo de los negocios y acapará, en su totalidad, al sistema económico (Sony et. al., 2020). Por lo tanto, se espera que la IA sea un catalizador del paradigma de la industria. Por ahora, la Inteligencia Artificial es considerada como una pieza fundamental de la computación, “La inteligencia artificial (IA) permite a las computadoras ejecutar tareas que son fáciles de realizar para las personas, pero difíciles de describir formalmente” (Pandl et al., 2020, citado por Thiebes et. al, 2020, p.1). De este modo, es actualmente una herramienta que permite realizar tareas sencillas, pero a su vez aporta un grado de formalidad al proceso, el cual se hace dificultoso, en cierta parte, al hombre.

Big Data

Oussous et. al (2018) manifiestan que, a comparación del uso de datos tradicionales, el término Big Data se entiende como grandes conjuntos de datos en aumento que poseen formatos heterogéneos: estructurados, datos no estructurados y semiestructurados. El Big Data se caracteriza por ser complejo y porque necesita tecnologías potentes y algoritmos muy sofisticados. De tal forma que las herramientas convencionales de Business Intelligence estáticas ya no pueden ser tan productivos en el caso de aplicaciones de Big Data. Por lo mencionado, Faroukhi et. al (2020) aportan que el Big Data es producto de la digitalización que convierte diversos aspectos de actividades comunes y diarias en registros digitales para brindar una oportunidad excepcional de extraer información valiosa. A pesar de ello, los datos obtenidos ya no solo poseen registros estructurados, pero se caracteriza por cualquier almacenamiento que contenga grandes volúmenes, alta velocidad, contenido válido, variado y valioso como cookies, actividad social, videos, bases de datos e información personal recopilada. Este tipo de almacenamiento permite a distintas empresas y grandes industrias obtener conocimientos de gran valor en el momento oportuno e incluso en tiempo real. Finalmente, para Laney (2001, citado por Dash et. al., 2019) el "Big Data" constituye grandes cantidades de datos que no se pueden controlar haciendo uso de un software común o plataformas que encontramos en Internet. Cuenta con una variedad de conceptos para la existencia de Big Data, el más popular y mejor adaptado la dio Douglas Laney. Laney observó que los datos grandes iban creciendo en tres dimensiones diferentes como el volumen, velocidad y variedad (llamadas las 3 V).

Sintetizando, el Big Data es muy complejo de estudiar y surgió a partir de la necesidad de las grandes empresas de poder organizar toda la información posible, ya que

de este modo podrían almacenar contenido valioso y tener un mejor control de este.

Gestión administrativa

Mendoza-Briones (2017), mencionan que la gestión administrativa tiene una estructura sistemática, ya que está orientada a realizar acciones coherentes a fin de conseguir los propósitos de la empresa; esto será posible con el desempeño de las funciones que ejercen los trabajadores que dirigen el proceso administrativo en la empresa. Lo que implica esta labor, debe ir de la mano con la innovación, ya que permitirá realizar transformaciones en el diseño o funcionamiento de una organización, ya sean productivas o tecnológicas, permite mayor eficiencia y alcanzar un mejor posicionamiento en el mercado. De igual modo, para Falconi et al. (2019), involucra gran compromiso desde el desarrollo de cada una de las fases del proceso administrativo hasta abarcar todas las áreas de la empresa, por eso la labor del gerente es dirigir correctamente a la empresa; ya que le permitirá utilizar con eficacia los recursos tangibles, intangibles o humanos. Como resultado la empresa logrará sus metas y objetivos trazados y se verá reflejado en su productividad; por ello, se recomienda que las empresas busquen optimizar sus procesos, con la finalidad de ser más competitivas. Asimismo, de acuerdo con Montes y Pulla (2019) es la forma en cómo se administran los recursos disponibles de la organización para el cumplimiento de sus objetivos y se lleva a cabo mediante la planeación, organización, dirección y control. Esta área es esencial para conseguir un adecuado funcionamiento en toda la empresa, ya que gracias a sus técnicas se puede volver más sencillo el trabajo, lo cual genera mayor productividad.

Estos conceptos convergen en que la Gestión Administrativa es un factor clave para lograr un correcto desenvolvimiento de la empresa a nivel general y, como consecuencia, la empresa se volverá más competitiva. Es por

esto, que quienes se encargan de esta labor supervisen que las medidas implementadas vayan acordes a lo que se busca alcanzar.

Dirección de recursos humanos

Tresserres et. al (2020), describen que los conceptos fundamentales de la dirección de recursos humanos tratan la dirección de personas en todos los niveles dentro de la empresa. Asimismo, responde acerca de los retos y las temáticas principales de las relaciones de trabajo en la sociedad del conocimiento con el propósito de ofrecer las técnicas más actualizadas de gestión y desarrollo de los recursos humanos. El trabajo no solo se encasilla en un área, sino que también abarca los distintos campos y en situaciones de alta complejidad que son producto del proceso habitual del funcionamiento de trabajo continuo dentro de las empresas. Así también, Cárdenas et. al (2018) define la dirección de recursos humanos como la efectividad que existe en toda organización, que se condiciona de acuerdo con las personas que controlan cómo se desarrollan las actividades dentro de la empresa, buscando una mejor relación humana se obtendrá una mayor eficiencia en los procesos. Los trabajadores mantienen contacto continuo, es decir, están interrelacionados, por ende, se busca mantener la armonía y entendimiento entre el personal convirtiendo así un ambiente más confortable en el cual todos se sientan cómodos y con buena disposición de trabajar. Una organización tiene como fin buscar una mayor productividad y satisfacer las necesidades de las personas, logrando metas generales y específicas. De ser posible, es fundamental que las personas que forman parte de la organización convivan en armonía y posean un buen trato.

En definitiva, la dirección en recursos humanos es trascendental en toda organización, ya que toda empresa funciona a base de personas. No sería posible plantearse

objetivos grandes y poder cumplirlos sin una buena dirección de este departamento. Es posible superar todos los obstáculos que se atraviesan en el trayecto de la búsqueda de una mejora continua, pero es importante contar con un equipo eficiente para que sea la base de toda la empresa.

Comportamiento organizacional

Este término hace referencia a la motivación junto con las destrezas por parte de los trabajadores de la empresa, ya que estos factores tienen un impacto en su productividad. (Cañarte et al., 2018). Asimismo, para Mendoza et. al (2019) el CO se inclina por el capital humano y estudia la conducta de las personas que la conforman, cuyo objetivo es lograr un entorno laboral favorable, permitir que los trabajadores fortalezcan sus competencias y generar en ellos un mayor compromiso con la empresa; para así alcanzar los objetivos propuestos. También, sostienen que el personal se ve influenciado por factores que ocurren dentro y fuera de la empresa, es por ello, que un óptimo desempeño de estos será gracias a una adecuada gestión sobre el capital humano. Hernández et al. (2018), añaden que las metas del CO se basan en 4 aspectos: describir la forma en cómo se desenvuelven los trabajadores en la empresa, comprender las diferentes actitudes que existe entre cada uno de ellos, predecir sus posibles conductas y controlar los movimientos que ejecuten dentro de la organización. Diversos conceptos convergen en que es el estudio de cómo las personas se desenvuelven en su lugar de trabajo, el cual tiene como finalidad alcanzar la eficiencia laboral desde el nivel individual hasta conseguir el de toda la organización (Ruiz et al., 2019).

Por lo tanto, poder comprender y volver más agradable el entorno donde se desarrollan las personas es un componente muy importante para las empresas, ya que así les será más sencillo lograr sus objetivos propuestos.

Administración estratégica

Para Burguete et al. (2019), es entendido como el proceso de evaluación de la empresa a nivel interno y externo, que consiste en un conjunto de estrategias adoptadas por la organización que se realizan de manera consecutiva. En este proceso se definen las metas y objetivos de la empresa que son de gran importancia para la toma de decisiones y así lograr su productividad. Quienes están a cargo de la organización son los que proponen las estrategias que se tomarán en la empresa para su aplicación. Esto significa que la planeación y la administración estratégica forman parte de un mismo proceso, el cual consta de 3 etapas: la formulación, la implementación y la evaluación de la estrategia (Jama, 2019). Para Martínez et al. (2020), una empresa que actúa de manera estratégica da a entender que planea su futuro, teniendo en cuenta lo que sucede dentro y fuera de ésta, esto significa que busca adaptarse al entorno; ya que, el ambiente donde esta se desenvuelve es cambiante. Entonces la administración estratégica es un proceso de gran importancia, ya que, evalúa cómo está la empresa, permite definir los objetivos a largo plazo y desarrollar las estrategias necesarias para lograr lo propuesto.

2. Método

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, porque pretendió medir el grado de relación entre las variables Industria del futuro y Gestión administrativa. La primera está conformada por 3 dimensiones; la Inteligencia artificial, Big Data y Design Thinking; y la segunda variable, por la Dirección de recursos humanos, Comportamiento organizacional y Administración estratégica. Frente a ello, se formuló la hipótesis general, en la cual se plantea que la Industria del futuro contribuye en la Gestión administrativa de las empresas de Lima Metropolitana, según los estudiantes

de ingeniería. Además, para detallar esta hipótesis, se subdividió en las siguientes hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1: la Inteligencia artificial aporta a la Dirección de Recursos Humanos de las empresas de Lima Metropolitana.

Hipótesis específica 2: El *Design Thinking* mejora el Comportamiento organizacional de las empresas de Lima Metropolitana.

Hipótesis específica 3: El Big Data beneficia a la Administración estratégica de las empresas de Lima Metropolitana.

Para la recolección de datos, se realizó un cuestionario con Escala de tipo Likert de 5 puntos desde “Totalmente de acuerdo” hasta “Totalmente en desacuerdo”.

La muestra fue de 150 estudiantes de las carreras de Ingeniería Industrial, Mecatrónica, Software y Sistemas; de los ciclos 7°, 8°, 9° y 10° de la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI). Las fuentes consultadas para recopilar los antecedentes, conceptos y teorías que forman parte del constructo de nuestra investigación, han sido seleccionados de artículos científicos con código DOI, extraídos de distintas plataformas, entre estas se encuentran: Mendeley, Scopus, Scielo, Elsevier, etc.

En primer lugar, para poder dar confiabilidad a nuestro instrumento se aplicó el Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 30 estudiantes, para después de confirmar su confiabilidad, seguir con la recolección de datos y aplicar nuevamente este método ahora con la muestra completa. Asimismo, para dar validez al constructo de nuestro cuestionario se realizó la prueba de KMO.

Acto seguido, agrupamos los ítems por cada dimensión, para luego poder comprobar su correlación mediante Spearman. Es decir, se analizaron los siguientes pares: Inteligencia

Artificial-Dirección de RR. HH., Design Thinking-Comportamiento Organizacional y Big Data-Administración Estratégica. Finalmente, de forma general, se analizó también la correlación de las variables: Industria del Futuro-Gestión Administrativa. Todos estos análisis estadísticos se realizaron a través del software SPSS Statistics 27.

3. Resultados

El perfil de la muestra estuvo conformado por los géneros masculino en un 67.3% y femenino en 32.7%, por las carreras de ingeniería Industrial en 40%, Mecatrónica en 14.7%, Software en 24% y Sistemas en 21.3% y los ciclos 7° en 39.3%, 8° en 18%, 9° en 20.7% y 10° en 22%.

Tabla 1.

VARIABLES Y DIMENSIONES CON SUS RESPECTIVOS ÍTEMS.

Variables	Dimensiones	Ítems
Industria del Futuro	Inteligencia Artificial	La introducción y desarrollo de la robótica permite simplificar los procesos de la empresa La inteligencia artificial ayuda a las empresas a tomar decisiones más acertadas
	Design Thinking	Trabajar en equipo permite diseñar soluciones innovadoras a problemas reales dentro de la empresa En los trabajos y distribución de tareas, la retroalimentación impulsa aprendizajes significativos
	Big Data	El adecuado manejo de una gran cantidad de datos permite conocer más a los clientes La inteligencia de datos soluciona problemas en tiempo real con mayor eficacia
Gestión Administrativa	Dirección de Recursos Humanos	Considera que la capacitación en el manejo de tecnologías es una inversión Un mejor control en la eficiencia de los empleados genera mayor productividad
	Comportamiento Organizacional	El uso de metodologías orientadas a fortalecer los equipos de trabajo incentiva la innovación Fortalecer el desempeño de los trabajadores conlleva a cumplir los objetivos de la empresa
	Administración Estratégica	La evaluación periódica de una empresa permite adoptar estrategias para prevenir riesgos y solucionar problemas Una eficiente recopilación de información, en el proceso de planificación, permite tomar decisiones más acertadas

Para dar confiabilidad al instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, el cual contrastó la validez de las escalas de acuerdo a sus respectivos ítems. Este coeficiente identificó si los ítems tienen relación y consistencia interna, para representar adecuadamente a las variables. Si el valor se aproxima a 1, entonces serán más consistentes los ítems entre sí (y viceversa).

El estudio, el cual estuvo compuesto por 12 ítems, en primera instancia utilizó el alfa de Cronbach para una prueba piloto de 30 estudiantes, donde el grado de confiabilidad resultó 0.780. Como se obtuvo un valor aceptable se continuó con la recolección de datos y nuevamente se realizó el alfa de Cronbach para una muestra de 150, el cual resultó 0.827, y de acuerdo con los rangos de confiabilidad establecidos calificamos al valor como bueno.

De igual modo, para dar validez al constructo del instrumento; es decir, para medir el grado en que los ítems explican lo que queremos demostrar, se utilizó la prueba de adecuación de Kaiser-Meyer Olkin (KMO). Para la primera variable, Industria del futuro, dicho índice resultó igual a 0.722; y, para la segunda variable, Gestión administrativa, el valor obtenido fue de 0.798. De acuerdo con los lineamientos teóricos, si la prueba se aproxima a 1, entonces tendrá mayor adecuación. Por lo tanto, los resultados del estudio se encuentran en un buen escenario, lo que indica que los ítems guardan una coherencia aceptable.

Para contrastar las hipótesis específicas se utilizó la correlación de Spearman, una medida no paramétrica que mide la intensidad y el destino de la relación entre 2 variables, en el estudio se ha utilizado este coeficiente para analizar la asociación entre las dimensiones y de manera general entre las variables. Asimismo, se hizo uso de este tipo de correlación, ya que en nuestra investigación utilizamos la escala Likert de 5

puntos, esto se expresa en rangos y cumple con la característica teórica del estadístico.

Tabla 2

Resultados de RHO de Spearman y Sig.(bilateral) para las hipótesis

Hipótesis	RHO	Sig.(bilateral)
HE1	0.386	0.000
HE2	0.495	0.000
HE3	0.474	0.000
HG	0.618	0.000

HE1: La Inteligencia Artificial aporta a la Dirección de Recursos Humanos de las empresas de Lima Metropolitana.

HE2: El Design Thinking mejora el Comportamiento Organizacional de las empresas de Lima Metropolitana.

HE3: El Big Data beneficia a la Administración Estratégica de las empresas de Lima Metropolitana.

HG: La Industria del Futuro contribuye en la Gestión Administrativa de las empresas de Lima Metropolitana, según los estudiantes de ingeniería.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla N° 2, en la significación bilateral, se aceptó las cuatro hipótesis planteadas; pues en cada caso resultaron menor al valor propuesto de 0.05.

Asimismo, respecto a la primera hipótesis específica, el RHO de Spearman resultó 0.386, esto significa que la relación entre la Inteligencia artificial y la Dirección de recursos humanos es positiva baja. La segunda hipótesis específica tomó un valor de 0.495; es decir, la asociación entre el Design Thinking y el Comportamiento organizacional es positiva moderada. La tercera hipótesis específica obtuvo un valor de 0.474 lo que determina que la relación entre el Big Data y la Administración estratégica también es positiva

moderada. Finalmente, la hipótesis general resultó igual a 0.618 y esto refleja que la asociación entre la Industria del futuro y la Gestión administrativa es positiva moderada de acuerdo a los lineamientos teóricos.

4. Discusión

Para empezar, según los resultados obtenidos, la Inteligencia Artificial aporta a la Dirección de Recursos Humanos, pero dicho aporte es bajo. Ante ello, tomando en cuenta a Corvalán (2019), contrastando con sus conclusiones, se infiere que, en América Latina, existe cierto temor de que la introducción y el desarrollo de la IA reemplacen a los trabajadores. Por ende, según lo mencionado por Corvalán (2019), esta lenta integración de la tecnología en nuestra región es un beneficio para el personal; porque les permitirá tener el tiempo necesario para adaptarse a la nueva realidad. Sin embargo, menciona que conlleva a las empresas a que no puedan acceder a los beneficios que trae consigo la instauración de dichas herramientas y será más difícil que “optimicen y simplifiquen procesos” (Corvalán, 2019). Por lo tanto; en este escenario, específicamente en Perú, sería conveniente que con la brecha que posee el país, al implementar tales tecnologías, se incentive una serie de políticas y estrategias para contrarrestar las amenazas. De esta forma, la implementación de la IA avanzará a la par con las organizaciones y estas podrán sacar ventajas de sus beneficios. Otro supuesto que menciona la literatura de Corvalán es que, en los países desarrollados tecnológicamente, la robotización, no genera un impacto en su tasa de desempleo, por lo que una de las opciones sería que el país considere a la ciencia como un factor para progresar y quizás en un futuro, las percepciones de los especialistas en el rubro, en cuanto a la relación entre la IA y la

Dirección de Recursos Humanos, cambie de positiva baja a positiva alta.

Continuando, se indica que el Design Thinking mejora en un nivel medido al Comportamiento organizacional, el cual forma parte de un ecosistema llamado clima laboral. Ante ello, las conclusiones propias del trabajo realizado por Forero & Acosta Salas (2017), concuerdan en que las dimensiones, ya mencionadas, se relacionan; ya que la aplicación de un modelo direccionado a medir la cultura de diseño, facilitará en el entendimiento de la interacción del personal; en otros términos, se comprenderá la capacidad comunicativa, la cual es tomada en cuenta para analizar sus comportamientos y, de esta manera, afectará positivamente en la innovación de la organización. Por lo tanto, toda innovación y mejora de la empresa, ocasionará un aumento de la clientela (Forero & Acosta Salas, 2017). De esta manera, la aplicación del Design Thinking, esto se caracteriza por el trabajo en conjunto de personas que buscan solucionar problemas, comprende que los individuos trabajen en armonía y compromiso para conseguir lo esperado; por ello, su aplicación tendrá que ser puesta en marcha.

En tercer lugar, el beneficio que el Big Data trae a la Administración Estratégica resultó también positiva moderada, estos resultados guardan relación con las conclusiones hechas por Duque-Jaramillo & Villa-Enciso (2016) en su investigación; ya que, mencionan al Big Data como una herramienta que permite a las organizaciones poder empatizar con el consumidor, gracias a la información organizada y precisa que brinda, permitiéndoles así, plantear estrategias de mejora para una satisfacción plena del demandante. Un caso particular, podría ser el uso de un bot en una aplicación móvil, el cual permite que las organizaciones tengan un conocimiento más acertado y preciso de sus consumidores; es decir, capten sus gustos y preferencias como ofertas y planes más

personalizados, y así podrían proyectar futuras compras. Ante ello, se evidencia que el Big Data trae consigo diversos beneficios para las empresas porque les permite poder implementar nuevas estrategias al contar con sistemas de información bien implementados, los cuales posibilitan la sintetización de los sistemas de información, aceleración de los procesos y decisiones más asertivas (Duque-Jaramillo & Villa-Enciso, 2016). Por lo tanto, el Big Data tendrá un efecto significativo en el campo de la Administración Estratégica, ya que le permitirá aplicar estrategias acertadas para conseguir una optimización de los distintos procesos dados en toda empresa, especialmente aquel que va de la mano con la atención al cliente.

Finalmente, la Industria del Futuro contribuye en cierta parte en la Gestión Administrativa, pues según los resultados, igualmente, existe una relación positiva moderada. Por lo que, en cierta medida se relaciona con lo mencionado por Quevedo et. al (2019) donde ve a las tecnologías del futuro como una herramienta que permitirá la competitividad de las empresas u organizaciones, debido a que la búsqueda de la competitividad es siempre tomada en cuenta por la gestión administrativa. Por ende, si estas tecnologías del futuro logran optimizar los procesos administrativos, se volverían beneficiosas para la organización, considerando al capital humano como factor importante, el cual debe ir a la par con el desarrollo de la tecnología y con los demás elementos de la organización, tal y como lo menciona Quevedo-Vásquez et. al (2019), es necesario buscar un “correcto ajuste” entre ellos. Con todo lo mencionado y tomando en cuenta la percepción de los estudiantes de ingeniería, la Industria del Futuro es y será parte, indudablemente, de la Gestión Administrativa; por tal motivo, las empresas deberán conocer, desde ya, sus efectos y consecuencias que traerá su implementación en el campo de la gestión y cómo afectará a

sus componentes más importantes y al capital humano.

5. Conclusiones

La investigación se basó en analizar la percepción que tienen los estudiantes de ingeniería sobre la Industria del Futuro y la relación que esta posee en las empresas y en su gestión. En este contexto, Basco et al. (2018) menciona que “la Revolución 4.0 se caracteriza por la convivencia de una gran variedad de tecnologías, que borran los límites entre lo físico, lo digital y lo biológico” (p.114).

En consecuencia, las empresas se ven en la obligación de adaptarse a los nuevos cambios y transformaciones que se están dando en esta Nueva Era como; por ejemplo, el manejo de una gran cantidad de datos, permitiendo así a las empresas tener un mayor control y un buen manejo de la información de los gustos y preferencias de sus consumidores. Por ende, las organizaciones no se encuentran en una posición de elegir si deben o no incluir la aplicación de tecnologías en sus procesos, sino más bien se ven en la necesidad de adquirir y aplicarlos en su día a día para disminuir la desventaja ante la competencia del mercado. (Basco et al., 2018)

Por lo tanto, en la investigación se comprueba que la Industria del Futuro impacta en la Gestión Administrativa a un nivel moderado, ya que las personas tienen una postura neutral, es decir, saben que su aplicación en la empresa va a lograr mejoras, pero también podría no ser tan positiva para los trabajadores porque en algunas áreas podría reemplazarlos. En este lineamiento, específicamente se verificó que la Inteligencia Artificial aporta a la Dirección de Recursos

Humanos de las empresas, pero en un nivel bajo precisamente por lo mencionado líneas arriba sobre la incertidumbre de los puestos de trabajo. Del mismo modo, se confirmó que el *Design Thinking* mejora el Comportamiento Organizacional en un grado moderado ya que, si bien esta metodología genera ventajas, todo depende de la disposición y la capacidad del trabajador. Finalmente, se corroboró que el Big Data beneficia a la Administración estratégica también en un nivel moderado, puesto que esta técnica es un recurso muy útil para conocer todo tipo de información necesaria para planear las estrategias a futuro, pero estas dependen de quien las va a diseñar, en otras palabras, el gerente de la empresa y su equipo en cuestión.

El estudio sugiere a las organizaciones que visualicen el avance tecnológico como una oportunidad para conseguir cambios y mejoras dentro de las actividades en sus diferentes áreas y ante tal contexto, tomar medidas alternativas como la capacitación integral de los trabajadores para un mayor conocimiento en el uso de las nuevas tecnologías.

Algunas limitaciones encontradas fueron que las personas ante el dilema de ser reemplazadas, se han visto limitadas al uso y adaptación de tecnologías de estos últimos tiempos a comparación de las industrias de otros países que poseen una gran ventaja. Así también, se tiene una visión reducida en la investigación, ya que solo se consideró la percepción de estudiantes de ingeniería de Lima Metropolitana. Desde otro punto de vista, se concluye que el conocimiento que poseen estos estudiantes, está más enfocado en lo teórico y no en lo práctico, lo que conlleva a solo poseer una percepción general del análisis central de la investigación.

6. Referencias

- Basco, A. I, Gustavo, B., Coatz, D., & Garnero, P. (2018). *Industria 4.0: fabricando el futuro*. Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0001229>
- Berbegal-Mirabent, J., & Gil-Doménech. D. (2020). B-SMART Connecting University & Business. Universitat Internacional de Catalunya. <https://doi.org/10.3926/oms.402>
- Burguete, M., Romero, E., & Acle, R. (2019). La administración estratégica en la calidad de la industria del vestido de Puebla, México. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 117-137. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2444>
- Cañarte, L., Moreira, C., Baque, M., & Cantos, M. (2018). El comportamiento organizacional en su entorno hacia la actitud y conducta del ser humano para lograr ventaja competitiva en el desempeño laboral. *Polo Del Conocimiento*, 2(12), 156. <https://doi.org/10.23857/pc.v2i12.43>
- Cárdenas, M. M., Montenegro-Cueva, E. G., & Moreano-Terán, N. F. (2018). Análisis de la administración de los recursos humanos como parte de la efectiva gestión empresarial. *Polo Del Conocimiento*, 3(7), 601. <https://doi.org/10.23857/pc.v3i7.575>
- Corvalán, J. G. (2019). El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo. *Revista Direito Econômico e Socioambiental*, 10(1), 35-51.

- <https://doi.org/10.7213/rev.dir.econ.soc.v10i1.25870>
- Cuentas Martel, S. C. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación*, 27(53), 57-72. <https://doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
- Dash, S., Kumar, S., Kaushik, S., & Sharma, M. (2019). Big data in healthcare: management, analysis and future prospects [Big Data en salud: gestión, análisis y perspectivas de futuro]. *Journal of Big Data*, 6(54), 25. <https://doi.org/10.1186/s40537-019-0217-0>
- Diethelm, J. (2019). Embodied Design Thinking [Pensamiento de diseño incorporado]. *She Ji: The Journal of Design, Economics, and Innovation*, 5(1), 44-54. <https://doi.org/10.1016/j.sheji.2019.02.001>
- Duque-Jaramillo, J. C., & Villa-Enciso, E. M. (2016). Big Data: desarrollo, avance y aplicación en las organizaciones de la era de la información. *Revista CEA*, 2(4), 27-45. <https://doi.org/10.22430/24223182.169>
- Falconi Piedra, J. F., Luna Altamirano, K. A., Sarmiento Espinoza, W. H., & Andrade Cordero, C. F. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Faroukhi, A. Z., Gahi, I., & Amine, A. (2020). Big Data monetization throughout Big Data Value Chain: a comprehensive review [Monetización de Big Data a lo largo de la cadena de valor de Big Data: una revisión completa]. *Journal of Big Data*, 7(3). <https://doi.org/10.1186/s40537-019-0281-5>
- Flores Vivar, J. M. (2018). Algoritmos, aplicaciones y Big Data, nuevos paradigmas en el proceso de comunicación y de enseñanza-aprendizaje del periodismo de datos. *Revista de Comunicación*, 17(2), 268-291. <https://doi.org/10.26441/rc17.2-2018-a12>
- Forero, A., & Acosta Salas, L. A. (2017). El impacto de la cultura del diseño en el éxito de las organizaciones. *Revista Ontare*, 5, 49-72. <https://doi.org/10.21158/23823399.v5.n0.2017.2006>
- Fuentes Henríquez, F. (2005). La ciencia de la administración de empresas: un análisis de sus componentes y de la contribución de la revista economía y administración. *Economía y Administración*, (64), 33-60. <http://www2.udec.cl/~rea/REVISTA%20PDF/Rev64/art2rea64.pdf>
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*,

- 8(16), 820-846.
<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Ispizua, E. (2018). Industria 4.0: ¿cómo afecta la digitalización al sistema de protección social? *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 40, 12-30.
<https://doi.org/10.138/lan-harremanak.20325>
- Jama, V. (2019). Importancia de la planeación estratégica en empresas en el siglo XXI. *Revista Científica FIPCAEC. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(10), 35–57.
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.37>
- Jaramillo, R. A. (2016). Una mirada a la competitividad. *Revista Dictamen Libre*, (20), 87-98.
<https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.20.2893>
- Knight, E., Daymond, J., & Paroutis, S. (2020). Design-Led Strategy: How To Bring Design Thinking Into The Art of Strategic Management [Estrategia dirigida por el diseño: cómo llevar el pensamiento de diseño al arte de la gestión estratégica]. *California Management Review*, 62(2), 30-52.
<https://doi.org/10.1177/0008125619897594>
- Magro Gutiérrez, M., & Carrascal Domínguez, S. (2019). El Design Thinking como recurso y metodología para la alfabetización visual y el aprendizaje en preescolares de escuelas multigrado de México. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, (146), 71-95.
<https://doi.org/10.15178/va.2019.146.71-95>
- Martínez, C., Arellano, A., & Carballo, B. (2020). La creación de la ventaja competitiva desde la perspectiva de las teorías administrativas. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 1, 72-92.
<http://dx.doi.org/10.30972/rfce.2414362>
- Martínez, M. (2018). Acceso y uso de tecnologías de la información y comunicación en México: factores determinantes. *PAAKAT: Revista de Tecnología y Sociedad*, 8(14), 2.
<https://doi.org/10.18381/pk.a8n14.316>
- Mendoza, W., Morán, J., Fernández, V., & Lino, A. (2019). Comportamiento organizacional y su importancia en la auditoría pública. *Polo Del Conocimiento*, 4(2), 128.
<https://doi.org/10.23857/pc.v4i2.899>
- Mendoza-Briones, A. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Científica. Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964.
<https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocai2017.3.2.may.947-964>
- Montes de Oca, J., & Pulla, C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, (103), 1-14.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1191>
- Oussous, A., Benjelloun, F., Lahcen, A. A., & Belfkih, S. (2018). Big Data technologies: A survey [Tecnologías de Big Data: una encuesta]. *Journal of King Saud University –Computer and Information Sciences*, 30(4), 431-448.
<https://doi.org/10.1016/j.jksuci.2017.06.001>

- Quevedo-Vásquez, J. O., Neira-Neira, M. L., & Virrreal-Cherrez, T. M. (2019). Ámbitos de investigación de la carrera de administración de empresas: tecnologías avanzadas de gestión empresarial y modelado. *Polo del conocimiento*, 4(2), 407-424. <https://doi.org/10.23857/pc.v4i2.935>
- Rozo-García, F. (2020). Revisión de las tecnologías presentes en la industria 4.0. *Revista UIS Ingenierías*, 19(2), 177-192. <https://doi.org/10.18273/revuin.v19n2-2020019>
- Ruíz, C., González, V., & Alba, M. (2019). El comportamiento organizacional ante la implementación de las normas de información financiera. *Aglala*, 10(1), 340-364. <https://doi.org/10.22519/22157360.1350>
- Shneiderman, B. (2020). Human-Centered Artificial Intelligence: Three Fresh Ideas [Inteligencia artificial del centro humano: tres nuevas ideas]. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, 12, 109-124. <https://doi.org/10.17705/1thci.00131>
- Soni, N., Sharma, E. K., Singh, N., & Kapoor, A. (2020). Artificial Intelligence in Business: From Research and Innovation to Market Deployment [Inteligencia artificial en las empresas: de la investigación y la innovación al despliegue en el mercado]. *Procedia Computer Science*, 167, 2200-2210. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.03.272>
- Thiebes, S., Lins, S., & Sunyaev, A. (2020). Trustworthy artificial Intelligence [Inteligencia artificial confiable]. *Electronic Markets*, 0-18. <https://doi.org/10.1007/s12525-020-00441-4>
- Urroz-Osés, A. (2019). Diseño y desarrollo: la innovación responsable mediante el Design Thinking. *Cuadernos del Centro de Estudios de Diseño y Comunicación*, 69, 195-206. <https://doi.org/10.18682/cdc.vi69.1108>

La ciencia administrativa y la gestión en empresas del sector energías renovables

Arevalo, Brandon ; Iglesias, Andrea ; Llontop, Barbara ; Quispe, Jenny 

Resumen

Este artículo científico fue elaborado con el propósito de conocer la importancia de la gestión empresarial en organizaciones pertenecientes al rubro de las energías renovables. Esta investigación es de tipo cualitativa con un diseño descriptivo y de revisión. La literatura se armó con la data obtenida de textos consultados dentro de un rango de antigüedad de 5 años (2015-2020), cuenta con código DOI, y para su adecuada gestión bibliográfica se empleó Mendeley. Se contó con información de primera mano con la ejecución de entrevistas a especialistas del campo de las energías no convencionales; las entrevistas se llevaron a cabo en enero del 2021 y fueron codificadas a través del programa Atlas.ti v.9. En los resultados, conforme a las respuestas dadas por los entrevistados, se formaron tres categorías: en *gestión administrativa*, se expone acerca de su importancia e inconvenientes, además de estrategias y políticas de RSE que implementan en sus organizaciones; en la segunda categoría que es *energías renovables* nos enfocamos en cuáles son las más empleadas, así como beneficios e inconvenientes de trabajar con ellas; y por último, en el *contexto nacional*, se describe la participación del Estado Peruano y el impacto por la pandemia por la COVID-19. Finalmente, se concluyó que la gestión administrativa es una herramienta indispensable en la empresa para obtener resultados planeados eficazmente, mantenerse en el mercado y el crecimiento de la empresa, asimismo, la responsabilidad social empresarial es una acción de manera voluntaria por las partes que aspiren a cambios que requiere de una gran conciencia social y ambiental, de tal forma que se mantenga sosteniblemente en el transcurso del tiempo, de igual manera, se detectó una discrepancia en base al apoyo por parte de las empresas privadas, debido a que la intervención de estas han sido un rol importante para el desarrollo continuo de las energías renovables.

Palabras clave

Gestión empresarial; energías renovables; responsabilidad social empresarial y participación del Estado Peruano

Administrative Science and Renewable Energy Management

Abstract. *This scientific article was elaborated with the purpose of knowing the importance of business management in organizations belonging to the renewable energy sector. This is a qualitative research with a descriptive and review design. The literature was assembled with data obtained from texts consulted within an age range of 5 years (2015-2020) , it has DOI code, and for its proper bibliographic management Mendeley was used. First-hand information was available with the execution of interviews to specialists in the field of non-conventional energies; the interviews were carried out in January 2021 and were coded through the Atlas.ti v.9 program. In the results, according to the answers given by the*

interviewees, three categories were formed: in administrative management, the importance and disadvantages, as well as CSR strategies and policies implemented in their organizations; in the second category, renewable energies, we focus on which are the most used, as well as the benefits and disadvantages of working with them; and finally, in the national context, we describe the participation of the Peruvian State and the impact of the pandemic caused by COVID-19. Finally, it was concluded that administrative management is an indispensable tool in the company to obtain effectively planned results, stay in the market and the growth of the company, also, corporate social responsibility is a voluntary action by the parties that aspire to changes that require a great social and environmental awareness, so that it is maintained sustainably over time, likewise, a discrepancy was detected based on the support by private companies, because the intervention of these have been an important role for the continued development of renewable energies.

Key words. *Corporate management; renewable energy; corporate social responsibility; concern from Peruvian State*

1. Introducción

A nivel mundial, se ha vuelto fundamental la planificación de los sistemas eléctricos, pues lo que se busca en estos tiempos es encontrar un equilibrio entre la necesidad del consumo energético y los recursos disponibles (García de Fonseca et al., 2019, p.2). En los últimos años, el tener conciencia sobre las energías renovables (ER) ha permitido contrarrestar los problemas medioambientales además de obtener beneficios económicos y sociales. En muchos países, el impacto ecológico de la producción y el consumo de las ER ha generado un aumento de sus inversiones, esto con el propósito de hacerle frente a las energías convencionales que provocan las emisiones de gases de efecto invernadero (Caraballo y García, 2017). El trabajar con energías sostenibles es un gran reto, ya que, si bien es cierto el costo de los recursos como el sol, el viento y el agua es cero, se necesita de tecnología especial para trabajar con ella, además de las regulaciones y políticas necesarias para desarrollar un mercado competitivo y rentable (García de Fonseca et al., 2019, p.2).

En Latinoamérica y el Caribe, específicamente los países de: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela, representan un 29% del abastecimiento absoluto de las energías renovables, siendo esta cifra, a comparación de los países de la OCDE con una cuota del 5.7% de energías limpias, relativamente alta (Canseco, 2010 como se citó en Dalmazzo-Bermejo et al., 2017, p.75). Sin embargo, esto no significa que las ER en esta parte del planeta sean las más competitivas, sino al contrario, y esto se debe a la falta de actuación por parte del gobierno (CEPAL, 2007 como se citó en Umbarila et al., 2015, p.233).

El Perú, a pesar de contar con abundantes recursos energéticos sostenibles debido a la biodiversidad que posee el país, el acceso a la energía no está al alcance de todos los ciudadanos, siendo los pobladores de las zonas rurales los más afectados, y esto, agudiza las condiciones de pobreza y afecta en la calidad de vida (Gamio, 2017, 2018). El problema radica en la falta de normativas especiales para el impulso de energías renovables; para contextualizar mejor, la Generación Distribuida (GD) está regulada por la Ley 28832 (2006) y el Decreto Legislativo 1221 (2015), las cuales determinan “la potencia máxima de las centrales y demás condiciones técnicas, de seguridad y comerciales”, más no hay una reglamentación propia para la GD que permita su desarrollo e impulso. No obstante, empresas generadoras y distribuidoras de energía eléctrica “han puesto en marcha proyectos de Generación Distribuida”, esto, con el propósito de buscar “rentabilidad, sostenibilidad y resiliencia para la industria eléctrica y otras en donde la energía eléctrica es sustancial en sus procesos productivos” (Ramos, 2020, p. 2).

Bajo este panorama, la investigación tiene la finalidad de describir la importancia de la gestión empresarial en las organizaciones dedicadas al rubro de energías renovables. Es de interés del equipo saber, desde el punto de vista de los especialistas en el mencionado campo, acerca de las ventajas e inconvenientes de la implementación de las energías sostenibles y la relevancia de la participación del Estado Peruano en este sector. Consideramos que la importancia del trabajo se centra en el sentido de conciencia de la responsabilidad social empresarial de las organizaciones para el negocio sostenible de las energías renovables. Por otro lado, la viabilidad del estudio está determinada por el interés y compromiso de los participantes,

además del apoyo de las empresas contactadas que aceptaron brindarnos información, y de las herramientas tecnológicas con las que contamos para el procesamiento de la data.

Gestión administrativa

La administración es una ciencia social empleada por una organización con la finalidad de obtener los mayores beneficios posibles que vayan acorde con lo propuesto previamente (Mero-Vélez, 2018, p.89), el término en cuestión surge en el siglo XX y con el tiempo pasa por un proceso de evolución, para posteriormente llamarse: gestión administrativa (López y Mariño, 2010 como se citó en Lara, 2017, p. 145); esta última dicción es más apropiada, actual y concreta para emplearse en el mundo empresarial.

Se le llama gestión administrativa al conjunto de prácticas utilizadas en una organización. Su uso permite la ejecución de tareas de forma eficiente y eficaz a través de las funciones de la administración, las cuales, según (Mero-Vélez, 2018) fueron cinco funciones propuestas por Henry Fayol en el año de 1916, las cuales definió como necesarias para la realización de actividades (p.90). Sin embargo, para el año de 1980 se redujeron solo a cuatro: planeación, organización, dirección y control (Falconi et al., 2019, p.4-5).

La finalidad de la gestión administrativa es cumplir los objetivos establecidos por la empresa, estos se logran por medio del trabajo en conjunto de personas o a través de ellas, además de emplear otros recursos adquiridos por la organización. Es importante recalcar que, el alto desempeño del personal, la buena coordinación de las actividades, el correcto planteamiento de estrategias, entre otros, determinan el éxito o fracaso de la entidad, es por eso, que se deben gestionar adecuadamente los procesos que se desarrollan en cada área que conforma la

compañía, de esta manera, genera ventajas competitivas y se consigue resultados favorables que se ven manifestados en los estados financieros (Falconi et al., 2019; Lara, 2017; Mendoza, 2017; Mero-Vélez, 2018; Rosas y Flores, 2018).

Según (Lara, 2017) la gestión administrativa tiene las siguientes dimensiones:

Gestión estratégica. Considerada como herramienta de análisis y valoración del escenario presente de una organización donde los resultados obtenidos le servirán a la alta gerencia: optimizar sus recursos disponibles, darle valor competitivo a la entidad y diseñar estrategias que permitan enfrentar las dificultades propias del complejo entorno (tanto interno como externo) de la empresa. Asimismo, también se encarga de establecer las directrices de la compañía, esto significa constituir objetivos y metas (Díaz, 2019; Rivas y Velásquez, 2009 como se citó en González et al., 2019; Lana, 2008 como se citó en Lara, 2017).

Gestión operativa. Es realizada por el alto mando. Esta es la dimensión práctica de la gestión administrativa, que se da lugar después de la formulación de estrategias, aquí se definen las llamadas actividades organizacionales (las acciones a efectuar) que permitirán el logro de los propósitos de las políticas de la empresa (Lara, 2017; Terry, 2010 como se citó en Romero et al., 2017).

Gestión de control. Para Dextre y Pozo (2012) es la dimensión que da seguimiento a las actividades organizacionales propuestas anteriormente para que de esta manera se enfrenten con éxito los riesgos que pueden presentarse debido al entorno turbulento de las organizaciones, y así conseguir el cumplimiento de metas y objetivos (Como se citó en Lara, 2017, p. 3). De acuerdo con el

tamaño, la empresa va a requerir de un mayor control debido a la complejidad dada por las distintas áreas que la conforman. Una gestión de control posibilita aumentar la efectividad de las operaciones, incrementar la cantidad de oportunidades y aminorar el peligro, pero esto es posible gracias a la información confiable y verídica que se brinda para una adecuada gestión (Obispo y Gonzales, 2015 como se citó en Lara, 2017, p.146), aunque también dependerá de las habilidades, competencias y capacidades del administrador.

El sector de las energías renovables presenta grandes retos, en realidad, esto es propio de cualquier organización. Gómez y Vásquez (2019) explican mejor lo dicho cuando exponen acerca de la teoría de contingencias, pues esta postula que las empresas interactúan con factores dinámicos, ya sean condicionantes, como el ambiente, o periódicos, como la tecnología y las estrategias, que no pueden ser modificadas innecesariamente. Una empresa debe saber manejar todos aquellos agentes que influyen en su compañía para así mantenerse en el mercado y evitar ser desplazadas. Por tal razón, es importante el buen establecimiento de estrategias empresariales, las cuales, según (Slusarczyk y Morales, 2016), son propuestas por la gerencia con el fin de lograr los objetivos trazados organizando de manera adecuada los recursos disponibles limitados de la empresa, siendo a su vez las que le permiten agregar valor y diferenciarse del resto de compañías (p.32).

Responsabilidad Social Empresarial (R.S.E)

La responsabilidad social empresarial o también llamada corporativa, es una práctica realizada por las organizaciones de forma voluntaria, incluso es considerada como un compromiso social que asume la entidad. La RSE debe regirse bajo una reglamentación vigente. Debido, justamente, a que su puesta en práctica genera un impacto social y en el

entorno empresarial. El incorporar la RSE dentro de una compañía tiene como fin el contribuir con la construcción de una mejor sociedad y de un ambiente fuera de contaminaciones, esto implica buscar el desarrollo sustentable y la mejora de la calidad de vida, tomando en cuenta las necesidades y condiciones del entorno, por tal razón, esta praxis demanda a los gerentes una mayor capacidad de adaptabilidad, flexibilidad y resiliencia. La intervención gubernamental es trascendental para el impulso y promoción de la responsabilidad social empresarial, no obstante, también requiere de la toma de conciencia por parte de las compañías, en la realidad, muchos directivos piensan que las problemáticas de la sociedad competen únicamente de las organizaciones del Estado o pertenecientes al tercer sector, lo cual es incorrecto, es pensamiento que se debería dejar de lado (Acosta et al., 2018; Del Río-Cortina et al., 2017; García y Pérez, 2020; Navarro et al., 2017 y Toca, 2017).

Energías renovables

Llamadas también energías alternativas, verdes o limpias, se caracterizan porque las podemos obtener de manera natural y son recursos interminables o inagotables. El consumir este tipo de energías generan muy poco o casi nada de daño al medio ambiente, y no producen emisiones de gases de efecto invernadero como es característico de las energías convencionales (Barragán y Llanes, 2020, p.38). Existen distintos tipos de ER, unas más destacadas que otras, por mencionar algunos ejemplos, tenemos a la energía eólica, solar, energía a partir de la biomasa, geotérmica, energía undimotriz o de las olas, energía hidráulica, entre otros.

La importancia de emplear energías sostenibles reside en que te permite obtener beneficios económicos a la par de que cuidamos el medio ambiente (Barragán y Llanes, 2020, p.38). El trabajar con energías

renovables no solo se acota a lo monetario y a lo ambiental, también implica lo social, puesto que la interacción con este tipo de energías suscita la toma de conciencia y el anhelo de acrecentar la calidad de vida, por ello, las ER provocan el nacimiento de proyectos que producen valor económico, medioambiental y social (Arroyave-Puerta y Marulanda-Valencia, 2019). Es trascendente que las personas y las generaciones venideras le den la debida valía a los problemas energéticos y que sean críticos con la situación, puesto que el poseer un sentido de responsabilidad social energética promueve el desarrollo sustentable de una sociedad (Ballesteros-Ballesteros & Gallego-Torres, 2019).

Hay que considerar que, aunque es buen camino para conseguir un ambiente y una economía mucho más sostenible, las energías alternativas presentan ciertas dificultades al momento de ser puestas en marcha. Recalde considera en un escrito del 2017 que la implementación de energías renovables, principalmente en países en desarrollo, es mucho más complicado, esto sería debido a una serie de agentes tanto de la política energética como del entorno que los rodea. En primer lugar, se pueden considerar factores como las barreras a la entrada, en especial de nuevas tecnologías, técnicas e instrumentos necesarios para la labor. El segundo factor está relacionado con las condiciones tanto nacionales como internacionales que se exhiben en un marco institucional, regulatorio o político. En los países que se presentan muchos obstáculos imposibilitan el desarrollo de fuentes renovables. Recalde menciona algunas de las condiciones propicias que daría facilidad al desarrollo de energías renovables, entre ellas se nombran la calidad institucional, el cumplimiento de regulaciones, el acceso a un financiamiento, el conocimiento y desarrollo tecnológico, la capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías y el capital humano.

2. Método

Tipo y diseño

El presente trabajo de investigación es de tipo cualitativa con un diseño descriptivo y de revisión. Nos hemos enfocado en indagar acerca de la gestión de las empresas que laboran con energías renovables, las ventajas e inconvenientes de la implementación de las mismas, además de averiguar y conocer sobre la participación del Estado Peruano y la responsabilidad social empresarial. Para ello, se recolectó datos actuales por medio de entrevistas y de la revisión de distintos artículos científicos que se encuentran relacionados con el tema.

Población y muestra

La población está integrada por gerentes y especialistas de empresas peruanas que trabajan en el rubro de las energías alternativas.

La muestra está conformada por dos gerentes generales, un gerente comercial, un gerente técnico-comercial y un desarrollador de negocios y proyectos, todos ellos pertenecientes a empresas peruanas vigentes que operan con energías sostenibles, son especialistas en brindar servicios de soluciones técnicas, asesorías y son ejecutores de proyectos con equipos diseñados para el aprovechamiento de energías renovables. En la tabla 1, se presenta información específica sobre los cinco especialistas entrevistados, en cuanto a nombre, cargo dentro de la empresa, así como el nombre y la ubicación de la organización.

Tabla 1.*Información de los entrevistados*

Participante	Nombre de la Empresa	Ubicación de la Empresa	Cargo
Marcelo Neira Briceño	Energía Innovadora S.A.C	Arequipa	Gerente General
Francisco Garmendia Argaya	Amalur Industrial S.A	Iquitos, Loreto	Gerente General
Aldo Manuel Rosas Gallegos	Q-Energy S.A.C	Santiago de Surco, Lima	Gerente Comercial
Rolando Garay Salazar	Caral Soluciones Energéticas S.A.C	Miraflores, Lima	Desarrollador de negocios y proyectos
Luis Daniel Parrilla Prado	Sinelec E.I.R.L	Piura	Gerente Técnico-Comercial

Instrumentos

Para la elaboración de la parte literaria y recopilación de la data, respectivamente, se utilizó:

- Artículos científicos y libros electrónicos
- Mendeley

Se empleó para elaboración de solicitudes de entrevistas, consentimientos de grabación y preguntas:

- Documentos de Google
- Microsoft Word

Para contactarse con las empresas y el envío de documentos:

- Gmail
- También hubo coordinaciones vía telefónica.

Las entrevistas se realizaron por:

- Google Meet

Para transcribir las entrevistas, pasarlas de video a texto, se usó:

- Amberscript
- Happyscribe

Para convertir de video a audio se recurrió:

- Freemake.com
- 123APPS

Codificación de la entrevista:

- Atlas.ti

Técnicas para la recopilación y procesamiento de información

- Almacenamiento de la data encontrada, con código DOI de repositorios confiables, en Mendeley.
- Técnica del subrayado para las ideas relevantes y útiles de los artículos científicos recolectados.
- Transcripción, revisión y corrección de las entrevistas realizadas.
- Atlas.ti para la codificación de los datos obtenidos en las entrevistas.

Este artículo consta de dos partes fundamentales, el trabajo meramente libresco y el de campo.

En la primera parte se procedió a la revisión de la literatura, con el fin de elaborar el marco teórico, donde buscamos textos del tema y los relacionados sobre la ciencia administrativa y/o las energías renovables. Luego se realizó la lectura de los documentos recolectados, incluyendo la primera depuración bajo el criterio de contenido irrelevante al objetivo de la investigación. Para mayor orden, creamos una carpeta grupal en un programa de gestión bibliográfica, Mendeley, donde almacenamos los artículos científicos y revistas, cabe recalcar que, los textos consultados son provenientes de bases de datos altamente confiables. Se procedió a una segunda depuración de los documentos que poseían las siguientes características: textos con argumentos triviales, falta de código DOI y/o fecha de publicación remota; al final de esta fase, quedaron 26 artículos con los cuales se trabajó. La literatura revisada se encuentra en un rango de cinco años de antigüedad, desde el 2015 hasta el 2020. Posterior a este proceso, para redactar el contenido del presente estudio se creó un archivo compartido de documentos de Google, donde se colocó un mosaico de los puntos a escribir, entre ellos: el concepto de gestión administrativa y sus dimensiones, la responsabilidad social empresarial y las energías renovables, con la idea un poco más definida, se dio lugar a una lectura más detenida, donde se captaron las ideas importantes brindadas por los diversos autores, la técnica del subrayado fue empleada para la selección de citas, las cuales fueron plasmadas en el documento; de esta manera, se fue construyendo la parte teórica. Se recurrió parafraseo en todas las nociones de los investigadores, teniendo en cuenta a las normas APA séptima edición.

En la segunda parte del artículo, que es el trabajo de campo, se realizaron entrevistas a especialistas en el tema que laboran en empresas dedicadas al rubro de energías renovables. Antes de llevar a cabo cada una de las entrevistas se hizo una búsqueda en diversas plataformas web sobre las respectivas empresas consideradas en este trabajo. Luego de contactar con las empresas por medio del correo electrónico y posterior conversación vía telefónica, donde se pactó una fecha para las entrevistas, a los respectivos emails de cada organización se envió el consentimiento para la entrevista grabada, donde se otorga el permiso de emplear la información brindada en la entrevista para esta investigación. Estas conversaciones con los especialistas fueron realizadas en el mes de enero del 2021, en promedio, tuvieron una duración de 20 a 40 minutos dependiendo de la disponibilidad del participante y de que tanto deseaba explayarse. El registro de las entrevistas concretadas se guardó en una carpeta de Google Drive, para más adelante, realizarle sus respectivas transcripciones con el uso de aplicativos como: Amberscript y Happyscribe, luego de ello, se revisaron y fueron corregidas de forma manual, para mayor entendimiento y análisis de las mismas. Finalmente se compararon los resultados de la investigación de campo con los recolectados en el marco teórico.

Para las entrevistas, se elaboraron alrededor de 12 preguntas, no obstante, estas pasaron, en concreto, por 3 revisiones antes de llegar a su versión final. Aparte de la orientación del docente Pedro Leonardo Tito Huamaní, contamos con la asesoría voluntaria del gerente técnico-comercial Luis Parrilla de la empresa Sinelec E.I.R.L, esto se realizó a través de Google Meet, nos ayudó a replantear las preguntas previas para enfocarlas mejor al objetivo de la investigación, se adaptaron de tal manera que sean entendibles tanto para los investigadores y especialistas entrevistados, de modo que se pueda sostener una

conversación donde no se diera lugar a ambigüedades ni en la interrogante ni en la información brindada.

3. Resultados

A continuación, se presentan 9 variables repartidas en tres categorías (energías renovables, gestión administrativa y contexto nacional) para un mejor entendimiento de la información brindada en las entrevistas.

Categoría 1: Gestión administrativa

Siendo esta nuestra categoría influyente, se expone, desde el punto de vista de los entrevistados, sobre la importancia e inconvenientes que se presentan en la gestión de energías renovables, también se describen las estrategias y políticas de RSE implementadas en sus organizaciones.

Variable 1: importancia de la gestión empresarial. Los participantes de la entrevista, con base a su experiencia en el rubro de energía renovable consideran importante la adecuada gestión por parte de la gerencia general. En este punto mencionaremos lo compartido por los ingenieros Aldo Rosas, Luis Parilla y Rolando Garay, que explican de manera detallada el porqué de la importancia de saber sobre gestión. Ellos concuerdan que conocer sobre gestión es importante para cualquier rubro. Comentan que es necesario contar con una correcta planificación de los proyectos que se realizan, así como definir los procesos que van a seguir para su ejecución y es vital el establecimiento de un orden para lograr la optimización de su trabajo. Además, todo lo que se va ejecutando tiene definido en lineamientos a seguir que se deben respetar y son guiados por la alta gerencia. Esto lo hacen con el propósito de optimizar tiempo, reducir sobrecostos en materiales y equipamiento, permitiéndoles tener una mejor rentabilidad

traduciéndose en el incremento de las utilidades.

Variable 2: Inconvenientes en la gestión. De acuerdo con las entrevistas se identificaron tres inconvenientes que presentan las empresas de este rubro renovable. El primero es la planificación sobre el acceso a los lugares más remotos del país; puesto que el llegar a zonas rurales y/o Altoandinas, donde el ingreso es muy complicado, representa una dificultad para ellos. Esto debido a que hay sitios donde el único medio para ir es a través de lagos, los cuales se deben recorrer por días, junto al personal y el equipamiento al que se le debe tener especial cuidado. El segundo inconveniente está ligado a lo último mencionado: los defectos de fabricación del equipamiento. Por esa razón, la empresa debe contar con proveedores confiables que les brinden productos garantizados. Por ejemplo, siguiendo con lo mencionado sobre el difícil acceso, es importante que se tenga un control de calidad de los equipos, puesto que si esto no existe y se lleva el material al lugar y no funciona; y, regresar a la central por la complicada travesía generará un incremento de costo. Asimismo, el tercer inconveniente presentado, se relaciona con los productos de la competencia barata y/o de mala calidad que no permite el desarrollo eficiente del mercado. Esto se debe a la falta de conocimiento sobre energías renovables, ese es el tercer inconveniente: la falta de información tanto de las empresas que aún emplean energía convencional como de los ciudadanos. Los participantes mencionan que la falta de conocimiento genera el miedo de apostar por las energías renovables, muchos piensan que es muy cara; sin embargo, empresas a las cuales entrevistamos buscan una mejora continua de sus productos y procesos que permite reducir el precio de sus servicios, pues lo que buscan es beneficiarse económicamente, y a la vez contribuir con el medio ambiente y la sociedad.

Variable 3: Estrategias empresariales. Los entrevistados mencionan que en sus empresas prima la correcta planificación para toda área de la empresa permitiéndoles tener lineamientos determinados para la ejecución de sus actividades. Asimismo, buscan mejorar constantemente la calidad de sus procesos operativos para así reducir costos y permitir una reducción del precio cotizado para sus clientes. Ofreciéndoles así productos de calidad a buen monto. Además, también es fundamental para ellos el estudio constante ya sea del mercado o de los lugares donde realizarán proyectos para prevenir inconvenientes.

Variable 4: Políticas de RSE. Con base en las respuestas por parte de los entrevistados, se encontró que tenían diversas formas de aplicar las políticas de RSE. Algunos trabajan realizando proyectos con ONGs, o buscan el impulso de provincias, en zonas alejadas del país, elaborando planes y obras donde realizan capacitaciones a los habitantes de la región antes de llevar a cabo un proyecto con el propósito de generar valor social e incrementar el número de actividades económicas que permitan el desarrollo de la región a su vez de que cuidan el medio ambiente. También se promueve el reciclaje de maquinaria del cual ya caducó su vida útil. Además, también se apoyan en proyectos de universidades, institutos y colegios. Lo más importante de esto, es que realzan lo vital que es tener una ética profesional y una gran conciencia sobre la responsabilidad social.

Categoría 2: Energías renovables

En esta categoría se relata acerca de las energías renovables más empleadas, y también sobre los beneficios e inconvenientes al momento de trabajar con ER.

Variable 5: Energías renovables utilizadas. De las entrevistas se identificó que el recurso a la que más se enfocan las cinco

empresas es en ofrecer equipamiento que aproveche energía solar, seguida de esta, se encuentra la energía eólica o del viento. Dichas energías son las más utilizadas en el Perú. Asimismo, los entrevistados relatan que es más asequible y económico trabajar con la energía del sol. Por ello, sus proyectos presentan mayor énfasis en ello.

Variable 6: Beneficios del uso de la ER. Conforme a las respuestas de los entrevistados se identificó que la empresa y los clientes obtienen tres beneficios: ambiental, económico y social. El Ing. Rolando Garay, ejemplifica de manera comprensible sobre el beneficio ambiental, él menciona que es un tema ligado a la sostenibilidad, puesto que el emplear energías limpias permite la cooperación con el cuidado del medio ambiente. Al usar estas energías en lugar de la convencional, se evita la quema de combustibles fósiles que a la larga provocan efectos en el calentamiento global. Asimismo, también comenta acerca del beneficio económico, mencionando que el empleo de las ER genera menos gastos en el consumo energético y esto significa un ahorro. En el mismo sentido, el Ing. Luis Parrilla dijo en la entrevista que el beneficio económico que se da está justamente en las reducciones en el pago de facturación eléctrica en aplicaciones urbanas y residenciales. Complementa esto diciendo que existe también un beneficio social, relata desde su experiencia que el usar ER puede contribuir con la mejora de la calidad de vida, especialmente en las zonas rurales, puesto que en estos lugares se suele utilizar con frecuencia lámparas a kerosene y velas para iluminación de los hogares, corriendo el riesgo de posibles accidentes como incendios y quemaduras.

Variable 7: Inconvenientes en la implementación de ER. Para la prevención de inconvenientes se debe tener en consideración especial la diversidad geográfica, pues este es un factor que afecta

significativamente al momento de implementar energías renovables. Podríamos decir que es uno de los más importantes al momento de trabajar con este tipo de energías, puesto que en algunos lugares la tecnología del equipamiento puede adaptarse mejor que en otra región. Los entrevistados concuerdan que Perú tiene una diversidad bastante compleja y exponen que existen lugares donde la implementación de energías renovables es factible y aprovechable. Por ejemplo, la energía solar fotovoltaica en lugares con mayor radiación solar como en la selva es conveniente, mientras que en zonas donde el viento es favorable como en la costa es mejor utilizar equipos que trabajan con energía eólica. No obstante, antes de la instalación de equipos, es fundamental tener un estudio del lugar. Por ejemplo, podríamos entender que en la selva se puede usar la energía hidráulica por las aguas características de la zona; sin embargo, el Ing. Francisco Garmendia indica que no es apropiada, ya que el caudal no tiene un ritmo frecuente y que es mejor optar por la implementación de energía solar, ya que la radiación del lugar permanece uniforme a lo largo del año.

Categoría 3: Contexto nacional

En esta categoría describimos cómo es la participación del Estado Peruano, y también cómo ha influido la situación actual, de emergencia sanitaria, en este tipo de organizaciones.

Variable 8: Participación del Gobierno. En general, de acuerdo con lo dicho en las entrevistas, los especialistas han tenido una postura algo neutral con respecto a la participación del Estado Peruano acerca de su participación en el fomento de las energías renovables. Consideran que la actitud del gobierno en este tema es algo contradictoria, ya que por un lado está la existencia de un decreto del año 2015 y una política energética del 2010 al 2040 donde se promueve la optimización de energía con recursos

renovables, es decir, ellos reconocen que el Perú se involucró años atrás en proyectos que impulsaban este tipo de energías, sin embargo, exponen que, con el paso de los años, se ha ido abandonando esto y prácticamente no hay objetivos claros, no se ha visto un avance como tal. Además, relatan que no existe una reglamentación propiamente diseñada para el tema de generación distribuida, se les permite sacar permisos sin hacer muchos trámites, pero tampoco son apoyados, para ellos la participación del gobierno debería ser más activa en cuanto a la praxis, pero no sucede. En resumen, el reglamento no es el adecuado, es ineficiente, el Estado no actúa como soporte para ellos, y los que más promueven, según su perspectiva, son las empresas privadas a través de sus financiamientos e inversiones.

Variable 9: Situación por la pandemia. De acuerdo con las respuestas obtenidas por los gerentes y especialistas, la pandemia, impacto de diferentes maneras a las diversas empresas. Por una parte, no afectó a aquellas vinculadas al sector de electrificación, por ejemplo, el gerente general de Energía Innovadora S.A.C, Marcelo Neira nos comentó que especialmente en las zonas rurales se incrementó la demanda de termas solares y le trajo beneficios, lo cual fue posible, ya que contaban con una adecuada planificación que les permitió abastecerse con una cantidad suficiente de productos para el mercado durante toda la pandemia. Esto lo podemos confirmar con el testimonio del ing. Rolando Garay, quien comentó que su empresa vinculada al sector de electrificación rural se fortaleció y esto amortiguó los efectos negativos de la situación actual, puesto que también trabajan con el sector turístico y comercial los cuales se cerraron al inicio de esta crisis sanitaria. Complementando ello también tenemos la opinión del ing. Aldo Rosas, quien dijo que el sector eléctrico es muy fuerte y no presentó complicaciones, puesto que operaron con normalidad

respetando los protocolos de seguridad, pero en la parte de ejecución de proyectos si se vieron en la obligación de postergarlos.

4. Discusión

A pesar del tiempo, las funciones administrativas propuestas por Henry Fayol, en esencia aún siguen vigentes, si bien es cierto, los conceptos evolucionaron, el propósito es el mismo: ejecutar tareas de forma eficiente y eficaz. El saber acerca de la gestión administrativa es muy importante para la continuidad de la empresa, pues, el planear estrategias adecuadas, el tener una buena organización de las actividades a realizar y el debido control de estas, determinan el éxito o fracaso de una organización. Complementando con ello, autores como (Falconi et al., 2019; Lara, 2017; Mendoza, 2017; Mero-Vélez, 2018; Rosas y Flores, 2018; González et al., 2019) concordaron que la importancia de buenos planteamientos en la fase inicial, y los conocimientos adecuados, permiten una correcta gestión, que lleva a las entidades al logro de sus objetivos, metas y proyectos deseados. En el trabajo de campo, se corroboró la teoría, para ejemplificar mejor se menciona lo expuesto por el Ing. Rolando Garay, él opinó que tener conocimientos sobre gestión ha permitido la optimización de su trabajo; de igual modo, el Ing. Luis Parilla dijo que considera importante el saber de gestión empresarial, ya que permite a la empresa crecer de manera adecuada generando el incremento de utilidades. Asimismo, un testimonio que es prueba de que una buena planificación supera los inconvenientes es el caso de la empresa Energía Innovadora S.A.C.; donde el gerente general, Marcelo Neira, nos comentó que gracias a la planificación se ha permitido el importar la

suficiente cantidad de productos para abastecer el mercado durante toda la pandemia; probando así que una adecuada gestión y planificación de los procesos permiten a las empresas superar situaciones adversas, además de incrementar utilidades y lograr sus objetivos.

En cuanto a la inversión privada en energía renovable en el Perú, las investigaciones y análisis presentado en el artículo científico por Murillo en el 2017 indicó que las empresas se centran en las urbanizaciones del país, dejando de lado el espacio rural. Si bien es cierto, se aprecia que las zonas alejadas presentan dificultades para la obtención del recurso energético; sin embargo, de las entrevistas pudimos rescatar que no se trataría de un tema de inversión privada, debido a que existen empresas que operan en estos lugares. Por ejemplo, Amalur Industrial S.A. se ubica en Iquitos-Loreto, Sinelec E.I.R.L en Piura y Energía Innovadora S.A.C en Arequipa, las mencionadas empresas son privadas y contribuyen con su comunidad y con otras al realizar prácticas de responsabilidad social empresarial. Aun así, las empresas que están localizadas en Lima, como es el caso de las empresas Caral Soluciones Energéticas S.A.C y Q-Energy, ellas también realizan proyectos con energías renovables para impulsar el desarrollo de regiones alejadas. Además, las empresas mencionadas cuentan con el respaldo de otras empresas privadas que emplean sus servicios y equipamiento. Por tal motivo, discrepamos de lo dicho por Murillo, ya que el escenario encontrado no coincide con lo que redactó; y, coincidimos con lo expuesto por Ramos en el 2020, él nos menciona que en el Perú las empresas privadas contribuyen con el impulso de energías renovables a través de la

elaboración de proyectos; no obstante, el problema que identifica tanto el autor y nosotros es que no existe una reglamentación propia para el desarrollo e impulso de la generación distribuida.

El país, desde la Ley de Concesiones eléctricas y su reglamento (1994), tiene un compromiso de encaminar de manera eficiente hacia las energías limpias, logrando cambios sustentables e inclusive se comprometió ante la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático para el 2021. Sin embargo, es cierto que hay normas que la regulan, pero estas no son del todo eficientes para el sector renovable, deduciendo así que el Gobierno Peruano no le ha puesto el interés suficiente. De manera que, las cinco empresas entrevistadas coincidieron en que la participación del Estado no es la adecuada y deja mucho que desear. Acorde a las reglamentaciones mencionadas por Ramos, el Ing. Parrilla concuerda con ello, pues cuando se le preguntó sobre cómo percibe la participación del Estado dijo:

“La participación del Gobierno es un tanto contradictoria, ya que, por un lado, fomenta la electrificación rural a través de sistemas fotovoltaicos domiciliarios, mientras que, por el lado legal y normativo, presenta una ineficiencia, por ejemplo, hasta la fecha no se aprueba el reglamento de generación distribuida, pese a que la ley está publicada desde hace más de 5 años”.

A pesar de que la participación del gobierno no es la esperada, el contar con el apoyo de las inversiones de empresas privadas comprometidas con la sustentabilidad

económica y ecológica representan un cimiento importante para que estas empresas sigan en el mercado siendo socialmente responsables.

El tema de la responsabilidad empresarial es algo que ha estado presente en las empresas entrevistadas. Del Río-Cotrina explicó en el 2017 que el practicar la RSE es algo voluntario y tiene como propósito contribuir con el desarrollo de una mejor sociedad y de un ambiente fuera de contaminaciones. En realidad, lo conversado por los entrevistados, demuestra justamente ello, al momento que realizan proyectos apoyados con ONGs y otras instituciones, o cuando van a zonas alejadas y realizan capacitaciones y programas que generan valor social, ambiental y económico, todo ello es realizado de manera voluntaria.

5. Conclusiones

Este estudio se realizó debido al interés de los investigadores en describir la importancia de la gestión empresarial en las organizaciones dedicadas al rubro de energías renovables, asimismo se buscó conocer sobre la implementación de las energías sostenibles, la relevancia de la participación del Estado y la vitalidad del sentido de conciencia de responsabilidad social para la ejecución de un negocio sostenible. Las conclusiones que se obtuvieron fueron las siguientes:

La gestión administrativa es una herramienta fundamental para que las empresas tengan una optimización del tiempo y dinero, asimismo, es una pieza clave que permite afrontar situaciones complejas. Lo dicho se evidencia especialmente en el contexto actual de la crisis sanitaria la cual ha

puesto a prueba la buena gestión y planificación de las empresas entrevistadas, que en su mayoría no fueron afectadas por el uso correcto de esta herramienta, es por ello, que es importante que los especialistas, sea cual sea el rubro en el que laboren, cuenten con conocimientos de gestión empresarial, pues esto les permitirá afrontar de forma ideal las situaciones de incertidumbre y tener una buena toma de decisiones.

El uso de las energías renovables contribuye con el impulsó del desarrollo sostenible de un país; sin embargo, este es un sector complejo. En el caso de Perú la geografía diversa que poseemos es un buen espacio para desarrollar negocios en donde se pueden aprovechar diversos tipos de fuentes de energía alternativa. No obstante, la competencia barata y de mala calidad, la falta de conocimiento sobre este tipo de energías y la escasa participación del Estado han sido obstáculos para las empresas de ER.

Las entidades gubernamentales juegan un rol fundamental para el desarrollo de las energías renovables. Por lo tanto, se concluye que es conveniente el tener regulaciones propias, pues esto permitirían que las ER puedan encaminarse de mejor manera logrando cambios sustentables y sean más eficientes permitiendo la mejora de la calidad de vida.

Además de la buena gestión, el estudio y análisis de proyectos, la inversión y cooperación de otras entidades, es fundamental el sentido de responsabilidad empresarial, pues este último, permite que las organizaciones contribuyan a nivel social, económico y ambiental con su entorno o sociedad a la par de que compiten en el

mercado energético. Los entrevistados dan a conocer que en el campo de energías renovables se demanda de un alto nivel de ética profesional, conciencia de la responsabilidad empresarial y compromiso pues este rubro a comparación de otras entidades no genera utilidades de forma exponencial a corto plazo.

6. Referencias

- Acosta, M., Lovato, S., y Buñay, J. (2018). La responsabilidad social corporativa y su rol en las empresas ecuatorianas. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(2), 105–117. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n2a8>
- Arroyave-Puerta, A., y Marulanda-Valencia, F. (2019). Ecoemprendimiento, sostenibilidad y generación de valor. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87. <https://doi.org/10.21158/01208160.n8.7.2019.2411>
- Ballesteros-Ballesteros, V., y Gallego-Torres, A. (2019). Modelo de educación en energías renovables desde el compromiso público y la actitud energética. *Revista Facultad de Ingeniería*, 28(52), 27–42. <https://doi.org/10.19053/01211129.v28.n52.2019.9652>
- Barragán, R., y Llanes, E. (2020). La Generación De Energía Eléctrica Para El Desarrollo Industrial En El Ecuador A Partir Del Uso De Las Energías Renovables. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(104), 36–46. <https://doi.org/10.47460/uct.v24i104.364>
- Caraballo, M., y García, J. (2017). Energías renovables y desarrollo económico. Un

- análisis para España y las grandes economías europeas. *El Trimestre Económico*, 84(335), 571. <https://doi.org/10.20430/ete.v84i335.508>
- Dalmazzo-Bermejo, E., Valenzuela-Klagges, B., y Espinoza-Brito, L. (2017). Producción de energía renovable no tradicional en América Latina: economía y políticas públicas. *Apuntes: Revista de Ciencias Sociales*, 44(81), 67–87. <https://doi.org/10.21678/apuntes.81.806>
- Del Río-Cortina, J., Cardona -Arbeláez, D., y Guacará-Villalba, A. (2017). Responsabilidad social empresarial y construcción de la marca: una nueva mirada a las estrategias de gestión. *Revista De Investigación, Desarrollo E Innovación*, 8(1), 49. <https://doi.org/10.19053/20278306.v8.n1.2017.7370>
- Díaz, C. (2019). Gerencia estratégica como factor de competitividad en entornos cambiantes. *Dictamen Libre*, 25, 103–114. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.25.5762>
- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W., y Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155–169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Gamio, P. (2017). Energía: un cambio necesario en el Perú. *Revista Kawsaypacha: Sociedad y Medio Ambiente*, 1, 93–135. <https://doi.org/10.18800/kawsaypacha.201701.004>
- Gamio, P. (2018). Transición energética: un cambio necesario en el Perú. *Pluriversidad*, 1(1), 179–191. <https://doi.org/10.31381/pluriversidad.v1i1.1678>
- García de Fonseca, L., Parikh, M., y Manghani, R. (2019). Evolución futura de costos de las energías renovables y almacenamiento en América Latina. In *Banco Interamericano de Desarrollo*. <https://doi.org/10.18235/0002101>
- García Muñoz Aparicio, C., y Pérez Sánchez, B. (2020). La Responsabilidad Social en CEMEX. *Investigación Valdizana*, 14(4), 175–187. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.728>
- Gómez, M., y Vázquez, E. (2019). Teorías de la administración. *TEPEXI Boletín Científico de La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 6(11), 79–83. <https://doi.org/10.29057/estr.v6i11.3842>
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., y Verdugo, D. (2019). Gerencia Estratégica Para La Toma De Decisiones En Las Organizaciones. *Telos, Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 21(1), 242–267. <https://doi.org/10.36390/telos211.12>
- Lara, J. (2017). Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal - cantón Manta. *ECA Sinergia*, 8(2), 144. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v8i2.780
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de

- las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 947–964. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.947-964>
- Mero-Vélez, J. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 3(8), 84–102. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>
- Murillo, M. (2017). Estrategias para comercializar energías renovables en el mercado eléctrico peruano. *Perfiles de Ingeniería*, 13(13), 155–170. https://doi.org/10.31381/perfiles_ingenieria.v13i13.1471
- Navarro Saldaña, G., Rubio Aguilar, V., Lavado Huarcaya, S., Minnicelli, A., y Acuña, J. (2017). Razones y Propósitos para Incorporar la Responsabilidad Social en la Formación de Personas y en Organizaciones de Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 11(2), 51–72. <https://doi.org/10.4067/s0718-73782017000200005>
- Ramos, E. (2020). La generación distribuida: El camino hacia la producción descentralizada de electricidad y pautas para su reglamentación. *Forseti: Revista de Derecho*, 8(11), 7–35. <https://doi.org/10.21678/forseti.v8i11.1255>
- Recalde, M. (2017). La inversión en energías renovables en Argentina. *Revista de Economía Institucional*, 19(36), 231–254. <https://doi.org/10.18601/01245996.v19n36.09>
- Romero, M., Romero, V., Romero, R., Figueroa, G., y Caicedo, C. (2017). Modelo de gestión y control de procesos informáticos: Estudio decaso en el IESS del Cantón Jipijapa aplicando la metodología PETI. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17993/3/IngyTec.2017.194>
- Rosas, C., y Flores, E. (2018). Sistema De Control De Tesis Para Mejorar La Gestión Administrativa De La Escuela De Posgrado En Universidad Privada De Chiclayo. *Tzhoecoen*, 10(3), 439–448. <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.328236>
- Slusarczyk, M., y Morales, N. (2016). Análisis de las estrategias empresariales y de las TIC. *3C Empresa Investigación y Pensamiento Crítico*, 05(01), 29–46. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2016.050125.29-46>
- Umbarila, L., Alfonso, F., y Rivera, J. (2015). Importancia de las energías renovables en la seguridad energética y su relación con el crecimiento económico. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 6(2), 231. <https://doi.org/10.22490/21456453.1419>

La Gestión Municipal y el Desarrollo de Ciudades Saludables y Sostenibles en la Ciudad de Lima

Avendaño, Diego ; Castillo, Kelly ; Cosme Mery ; Ramos, Kevin 
Rosas, Lissette 

Resumen

Los factores que influyen en el desarrollo saludable y sostenible de una ciudad son múltiples, todo esto depende de una buena gestión de la municipalidad. La investigación se centra en determinar la relación entre las variables gestión municipal y ciudades saludables y sostenibles en la ciudad de Lima, mediante el método correlacional, con el propósito de identificar la influencia entre estas dos variables. Por esta razón se analizó la relación entre las dimensiones prestación de servicios, organización territorial y régimen económico de la gestión municipal y ciudades saludables y sostenibles, esto se realizó sobre la base de una triangulación metodológica secuencial, debido al pequeño tamaño de la muestra que fue de 101 ciudadanos de Lima Metropolitana. La literatura científica consultada defiende la relación entre las variables de estudio. Sin embargo, los resultados que se obtuvieron confirman que la gestión municipal no influye en el desarrollo de ciudades saludables y sostenibles en la ciudad de Lima. El instrumento que se aplicó fue el cuestionario y los resultados se administraron en el programa IBM SPSS Stat 25. Asimismo, se aplicó la prueba de correlación de Spearman cuyo resultado fue negativo - 0.039 por lo que se deduce la nula relación o dependencia entre ambas variables. En conclusión, la gestión realizada por los municipios limeños no es la adecuada para considerar a la ciudad como saludable y sostenida, principalmente debido a la mala percepción de los ciudadanos en aspectos como la economía y la calidad de vida.

Palabras clave

Gestión municipal; sostenibilidad; ciudad saludable; ciudad sostenible; desarrollo.

Municipal Management and the Development of Healthy and Sustainable Cities in the City of Lima, 2021

Abstract. *The factors that influence the healthy and sustainable development of a city are multiple, all of which depend on good management by the municipality. This research focuses on determining the relationship between the variables municipal management and healthy and sustainable cities in the city of Lima using the correlational method to identify the influence of the first variable against the second. For this reason, the relationship between the dimensions of service provision, territorial organization and economic regime of municipal management and healthy and sustainable cities is analyzed. This occurs on the basis of a sequential methodological triangulation, due to the small size of the sample, which is 101 citizens of metropolitan Lima. The previous existing scientific literature defends the relationship between the variables under study. However, the results obtained in this research affirm that municipal management does not influence the development of healthy and sustainable cities in the city of Lima. In this sense, the instrument used was the*

questionnaire, and the results of these were directed to the IBM SPSS Statist 25 program. The Spearman correlation test was applied, giving a negative result of -0.039, which deduces the null relationship or dependence between. In conclusion, the management carried out by the Lima municipalities is not adequate to consider the city as healthy and sustained, mainly due to the poor perception of citizens in aspects such as the economy and quality of life.

Key words. Municipal Management; Sustainability; Healthy City; Sustainable City; Development.

1. Introducción

En las últimas décadas, a nivel global se ha observado el deterioro ambiental y social: La desigualdad es motivo de gran preocupación. Hay 828 millones de personas que viven en barrios marginales y esta cifra sigue aumentando. Los niveles de consumo de energía y de contaminación en las zonas urbanas son también preocupantes. Aunque las ciudades ocupan solo el 3% de la superficie terrestre, representan entre un 60% y un 80% del consumo de energía y el 75% de las emisiones de carbono. (ONU, 2016)

Por esta razón, es necesario el desarrollo de ciudades sostenibles, donde se busque la armonía de aspectos sociales, económicos y ambientales. Y para lograr la creación de ciudades sostenibles es imprescindible una correcta gestión municipal, al respecto Salas et al. (2016) menciona lo siguiente:

Un elemento que hace parte de la promoción de la salud y que es necesario para el desarrollo de ciudades sostenibles y saludables, además porque ciudades saludables es una estrategia que integra los diversos actores y factores que inciden en la salud de la población, como la educación, infraestructura de servicios, recursos económicos, cultura, historia, instituciones, entre otros, es decir que requiere de un trabajo intersectorial. (p. 108)

Para MINURVI (2016), Programa propiciado por la CEPAL, la región de América Latina cuenta con el 80% de su población residiendo en zonas urbana, que enfrenta aún grandes problemas como viviendas adecuadas para los ciudadanos, políticas de desarrollo regional que busquen mitigar la desigualdad, ciudades resilientes y seguras, y entre otras, por lo que hace difícil su consolidación como motores del desarrollo. Además, se estima que el 40% de los hogares en la región aún cuentan con algún grado de déficit habitacional y que según el Índice de ciudades verdes de América Latina “sugiere que las ciudades latinoamericanas realizan un mayor esfuerzo para proteger las áreas verdes urbanas existentes que para crear unas nuevas, sin embargo, no realizan un tan buen papel en la construcción de edificios ecológicamente responsables” (2010, p.14).

En el caso de Perú, según las estadísticas del INEI (2017), “la población censada en los centros poblados urbanos del país es de 23 311 893 habitantes, la misma que representa el 79.3% de la población nacional. La población urbana censada se incrementó en 17.3%, entre 2007 y 2017” (p.15), además se estima que para el 2025 la población urbana crecerá a 26 839 200 habitantes.

Según Ruez y Dourojeanni (2016) se entiende que el medio urbano adolece toda esta clase de malestares. El saneamiento básico, la falta de agua potable, la reducción de áreas verdes y el transporte público excesivo, etc. son problemas que se ven

reflejados en la calidad de vida de los habitantes y en su salud, por lo que se tiene como resultado grandes costos a nivel social y económico que se diferencian ampliamente de la inversión necesaria para poder resolver dichos problemas previamente mencionados. Sumado a esto se encuentra el descuido de las autoridades para controlarlo, y todo ello agravaría aún más los problemas sociales.

En la ciudad de Lima existen muchos factores que demandan mejora para llegar a ser una ciudad saludable y sostenible. Una de ellas es la inadecuada distribución territorial lo cual ha generado que la gobernabilidad se torne difícil, transformándola en un constante desafío para las gestiones municipales. Además, debemos de tener en cuenta que temas como la recuperación de áreas verdes y espacios dedicados a la recreación, participación ciudadana y control y gestión de riesgos, son imprescindibles cuando de ciudad saludable y sostenible se refiere; por lo que la gestión que realice cada municipalidad tendrá una labor fundamental en el cumplimiento de estos objetivos, sobre todo cuando se presenten problemáticas como la contaminación, crecimiento urbano, prestación de servicios, que puedan afectar la calidad de vida de los ciudadanos.

Antecedentes

En el artículo “El desarrollo sostenible como política pública” los autores concluyen lo siguiente:

Es posible instaurar la responsabilidad corporativa pública local como estrategia para alcanzar el desarrollo sostenible tanto nacional como regional, a través de gobiernos más transparentes y éticos que rindan cuentas de sus balances económicos, sociales y medioambientales y stakeholders que asuman con corresponsabilidad una participación activa en los asuntos de interés común, aportando hacia la cooperatividad, el comercio justo e inclusivo, la protección de la cultura y la recuperación de los

saberes ancestrales y la innovación tecnológica hacia energías más limpias y renovables. (Zenck et al., 2018, p. 65)

En el artículo “Gestión pública y desarrollo sostenible: expresión de responsabilidad social” se aplicó una investigación descriptiva-analítica ya que aborda los hechos teórico-empíricos. Según los resultados de este artículo:

El liderazgo emergente y renovado basado en el compromiso social, empodera y expresa la responsabilidad como un valor importante dentro de la cultura, ya que permite a través de ella, modelar desde la práctica individual para exigir una gestión que promueva un desarrollo de cara a la sociedad. realidad y donde el papel del ciudadano es fundamental para la legitimación de las buenas prácticas públicas. (Trejo, Hernández, Moreno, Castellano, 2018)

Bases teóricas

Elieel Saarinen (1943), en su libro *The City*, mencionó que el declive de las ciudades estaba dado por la falta de interés público en la planificación, la importancia exagerada que se le da a los valores económicos, y a la falta de orden y correlación orgánicos. Sin embargo, vemos que actualmente esto no ha cambiado, lo cual sigue generando problemas ambientales y sociales que afectan tanto la salud como la seguridad de las personas. Creando, de esta forma, ciudades con problemas de sostenibilidad ecológica, gobernabilidad, habitabilidad, productividad y equidad. Es frente a esta problemática donde se destaca la importancia de lograr que las ciudades sean saludables y sostenidas, así como el rol fundamental de la administración municipal para determinar el futuro de la ciudad y lograr dicho objetivo, ya que, como menciona Llorca et al. (2010):

La proximidad de la administración local a la ciudadanía y a sus organizaciones le facilita tener un conocimiento más inmediato y real de su problemática, y le posibilita una

mayor celeridad en la toma de decisiones y en la aplicación de medidas ante cualquier problema. Esto exige un nuevo tipo de liderazgo democrático de la administración local, y un cambio en la forma de prestar los servicios desde la intersectorialidad y contando con la participación de los agentes sociales. (p. 435)

Al hablar de ciudades saludables no se puede dejar de lado la sostenibilidad, ya que ambas tienen fines comunes, al respecto Salas et al. (2016) menciona lo siguiente:

El reto mundial por lograr hacer saludable las ciudades, está muy enfocado al concepto de desarrollo sostenible [...] ambas buscan mejorar la calidad de vida. [...] la sostenibilidad es un requisito para lograr una ciudad saludable, pues una ciudad saludable necesita de la creación de entornos físicos y sociales, requiere de un medio ambiente idóneo. (p. 106-108)

Para lograr que una ciudad sea saludable y sostenible se debe procurar la concepción de lugares en los que lo económico, social y ambiental vayan de la mano, “entornos que permitan un adecuado desarrollo de las personas, pero que en el proceso de creación de los mismos no se perjudique al medio ambiente ni se comprometa la calidad de vida en el futuro de la sociedad”. (Salas et al., 2016, p. 107)

Marco conceptual

Una adecuada gestión municipal es fundamental en la actualidad para obtener grandes logros y beneficios a favor del ciudadano y de una ciudad, para ello es importante conocer sobre la adecuada gestión dentro de un municipio.

Por ello Fayol (1969) escribió:

La gestión es un proceso articulado por cinco acciones o elementos administrativos: planeación,

organización, dirección, coordinación y control. Estos elementos, tanto en su estructuración como en su funcionamiento, deben cumplir los principios administrativos que aseguran la buena forma y funcionamiento del cuerpo social, como lo son la división del trabajo, la autoridad, la disciplina, la unidad de mando, la unidad de dirección, la subordinación de los intereses particulares al interés general, la remuneración, la centralización, la jerarquía, el orden, la equidad, la estabilidad personal, la iniciativa y la unión personal. (p.164)

La gestión municipal es el “conjunto de acciones orientadas al logro de una administración eficiente y eficaz de los recursos del municipio para la mayor satisfacción de las necesidades de su población”. (Armas, 2018)

Torre (2009) afirma que “la definición de ciudad [...] debiera contribuir a establecer los requisitos para la sostenibilidad del territorio, donde el ser humano debe estar en el centro. Para que exista ciudad deben existir, hombres y mujeres, ésta ha sido creada por y para el ser humano y es en ella donde debe alcanzar su mayor grado de desarrollo, espiritual y material”.

Zarta (2018) señala lo siguiente:

El concepto de sustentabilidad facilita entender que estamos ante un mundo con recursos naturales escasos y necesidades ilimitadas, una población siempre creciente, un desarrollo económico que ha venido dándose con base en tecnologías ya obsoletas (con un consumo energético desorbitante que además genera una gran contaminación). (p. 413)

El definir las ciudades saludables y sostenibles “no es solo una cuestión de calidad ambiental, sino el resultado de una compleja interacción trilateral entre el entorno

ambiental, el entorno económico y el entorno social". (Mella, 2003)

2. Método

El tipo de investigación fue básica, con diseño no experimental, enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo, correlacional. El método de investigación que se aplicó fue el hipotético – deductivo, porque se parte de una serie de premisas para plantear una hipótesis general y comprobar la veracidad o falsedad de la hipótesis.

Así mismo, se establece que es un estudio de corte transversal.

De toda la población de la ciudad de Lima, se utilizó el muestreo por conveniencia, así pues, se usó la técnica no probabilística y no aleatoria, la cual estuvo constituida por 101 personas de la ciudad de Lima.

Por lo que se refiere a las técnicas para la recopilación y procesamiento de información, López y Fachelli (2015) definen la encuesta como:

Una de las técnicas de investigación social de más extendido uso en el campo de la Sociología que ha trascendido el ámbito estricto de la investigación científica, para

convertirse en una actividad cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano. (p. 5)

Por consiguiente, el instrumento utilizado fue el cuestionario mediante Google Forms, en el que se analizan una serie de áreas consideradas de relevancia para la investigación.

La confiabilidad del instrumento se realizó a través del análisis de fiabilidad mediante el programa IBM SPSS Statistics 25, donde se obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0,872 para la variable Gestión municipal, mientras que para la variable Ciudades saludables y sostenidas se obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0,963, esto indica un alto nivel de fiabilidad para ambas variables. Además, para los análisis exploratorios se utilizó el programa IBM SPSS Statis 25.

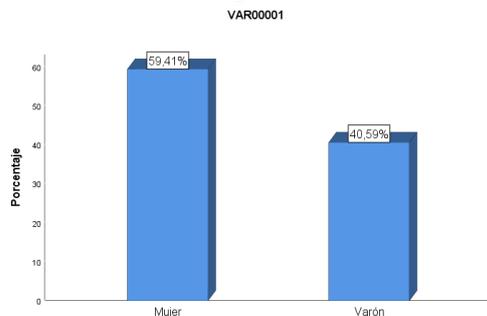
Del mismo modo, se incluyó una revisión de la literatura con respecto al tema en bases de datos altamente confiables, así mismo en páginas institucionales con datos fundamentales.

3. Resultados

De un total de 101 ciudadanos de Lima encuestados se tiene la siguiente Figura.

Figura 1

Encuestados según el sexo



Como se puede observar en el gráfico 1, el 59,4% de los encuestados son mujeres, mientras que el 40,6% son varones, del total de las personas encuestadas.

Análisis descriptivo

Tabla 1

Variable Gestión municipal

Variable Gestión municipal	N	%
Pésimo	4	4.0
Malo	31	30.7

Regular	57	56.4
Bueno	9	8.9
Total	101	100.0

De acuerdo con los resultados respecto a la variable Gestión municipal, se observó que un 3.96% considera una pésima gestión municipal de la ciudad, además un 30.69% percibe una mala gestión municipal, además, para un grupo mayoritario de ciudadanos, siendo estos el 56.4%, lo consideran regular y tan solo el 8.91% percibe una buena gestión municipal de la ciudad.

Tabla 2
Variable Ciudades saludables y sostenibles

Variable Ciudades saludables y sostenibles	N	%
Poco Importante	9	4.0
Regular	7	30.7
Importante	26	56.4
Muy Importante	59	8.9
Total	101	100.0

De acuerdo a la tabla 2, el 8.9% considera muy importante el desarrollo de ciudades saludables y sostenibles, también un 56.4% considera importante el desarrollo de estas, por otro lado, el 30.7% y 4% consideran regular y poco importante el desarrollo de estas ciudades, respectivamente

Análisis inferencial

Tabla 3

Prueba de correlación de las variables Gestión municipal y Ciudades saludables y sostenibles

	Variable Gestión municipal	Variable Ciudades saludables y sostenibles
Rho de Spearman	1,000	-,039
	Sig. (bilateral)	,702
	N	101
	Coefficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,702
	N	101
Total	75	8625

Ya que el valor de sig. es mayor a alfa (0.05) existen suficientes datos estadísticos para

afirmar que no existe relación entre las variables Gestión municipal y Ciudades Saludables y Sostenibles.

Tabla 4

Prueba de correlación de la dimensión Prestación de servicios y la variable Ciudades saludables y sostenibles

	Prestación de servicios	Variable Ciudades saludables y sostenibles
--	-------------------------	--

Rho de Spearman	Prestación de servicios	Coeficiente de correlación	1,000	-,024
		Sig. (bilateral)	.	,811
		N	101	101
	Variable Ciudades saludables y sostenibles	Coeficiente de correlación	-,024	1,000
		Sig. (bilateral)	,811	.
		N	101	101

Ya que el valor de sig. es mayor a alfa (0.05) existen suficientes datos estadísticos para afirmar que no existe relación entre la

dimensión Prestación de servicios y la variable Ciudades Saludables y Sostenible.

Tabla 5

Prueba de correlación de la dimensión Organización territorial y la variable Ciudades saludables y sostenibles.

			Organización territorial	Variable Ciudades saludables y sostenibles
Rho de Spearman	Organización territorial	Coeficiente de correlación	1,000	-,016
		Sig. (bilateral)	.	,876
		N	101	101
	Variable Ciudades saludables y sostenibles	Coeficiente de correlación	-,016	1,000
		Sig. (bilateral)	,876	.
		N	101	101

Ya que el valor de sig. es mayor a alfa (0.05) existen suficientes datos estadísticos para afirmar que no existe relación entre la

dimensión Organización territorial y la variable Ciudades Saludables y Sostenibles

Tabla 6

Prueba de correlación de la dimensión Régimen económico y la variable Ciudades saludables y sostenibles.

			Régimen económico	Variable Ciudades saludables y sostenibles
Rho de Spearman	Régimen económico	Coeficiente de correlación	1,000	-,054
		Sig. (bilateral)	.	,591
		N	101	101
	Variable Ciudades saludables y sostenibles	Coeficiente de correlación	-,054	1,000
		Sig. (bilateral)	,591	.
		N	101	101

Ya que el valor de sig. es mayor a alfa (0.05) existen suficientes datos estadísticos para afirmar que no existe relación entre la

dimensión Régimen económico y la variable Ciudades Saludables y Sostenibles.

4. Discusión

Como se muestra en los resultados, según la perspectiva de los ciudadanos encuestados en la ciudad de Lima, la gestión municipal aún no es adecuada para llegar a alcanzar los indicadores de ciudades saludables y sostenidas, lo cual se evidencia en la estadística de indicadores de ciudades saludables según Spotahome(2018) donde se encuentra en el 78° lugar con 1.02 puntos en Calidad de Aire y Agua y 4.32 puntos en Áreas Verdes, lo cual se diferencia por mucho de Amsterdam que es la ciudad más saludable del mundo y cuenta con 7.8 y 8.13 puntos en los indicadores respectivos.

Con respecto a los indicadores de ciudad segura, que abarca seguridad digital, seguridad en infraestructura, seguridad en salud y seguridad personal, según la revista *The Economist* (2019), Lima se encuentra en el 6° puesto de 9 ciudades en Latinoamérica y ocupa el puesto 45° con 58.2 puntos de 60 ciudades alrededor del mundo, lo que se diferencia de la ciudad de Tokio en 33.8 puntos, esto evidencia la falta de mejora en varios indicadores para ser una ciudad saludable y sostenida.

En relación con la prestación de servicios que abarca la seguridad ciudadana y el transporte público, en este indicador se ve que poco menos de la mitad (48.5%) de la muestra considera que la gestión en este aspecto es regular y un 38.6% considera que es mala. Esto se evidencia con los resultados presentados en Estadística de Seguridad Ciudadana mayo- octubre 2020 por el INEI:

Según los resultados del presente semestre en análisis (mayo – octubre 2020), las ciudades con mayor percepción de inseguridad en los próximos doce meses son: Cusco (89,8%), Arequipa (89,8%), la Provincia Constitucional del Callao (89,1%), Pucallpa (88,8%), Huancayo (88,5%), Puno (88,5%), Trujillo (88,4%), Lima (87,8%), Moyobamba (85,8%) y Huancavelica (85,7%). (2020, p.75)

A través de estos datos se observa que los ciudadanos en Lima tienen una percepción de inseguridad ciudadana muy alta ya que la ciudad de Lima se encuentra entre los departamentos de Perú con mayor porcentaje de perspectiva de inseguridad ciudadana con un 87,8%, que es tan solo

con un 2.1% menos que Cuzco con una perspectiva del 89.8%.

Y conforme al transporte público, en la conclusión que brinda la Fundación Transitemos (2018):

La Ciudad de Lima, en el contexto Latinoamericano, es la única ciudad de su tamaño, que no ha logrado constituir un sistema articulado de transporte urbano, y como consecuencia ha adoptado un sistema caótico, donde todos pierden: autoridades, transportistas, y ciudadanos. Y es por ello, que no deja de asombrar porque en un sistema donde todos pierden, el caos prevalece, como respuesta a una acción silenciosa, que es mejor dejar las cosas como están, porque en un problema tan complejo, cualquier intento de orden, de forma natural rompe el estatus de lo inamovible de una realidad de más de 40 años (p. 27)

Acerca de la variable del régimen económico que involucra la ejecución del presupuesto participativo, la mayoría de la muestra concuerda que en este aspecto es mala o regular. En relación a esto, Benjamin Goldfrank no considera que estamos aptos para ejecutar un buen presupuesto participativo, como lo indica:

Los datos expuestos sugieren que el pp tiene potencial para contribuir al desarrollo urbano sostenible. Al mismo tiempo, muestran que las condiciones en América Latina no son ideales para lograr un pp exitoso, pero que las organizaciones internacionales de desarrollo podrían proporcionar una importante ayuda (Goldfrank, 2012, p.109)

Según las encuestas realizadas en esta investigación se determinó que la calidad de vida es muy importante para el desarrollo de ciudades saludables y sostenidas, lo cual es cierto ya que la sustentabilidad se

encuentra muy relacionado a la calidad de vida, y su preponderancia es tanta que es imposible abordar el tema de la calidad de vida sin mencionar al mismo tiempo los objetivos del desarrollo sostenible. (Cantú, 2015, p.15)

Sin embargo, se ve que aún falta mucho que mejorar en este aspecto, ya que según el artículo periodístico publicado en el diario Perú21 (2019), se muestra que según el Ránking de Calidad de Vida realizado por la consultora Mercer a nivel mundial para el año 2019, la ciudad de Lima ocupó el puesto 124 por tercer año consecutivo. Lo cual sitúa a la capital peruana como una de las ciudades con peor calidad de vida de la región, solo por delante de Manaus (127), Bogotá (128), La Paz (156) y Caracas (202). Además, se menciona que con respecto a estos resultados el CEO de Mercer Perú, Gabriel Regalado (2019), sostuvo que este ranking sigue mostrando el estancamiento de la ciudad en la región, ya que cuenta con solidez en los índices macroeconómicos, pero no lo ha podido realizar ejecuciones disciplinadas de inversión que mejoren la calidad de vida de los limeños.

Otro de los puntos importante para la población sobre el desarrollo de estas ciudades es el impacto ambiental, ya que, si logramos que nuestro impacto ambiental sea positivo, el medio que nos rodea será más favorable para la vida de las sociedades y de esta forma nos encaminamos hacia un desarrollo sostenido y saludable. Además, casi la mitad de los Objetivos de Desarrollo Sostenible están enfocados a aspectos que tienen mucha relación al cuidado del ambiente y a reducir el impacto ambiental.

Al respecto, el Perú aún está muy atrasado, hasta el momento no ha mostrado los avances necesarios ya que según cifras de INEI (2019) en todo el país solo el 61.2% de municipalidades posee una Oficina o Unidad Ambiental. Por otra parte, la ciudad de Lima, muestra un porcentaje favorable, donde el 97,9% de los distritos posee este tipo de oficinas. Sin embargo, la realidad de los distritos nos muestra que no se está haciendo

uso correcto de estos centros, ya que tan solo con recorrer las calles es evidente que la contaminación persiste y en gran medida, también se refleja la gran diferencia que hay entre los distritos debido a que en algunos muestran ambiente saludable, limpio y satisfactorio, mientras que, en otros, como en los conos, viven en ambientes no adecuados con serios problemas ambientales. Sabemos que aún le falta mucho a la ciudad para mitigar el impacto ambiental, sin embargo, es alentador que casi la totalidad de los distritos limeños cuenten con un centro enfocado en el cuidado del ambiente, lo cual abre paso a muchas más posibilidades de que en un futuro, no muy lejano, esta ciudad se convierta en una donde esté muy presente la salud y la sostenibilidad.

La infraestructura es otro punto que no se puede dejar de lado, en los resultados obtenidos en las encuestas, más de la mitad de los encuestados la considera muy importante, y esto es entendible debido a que es necesario que los habitantes cuenten con una infraestructura idónea para que una ciudad tenga un crecimiento sostenido y saludable. Al hablar de infraestructura nos referimos a la construcción de diversos proyectos que sean favorables tanto para las personas como para el ambiente en el cual vivimos. Al respecto Graham Watkins (2019) menciona que según un reporte de *The New Climate Economy* se describe como un elemento fundamental para lograr el crecimiento inclusivo, que nos ayudaría lograr alcanzar las metas del Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Además, es importante resaltar que los servicios de infraestructura son imprescindibles para lograr un desarrollo sostenible, ya que brindan servicios de electricidad, agua, residuos sólidos, saneamiento, transporte, logística y comunicaciones.

Según CEPAL (2017) cabe resaltar que es por el impacto tanto en lo económico, social como ambiental que la infraestructura y los servicios que otorga tienen un efecto transversal en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Respecto a ello la ciudad de Lima,

según el “Índice de Competitividad Regional 2020”, es la ciudad con el puntaje más alto en el pilar infraestructura, sin embargo el país muestra resultados desfavorables, ya que los resultados del “Ranking de Competitividad Mundial 2020” realizado por Institute of Management Development (2020) muestran que con respecto al pilar de infraestructura el país se encuentra entre los últimos puestos ocupando el 60 específicamente, es por ello que aunque Lima sea mejor con respecto a las otras ciudades peruanas, aún observamos muchas deficiencias al respecto.

5. Conclusiones

Se brinda importancia a la transformación de las ciudades en este siglo XXI, generando cambios que se encaminan a convertirlas en saludables y sostenibles, esto será posible mediante el fortalecimiento de varios factores, uno de ellos, el cual estudiamos en esta investigación, es el de la gestión municipal.

Los resultados de la investigación señalaron que, de acuerdo a la percepción de los encuestados, la gestión desarrollada por parte de los diversos municipios limeños, no alcanza los estándares para ser considerada adecuada, esto se refleja cuando observamos las cifras insatisfactorias que señala la población.

Podemos señalar también que la manera de calificar a la gestión es variada, ya que se debe también a factores como la economía y calidad de vida que percibe el ciudadano en mención; esto sumado a que no observa cambios ni mejoras con el tiempo.

Sin embargo, no podemos señalar categóricamente que la gestión municipal no se relacione con que una ciudad esté considerada como saludable y sostenible, sino que debemos de reconocer que cada ciudad posee en sí misma un potencial de desarrollo sostenible, este debe de ser identificado para que de acuerdo a esta se vayan generando posibles

alternativas de mejora, así como estrategias de cambio y gestión, además de la adecuada administración de recursos en bienestar de la población y el ambiente para lograr un equilibrio; todo esto repercutirá en una mejora en la calidad de vida de la población lo cual será considerado también para mejorar la percepción de cada ciudadano sobre la gestión que realiza la municipalidad.

6. Referencias

- Armas Vallejos, Gabael. (2018). La Gestión Municipal. https://www.researchgate.net/publication/328978836_La_Gestion_Municipal
- Bielza V., Bolh R.(2012).Ordenación territorial y turismo en Latinoamérica: el caso peruano. *Revista Geográfica*.<https://www.proquest.com/docview/1466253227/BFC41D2ED8444C05PQ/1?accountid=12268>
- Cantú Martínez P. C. (2015). Calidad de vida y sustentabilidad: una nueva ciudadanía. *Ambiente y Desarrollo*, 19(37), 09-21. doi:10.11144/Javeriana.ayd19-37.cvsn
- Fayol, H. et al. (1969). Administración industrial y general. Principios de la administración científica. Buenos Aires: El Ateneo.
- Fundación Transitemos (2018). Transporte Urbano Lima y Callao- 2018. [file:///C:/Users/LADY%20ROSAS/Downloads/SITUACION-DEL-TRANSPORTE-URBANO-EN-LIMA-Y-CALLAO-2018-V.f%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LADY%20ROSAS/Downloads/SITUACION-DEL-TRANSPORTE-URBANO-EN-LIMA-Y-CALLAO-2018-V.f%20(1).pdf)
- Goldfrank B. (2012).Democracia participativa y sostenibilidad ambiental.*Revista Nueva Sociedad N° 240*. ISSN: 0251-3552, <www.nuso.org>.
- Índice de Ciudades Verdes de América Latina. (2010). Una evaluación comparativa del impacto ecológico de las principales ciudades de América Latina. *Economist Intelligence* http://plataforma.responsable.net/sites/default/files/indice_de_ciudades_verdes_de_america_latina.pdf
- INEI (2020). Estadísticas de Seguridad Ciudadana. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_seguridad_ciudadana.pdf
- INEI. (2017). Perú: Perfil Sociodemográfico Informe Nacional. https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2018/12/Peru_Perfil_Sociodemografico_Censo_2017.pdf
- INEI. (2019). Protección y Conservación del Ambiente. *Perú: Indicadores de Gestión Municipal 2019*, 185-194. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1720/14.pdf
- Jaimurzina A. y Sánchez R. J. (2017). Gobernanza de la infraestructura para el desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe: una apuesta inicial. *Boletín FAL*. Edición N° 354, número 2. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41859/1/S1700455_es.pdf
- Llorca E., Amor M. T., Merino B., Márquez F. J., Gómez F. y Ramírez R. (2010). Ciudades saludables: una estrategia de referencia en las políticas locales de salud pública. *Gaceta Sanitaria*, 24(6), 435-436. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2010.07.010>.
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa [versión PDF]. Barcelona: CreativeCommons.

- Manrique, A. (2016). Gestión y diseño: Convergencia disciplinar. DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.40.8808>
- Mella, J. López, A. (2015). Ciudades sostenibles: análisis y posibles estrategias. http://www.encuentros-multidisciplinares.org/revista-50/jose_mella_y_asuncion_lopez.pdf
- MINURVI (2016). Desafíos, dilemas y compromisos de una agenda urbana común. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40656/1/S1600986_es.pdf
- ONU (2016). Ciudades Sostenibles: Por qué son importantes. *Objetivos de desarrollo sostenible*. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/11_Spanish_Why_it_Matters.pdf
- Ráez Luna E. y Dourojeanni M.(2016). Los principales problemas ambientales políticamente relevantes en el Perú. *Sistema Nacional de Información Ambiental*. <https://sinia.minam.gob.pe/documentos/principales-problemas-ambientales-politicamente-relevantes-peru>
- Diario Perú21. (13 de marzo de 2019). Lima ocupa el puesto 124 en ranking de Calidad de Vida de Mercer 2019. *Perú21*. <https://peru21.pe/lima/lima-ocupa-puesto-124-ranking-calidad-vida-mercer-2019-nndc-465450-noticia/>
- Saarinen, E. (1943). *The City: Its Growth, Its Decay, Its Future*. Reinhold Publishing Corporation. <https://afeccionesalplaneamientourbanistico.files.wordpress.com/2020/04/saarinen-1943-the-city.pdf>
- Salas Zapata, L., López Ríos, J.M., Gómez Molina S., Franco Moreno D. y Martínez Herrera E. (2016). Ciudades sostenibles y saludables: estrategias en busca de la calidad de vida. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 34(1): 105-110. <http://dx.doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v34n1a13>.
- Sistema peruano de Información Jurídica. (2015) Ley Orgánica de las Municipalidades. <https://www.mef.gob.pe/contenidos/presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf>
- Spotahome(2018). Las ciudades más saludables del mundo. <https://www.spotahome.com/es/ciudades-saludables-mundo>
- The Economist (2019). Índice de Ciudades Seguras de 2019. <https://safecities.economist.com/#:~:text=Tokyo%20continues%20to%20lead%20as,followed%20by%20Singapore%20and%20Osaka>.
- Torre, M. (2009). Índice de sostenibilidad urbana: una propuesta para la ciudad compleja. *Revista Digital Universitaria*. 10(7). <http://www.revista.unam.mx/vol.10/num7/art44/art44.pdf>
- Trejo G., Hernández R., Moreno Z., Castellano M.(2018). Gestión pública y desarrollo sostenible: expresión de responsabilidad social. *31° Conferencia de la Asociación Internacional de Gestión de la Información Empresarial*.
- Valcárcel M.(2015). Descentralización y autonomía Local. Reforma de las competencias municipales en España y Perú. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, Madrid N.º 3. DOI:10.24965/real.v0i3.1025

Watkins G. (15 de junio de 2019). Qué es y para qué sirve la infraestructura sostenible. *El País*.
https://elpais.com/elpais/2019/06/12/pla-neta_futuro/1560353888_707195.html

Zarta Ávila, P. (2018). La sustentabilidad o sostenibilidad: un concepto poderoso para la humanidad. *Tabula Rasa*, (28), 409-423. Doi:
<https://doi.org/10.25058/20112742.n28.18>

Zenck Huerta M., Urrutia Camchong P. y Ríos Rivera I. (2018). El desarrollo sostenible como política pública: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado de Quito. *Rev. Regions & Cohesion, New York*, 45-69.
DOI:10.3167/reco.2018.080304

Importancia del trabajo decente para el crecimiento económico nacional: caso de grandes empresas de diversos sectores en Lima Metropolitana

Bravo, Abigail ; Perez, Alex ; Poblete, Naomi ; Prudencio, Valeria 

Resumen

La investigación tiene el objetivo de describir las relaciones entre el trabajo decente y el crecimiento económico. El diseño tuvo un carácter correlacional de corte cuantitativo. La muestra seleccionada fue de 50 trabajadores pertenecientes a grandes empresas de diversos sectores en Lima Metropolitana. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario medidos en una escala de Likert. Para conocer el grado de relación entre las variables y sus dimensiones, se realizó un análisis descriptivo y exploratorio. Se concluye que la implementación del trabajo decente en las grandes organizaciones favorece al crecimiento económico, aunque este se encuentre en progreso.

Palabras clave

Trabajo decente; crecimiento económico; empleo digno; desarrollo humano

Importance of Decent Work for National Economic Growth: Case of Large Companies from Different Sectors Metropolitan Lima

Abstract. *The present research work aims to describe the relationship between decent work and economic growth. A quantitative correlational investigation was designed. The selected sample consisted of 50 workers belonging to large companies from various sectors in Metropolitan Lima. For data collection, the survey technique was used by means of a questionnaire measured on a Likert scale. To measure the degree of relationship between the variables and their dimensions, a descriptive and exploratory analysis was carried out. It is concluded that the implementation of decent work in large organizations favors economic growth, although this is in progress.*

Key words. *Decent work; Economic growth; Decent employment; Human development*

1. Introducción

Uno de los principales problemas que siempre se ha enfrentado en todos los países del mundo en el plano laboral, es el poder afrontar la gran demanda de puestos de trabajo, para hombres y mujeres, el cual garantice condiciones de vida decente. Para finales del 2019, la tasa de desempleo aumentó a 2.5 millones, esta cifra junto con los 500 millones que no poseen un empleo bien pagado y suficiente, demuestran que el crecimiento económico en los países, que más incide este problema, es desacelerado. Esto también se puede evidenciar en la tasa de pobreza laboral, que, según la OIT en el 2018, alrededor del 13% de trabajadores son moderadamente pobres y el 8% extremadamente pobres. Según el diario El País (2019), “700 millones de personas trabajan y viven cada día con menos de 3,20 dólares al día”, es decir, cada uno de estos trabajadores no ha ganado lo suficiente para subsistir o poder sacar de la pobreza a sus familias. De acuerdo con los datos porcentuales de la OIT (2018), el desempleo juvenil fue de 12% y el de los adultos de 4%, quiere decir que es tres veces más probable encontrar un joven desempleado que un adulto. Asimismo, del total de la fuerza laboral en el mundo, 2 mil millones trabajaron en empleos informales en el 2016, por lo tanto, no gozaban de ninguno de los beneficios sociales. Debido a la necesidad de trabajar y la falta de preparación técnica y profesional, propicia que estas personas acepten cualquier tipo de empleo, sin importar las pésimas condiciones de trabajo que pueda tocarles.

La situación laboral en Perú no es ajena a este panorama. Según INEI (2018), el empleo informal alcanzó el 74%, es decir que los trabajadores laboran en condiciones precarias sin ninguna protección social. Además, la situación se agrava en el interior del país, principalmente en las zonas pobres,

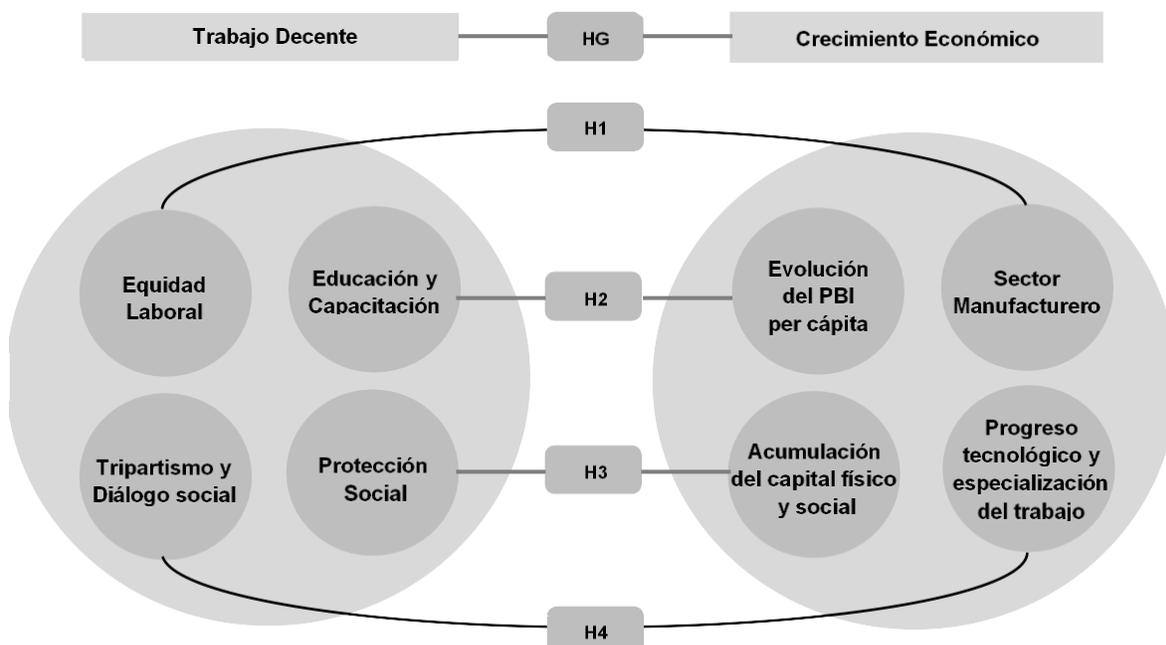
ya que el empleo informal está bastante arraigado a la pobreza. En el contexto de la pandemia, los empleos informales aumentan; tal como mencionó el economista Diego Macera, este aumento daría como resultado que 8 de cada 10 trabajadores sean informales. El incremento de informales sería causado por los despidos realizados por las empresas, ya que, según el INEI, la tasa de desempleo a nivel nacional fue de 8,8% en el segundo trimestre del 2020.

El poseer un empleo en Perú no garantiza una calidad de vida adecuada, y se puede evidenciar en la incidencia de pobres trabajando en una micro o pequeñas empresas. Según el INEI (2019) 84 de cada 100 pobres laboran dentro de ellas, además, en el año 2018, el 48,6% de los pobres participaron en el mercado laboral como trabajadores independientes, el 28,7% fueron trabajadores asalariados (obreros y empleados). En síntesis, en el Perú hay poca presencia del trabajo decente el cual abarca el respeto a derechos laborales, oportunidades de empleo adecuado e ingresos dignos; protección social y diálogo social.

En relación con la problemática expuesta, este trabajo de investigación se centra en describir la relación del trabajo decente y el crecimiento económico en las grandes empresas de distintos sectores en Lima Metropolitana. En este sentido, se proponen cuatro objetivos específicos (OE) en base a las variables de estudio (trabajo decente y crecimiento económico) explicadas en el marco referencial: (1) Determinar la relación entre la equidad laboral y el sector manufacturero en pro del crecimiento económico. (2) Determinar la influencia que tiene la educación y capacitación en la evolución del PBI per cápita. (3) Determinar la predominancia de la protección social en la

Figura 1.

Hipótesis de la relación de las variables Trabajo Decente y Crecimiento Económico y de sus dimensiones



acumulación de capital físico y social para un crecimiento económico. (4) Determinar la existencia de un vínculo entre el tripartismo y diálogo social con el progreso tecnológico y especialización del trabajo dentro del crecimiento económico. Los objetivos postulados se orientan a demostrar las relaciones causales entre las dimensiones de ambas variables.

Para el alcance de dichos objetivos, el trabajo académico presenta la siguiente estructura: En el primer apartado, se desarrolla el estado del arte o también llamado constructo teórico en torno a las variables objeto de estudio. A continuación, se plantea la metodología utilizada para la recolección y procesamiento de los datos. Luego, se describen los resultados obtenidos y a partir de ello, se contrasta los hallazgos obtenidos con las investigaciones que preceden en la discusión. Finalmente, se exponen las conclusiones, limitaciones y futuras líneas de investigación.

Antecedentes de la investigación

Desde los últimos años se viene dando importancia al bienestar del trabajador en el entorno laboral, y es así que el término “trabajo decente” entra en escena siendo acuñada por primera vez gracias a la Organización Internacional de Trabajo (OIT), organismo creado en 1919, cuyo propósito es garantizar la paz y la estabilidad laboral de todos los trabajadores a nivel mundial. Según Arteaga (2018), hablar del trabajo decente es un término que se acuñó muy recientemente, “se remonta al año de 1999 cuando el director general de la OIT Juan Somavia presentó su proyecto denominado Trabajo Decente en la Conferencia Internacional del Trabajo” (p.11). Así mismo el estudio de Ojeda (2019) indica que el trabajo decente impulsa el desarrollo sostenible y con esto no solo se logra desterrar las diferencias de corte social sino también contribuye con la solución de los problemas económicos y ambientales en un país.

La importancia del desarrollo sostenible del trabajador, a través del trabajo decente, es la necesidad de saber cómo este erradica los problemas de desigualdad, de tal manera que permita a los países transitar a nuevos niveles económicos, sociales, culturales, democráticos y ambientales. (Ojeda, 2019, p.91) De acuerdo con la investigación de Ojeda, el trabajo decente usado para el desarrollo sostenible tiene un alcance social, es decir, que el trabajador posea un bienestar familiar y prevalezca una fraternidad entre los agentes ambientales y los agentes económicos.

De otra forma el artículo de Arteaga (2017) aborda al trabajo decente como un ideal a alcanzar en México donde el autor menciona que el trabajo decente consta de cuatro objetivos estratégicos necesarios para alcanzar el trabajo digno como la promoción del empleo y sus oportunidades en el que se promueve la intervención del estado y los dueños de las empresas con el fin de lograr el bien común; implementar, ampliar y adoptar medidas de protección social; la promoción del diálogo social, lo cual para el autor es importante ya que se necesita construir relaciones de comunicación de forma armoniosa entre el obrero, el patrón y el estado. Como cuarto objetivo, el artículo nos presenta la promoción, cumplimiento y respeto por los derechos de los trabajadores en las empresas. (Arteaga,2018, p,16) Según el autor, el objetivo mencionado contiene una importancia superior a diferencia de los otros, debido a que de acuerdo con el cumplimiento de las leyes laborales era posible lograr los objetivos mencionados en líneas anteriores. El artículo concluye afirmando que los objetivos planteados que se encauzaron hacia el trabajo decente no se cumplen en México en la totalidad por lo que es necesario: Que se cuente con una capacitación continua para desempeñar correctamente sus labores; que tengan acceso a una protección social fuerte, que los ampare ante una contingencia y riesgos de trabajo y que se oferten ingresos

adecuados para costear la alimentación de su familia, el ahorro para el retiro y les permita desarrollarse en condiciones de dignidad. (Arteaga,2018, p,18) De acuerdo con el trabajo de investigación de Trejo (2017), el cual tiene como tópico el crecimiento económico e industrialización en la agenda 2030, se menciona los desafíos que México tiene acerca del crecimiento económico, el cual ha sido limitado estos últimos años y es medido con el PBI per cápita. Por otro lado, se menciona que el objetivo 8 de la agenda 2030 guarda relación con las legislaciones del trabajo decente. Según el artículo, las tasas de desempleo que presenta México son relativamente bajas; sin embargo, existen problemas de corte estructural lo que causa inconvenientes para promover y lograr las metas del trabajo decente. Según Hata (2010, como se citó en Trejo ,2017): Alrededor de una cuarta parte de los nuevos puestos de trabajo no gozan de seguridad social, el sector informal tiende a crecer y a enmascarar problemas de desempleo, el empleo temporal y los ajustes internos en la cantidad de trabajo se vuelven prácticas crecientes. (p.99) Por otro lado, en el estudio de Gálvez, Gutiérrez, Picazo y Osorio (2016), relacionan al trabajo decente como una alternativa para disminuir la disparidad en la globalización, en este caso se enfocaron en México. Según Gálvez et al. (2016) “La globalización de la economía en la época actual ha propiciado, un aumento en la desigualdad económica y en la precarización laboral. La Organización Internacional del Trabajo elaboró la propuesta *trabajo decente*, como alternativa para avanzar hacia una mayor igualdad” (p.55). Por lo que se logra notar que el estudio toma como alternativa viable al trabajo decente mediante la implementación de condiciones elementales hacia el trabajador y una legislación vigente laboral frente a los problemas que la globalización económica ha incidido en el aumento de las desigualdades en México, específicamente por ser el caso de estudio.

El documento de la OIT señala cómo el término de trabajo decente es una alternativa de solución para disminuir la desigualdad. De acuerdo a Gálvez et al (2016): Ante los efectos negativos que la globalización ha ocasionado en el mercado laboral, la OIT lanzó en 1999 la propuesta de Trabajo decente, como una forma de promover la generación de empleos de calidad, que todas las personas en edad productiva debieran disfrutar, en contraposición a los precarios, resultantes de la globalización. (p.72)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) da como propuesta que los países tienen que poner en primacía los derechos humanos, laborales y la justicia social que se reconocen internacionalmente, esto a causa de que el término trabajo decente tiene un alcance de corte universal, es decir, identifica al trabajador como ser humano con derechos (Gálvez et al, 2018). La propuesta de la OIT del trabajo decente expuesto en el estudio se enfoca en varias corrientes que comparten nociones tales como el respeto a los derechos sociales en la globalización y que tiene como fundamento la teoría de Amartya Sen, este fundamento se toma como importancia para el desarrollo de una nación el enfocarse en el bienestar de las personas o sus libertades es decir el ser y no tanto en el tener. (Gálvez et al, 2018, p.73)

De esta forma Gálvez et al (2016) plantea que “la propuesta de trabajo decente de la OIT está en estrecha relación con los enfoques del desarrollo humano y del sustentable, abre una amplia perspectiva al reconocimiento de los derechos sociales del hombre y de la importancia de las instituciones y del Estado para lograrlo” (p.73). En conclusión, según el estudio de investigación en la actual etapa globalizada insertar al trabajo decente como medida esencial para lograr un desarrollo económico presenta inconvenientes ya que esta herramienta no está presente en las medidas económicas de los países para lo cual se necesita que los agentes de la

sociedad se involucren con la implementación del trabajo decente. (Gálvez et al, 2016, p.74)

Teoría del crecimiento económico de Kaldor

Existen dos maneras de percibir la naturaleza del crecimiento económico: la primera es la corriente neoclásica, que no considera la distinción entre los sectores económicos en la elaboración de sus modelos agregados. Por otro lado, la corriente heterodoxa, toma en cuenta la relación entre el crecimiento agregado y la tasa de expansión en los sectores con mayor posibilidad de crecimiento. En este sentido, el sector manufacturero presenta estas características para explicar el crecimiento económico (Sánchez y Moreno, 2016, p. 278). Kaldor afirma: “son esenciales las actividades en las que un país o región se especializa, sobre todo, porque determinarán su nivel de desarrollo” (como se citó en Carbajal et al., 2016, p.43). Por esta razón, la principal fuerza de crecimiento en una economía es el sector manufacturero. Asimismo, sostiene que “la especialización en la producción de bienes finales con alto contenido tecnológico permite desarrollar economías de escala relacionadas con el aprendizaje, lo que aumenta la productividad y, con ello, la producción” (Carbajal et al., 2016, p.43). De esta manera, habrá una mayor demanda y, en consecuencia, aumentará la producción. Desde su perspectiva, para Kaldor el tipo de actividades en las cuales una economía se especializa es crucial para entender su dinamismo. Un país especializado en actividades manufactureras tenderá a crecer rápidamente y divergir respecto a los que se especializan en otra clase de actividades. (Loría et al., 2019, p. 8) Dentro de esta lista de factores que contribuyen al crecimiento económico se encuentra el crecimiento sostenido en el largo plazo del ingreso per cápita. El Producto Bruto Interno (PBI) es uno de los indicadores más relevantes en cualquier economía de un país,

el cual es el valor de mercado de los bienes y servicios finales producidos en un país durante un periodo determinado o equivalente a la suma del valor añadido de la economía durante un determinado periodo. El PBI se obtiene entre el producto de las cantidades y precios, siendo este último, fijo (precios de mercado o corrientes) o variable (precios constantes de un año base), es decir, distinguimos entre PIB nominal y el PIB real, respectivamente. El valor final expresado en términos monetarios del PBI se presenta con distinciones amplias o de rango entre regiones de una misma nación debido a la actividad económica realizada. Ante una posible relación entre ambas variables en el contexto peruano, León-Mendoza (2019) concluyó que “un aumento de 1% en el número de empresas implica un incremento aproximado de 0,68% en la tasa de crecimiento del PIB per cápita departamental” (p.437). Finalmente, como última dimensión tenemos a la acumulación del capital físico y social (Álvarez y Ávila, 2020, p.20). Según otras investigaciones, esta vez por parte de Lucas (1988) & Gaviria (2005), propusieron “un modelo de crecimiento endógeno donde la acumulación de capital humano genera externalidades positivas en la economía, mediante su impacto sobre la productividad del capital físico” (como se citó en Galvis-Aponte y Wilfried Hahn-De-Castro, 2019, p.153). Así mismo, la inversión de capitales (humano y físico) es un efecto multiplicador en espacios donde estaba pensado realizarlo como el entorno de este. Resumiendo, el modelo de Teoría económica de Kaldor explica y detalla las dimensiones del crecimiento económico el cual generará un proceso acumulativo de expansión de la economía (ver figura 1). (Loría et al., 2019, p. 9)

Trabajo decente (OIT)

En 1999, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ILO en sus siglas en inglés, fue pionera en conceptualizar este término a fin de promover la idea de trabajo decente a

nivel mundial. El trabajo decente es “el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (Gálvez Santillán, 2011, p.79). Vale decir, su importancia reside porque representa el trabajo suficiente dado que todos poseen oportunidades plenas y gratuitas para generar ingresos desde nuevas perspectivas de desarrollo económico y social. Así pues, crea un vínculo entre los objetivos económicos y sociales (Kolot, 2019, p.72). Considerando lo mencionado anteriormente, el trabajo decente es de carácter integrador en cuyo desarrollo es necesario agrupar aspectos relativos a los derechos, el empleo, la protección y el diálogo en su totalidad. Asimismo, se debe planificar políticas, método de organización de actividades y programas, así como una plataforma de interacción con otras entidades (Gálvez Santillán, 2011, p.80). Por otro lado, se mencionó en líneas anteriores, el carácter universal del trabajo decente debido a que “reconoce los derechos de las personas como seres humanos, no como miembros de uno u otro país; su planteamiento trasciende las fronteras nacionales, su carácter es universal, y se dirige a todo tipo de trabajadores: formales, informales, autónomos, etcétera” (Gálvez Santillán et al., 2016, p.73). Esto es porque el empleo comprende todas las clases de trabajo y tiene dimensiones cuantitativas y cualitativas (Ghai, 2003, p.125). Es importante destacar que el trabajo decente presenta cuatro ejes o pilares, según señala la OIT (ver figura 1). En primer lugar, cumplimiento de las normas internacionales y principios y derechos del trabajo, este elemento nos lleva a que los responsables de la dirección de las organizaciones respeten las normas, principios y derechos esenciales de los colaboradores, de tal manera que tengan un libre desenvolvimiento laboral y sean representados en caso de vulnerabilidad. La equidad en el ámbito laboral implicaría

diversos puntos a tener en cuenta como una retribución justa en base al desempeño sin establecer prejuicio alguno, sino medir en base al rendimiento desempeñado en el trabajo al igual que las herramientas brindadas o condiciones generadas desde el trato, respeto sin mellar la dignidad del trabajador. Caso contrario, según Jiménez y Pino (2018), podría incurriarse en una segregación ya sea vertical u horizontal o en una discriminación en cuanto a la retribución salarial. La primera en mención, guarda correspondencia con los constructos establecidos en su mayoría o arraigados por la sociedad o de carácter personal; siendo horizontal, las ocupaciones “femeninas” con pagos ínfimos y verticales, las ocupaciones en diferenciación de brecha salarial en menor escala que otros o en el acceso al puesto laboral. Por otro lado, la discriminación en mujeres o gente inexperta al considerarla con un bajo rendimiento o aporte por la condición que presenta o por otro motivo. De igual manera, en relación al OIT (2001), la segunda en cuestión (discriminación laboral) se da “por orientación sexual, creencia religiosa, etnia, procedencia, afiliación política, entre otras” (López Mera, 2020, p.174). La existencia de un sinfín de estos términos refleja un posible impacto en masa o en cadena ante una inequidad. En base a lo mencionado anteriormente, se halla sustento para enunciar la primera hipótesis de investigación:

- H1: La equidad laboral favorece al sector manufacturero para un crecimiento económico.

Como segundo elemento, mayores oportunidades laborales para hombres y mujeres, implica que el Estado como ente rector de la nación, elaboren medidas para que los empleadores creen vacantes u oportunidades en pro de los ciudadanos. En el mercado laboral resulta relevante que dentro de una organización se emplee la capacitación puesto que esta influye directamente con la

productividad y en consecuencia, con un impacto a nivel integral. Sin embargo, suele presentarse una diferencia hacia quiénes está dirigido esto, como refiere Vilchez-Román et al., (2020), se da de manera electiva primando a los empleados más óptimos cuyos aportes son más significativos que otros, esto en el contexto de una limitación de medios. De esta manera, se enuncia la segunda hipótesis de estudio:

- H2: La educación y la capacitación influyen en la evolución del PBI per cápita respecto al crecimiento económico.

El tercer elemento, protección social, se relaciona con salvaguardar el bienestar de los trabajadores en materia de salud, seguro de desempleo, protección a la maternidad, entre otros. Las dimensiones del trabajo decente están estrechamente vinculadas, por ejemplo, un adecuado empleo equitativo laboral tendría un efecto en la protección a nivel social. La seguridad o protección social está relacionada con una remuneración contraída a raíz de contar con un trabajo estable que le permita satisfacer sus necesidades mínimamente básicas, sin embargo, en una situación informal hay mayor riesgo de no poder cubrir lo monetario en suma a la salud y un fondo acumulativo a futuro (Arteaga, 2018). De acuerdo con las investigaciones de Galiani et al (2012), hay una frecuencia recurrente en que se presente la seguridad social o en su defecto esta sea escasa en relación con el tamaño de una organización debido a un mejor empleo de los recursos y, por ende, una optimización productiva de los empleados (como se citó en Kato y Puente, 2018). Partiendo de lo mencionado, se sustenta la tercera hipótesis:

- H3: La protección social está regularmente presente en la acumulación de capital físico y social para un crecimiento económico.

Y el último, tripartismo y diálogo social, el cual consolida los pilares dichos anteriormente puesto que busca establecer una armoniosa y clara comunicación entre trabajador-empleador-Gobierno (López Mera, 2020, p.173). En palabras de Arteaga (2018), a parte de una búsqueda conversacional con los entes que intervienen laboralmente también está la promoción en participación en medidas que de una u otra manera afectan su ejercicio “así como inclusión de las fuerzas laborales y patronales en la toma de decisiones y políticas públicas que impacten de manera directa en su actividad” (p.16). Así mismo, tanto el concepto de diálogo social como el tripartismo se vinculan ya que en el acto comunicativo se debe dar un equilibrio entre los entes internos y externos como los trabajadores, el empleador y el Estado que en conjunto tengan el mismo horizonte para una efectiva realización en lo más próximo del trabajo decente. Para López Mera (2020) con base en la OIT (2001), esto implica “todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de esta tríada sobre temas de interés común. El principal objetivo [...] es la promoción del consenso y democracia de los actores del mundo laboral” (p.174). Por lo tanto, se formula la última hipótesis de investigación:

- H4: El tripartismo y diálogo social se vincula con el progreso tecnológico y especialización del trabajo para un crecimiento económico.

En definitiva, para el logro del trabajo decente resulta imprescindible que cada uno de estos factores se cumplan de manera conjunta ya que se encuentran estrechamente vinculados. En síntesis, la noción de trabajo decente se podría lograr con el apoyo y trabajo consciente del rol de cada factor implicado en su alcance: Gobiernos, trabajadores, empleadores y sindicatos en la toma de decisiones encaminadas hacia un desarrollo económico igualitario.

Una vez definidos los parámetros teóricos de este artículo de investigación, en la siguiente sección se explica la metodología empleada para el contraste de las hipótesis planteadas.

2. Método

Tipo y diseño de investigación

Con el propósito de conseguir el objetivo planteado, se diseñó una investigación de carácter correlacional de corte cuantitativo para poder recoger las percepciones a través de una encuesta administrada a un número conveniente de trabajadores de grandes empresas de diversos sectores, entre ellos comerciales, de servicios e industriales. Y a partir de los datos obtenidos, medir el grado de relación entre ambas variables: trabajo decente (variable independiente) y crecimiento económico (variable dependiente); que permitirá contrastar con las hipótesis formuladas.

Población y muestra

La investigación se realizó en territorio nacional, específicamente en Lima Metropolitana, áreas de distritos costeros de gran afluencia. La población seleccionada para la investigación fue de 100 trabajadores de grandes empresas pertenecientes a diferentes sectores, la cual fue de manera aleatoria. Para la obtención de la muestra se ha seguido un método de muestreo no probabilístico, es decir, el investigador emplea su criterio para seleccionar a los miembros de la población que puede generar muestras fidedignas. La muestra fue de 62 trabajadores pertenecientes a grandes empresas de distintos sectores, tales como industrial, de servicios (educación, salud, seguros, saneamiento), bancario y comercial; quienes desempeñan diferentes cargos en áreas de atención al cliente, administración, ventas, producción, marketing, contabilidad, entre otros. Los colaboradores estuvieron dispuestos a participar de este estudio

otorgando su consentimiento para que la información recopilada sea tratada confidencialmente y utilizada meramente con fines académicos en la presente investigación.

Instrumento y escala de medición

Se diseñó un cuestionario en Google Forms para cuantificar el nivel de trabajo decente en las grandes empresas de diversos sectores y su importancia para el crecimiento económico nacional. En la elaboración del instrumento, se realizó un listado de 15 ítems que se podrían utilizar para el constructo. Se solicitó revisión del cuestionario a expertos en el tema, quienes solicitaron ajustes en la claridad, brevedad y cantidad de las preguntas. Considerando las recomendaciones, se procedió a realizar los cambios sugeridos en algunos ítems en relación a la redacción y ampliación de la cantidad de algunas preguntas que no fueron tomadas en cuenta. Finalmente, se seleccionó los ítems evaluando la precisión y pertinencia de cada uno, llegando a un total de 23 ítems (preguntas filtro: 6, preguntas del tema investigado: 17).

El instrumento de 17 ítems, distribuidos en dos variables, compuestas por indicadores considera una escala tipo Likert con cinco posiciones (S: siempre, CS: casi siempre, A: a veces, CN: casi nunca, N: nunca), cuantificando en un rango de 1 - 5 puntos respectivamente. La información se recolectó en tres semanas durante el periodo

comprendido de diciembre de 2020 hasta enero 2021, por medio electrónico a un promedio de 50 trabajadores de distintas empresas. El equipo de investigación trató de conservar el azar y alcanzar una distribución sectorial para conseguir una muestra oportuna durante el corto periodo. Posteriormente, los datos obtenidos fueron codificados y tabulados empleando el software SPSS, versión 25, procesados e interpretados estadísticamente utilizando la técnica de análisis descriptivo y exploratorio, con la

correspondiente discusión teórica de los resultados hasta llegar a las conclusiones.

3. Resultados

En el análisis de los resultados se procedió a verificar la confiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación mediante el programa SPSS Statistics versión 25 desarrollado por IBM, el resultado que se obtuvo fue de 0,703 de fiabilidad de acuerdo al Alfa de Cronbach.

Tabla 1

Resumen de procedimientos de casos

		N	%
Casos	Válido	50	80.6
	Excluido ^a	12	19.4
Total		62	100.0

Nota: La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,703	,734	

Dada la prueba de fiabilidad mediante el SPSS tenemos como resultados 0,703, Oviedo et al. (2005) menciona que “El valor mínimo aceptable para el coeficiente Alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja” (p.577). De esta forma podemos mencionar que las herramientas usadas presentan el valor mínimo aceptable de fiabilidad. A partir de los resultados de la

encuesta a los trabajadores de grandes empresas y después del cálculo de fiabilidad, se analizará en forma detallada, pero sucinta cada dimensión de las hipótesis planteadas en función a la respuesta recopilada de las variables dependiente e independiente y por la similitud con la escala de Likert se consolidará en una sola para su posterior interpretación.

Equidad laboral y sector manufacturero para un crecimiento económico

En relación a las opiniones de los colaboradores sobre equidad laboral en el centro de labores, el 64.5% de estos manifiestan un nivel de acuerdo, mientras el 8.10% de los trabajadores declaran un nivel de desacuerdo y el resto (27.4%) expresan un nivel de ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, con respecto a las opiniones acerca del rol empresarial manufacturero en el crecimiento económico, un 54.8% de los encuestados expresa un nivel de acuerdo, mientras que el 45.20% se mantiene neutral.

Para comprobar si existe correlación entre las variables equidad laboral y sector manufacturero, se procedió a realizar una prueba de Chi cuadrado. Se obtuvo el valor de correlación de Spearman con 0,360 lo cual representa un grado de asociación positiva (relación directa) sumado a este un Chi cuadrado de 11,842, además la significación asintótica es de 0,458 que es menor que 0,5 por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis H_1 por ende existe evidencia estadística significativa para la relación entre la equidad laboral con el sector manufacturero (Ver tabla 3).

Tabla 3

Prueba de Chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,842 ^a	12	,458

Educación y capacitación y evolución del PBI per cápita en el crecimiento económico

En cuanto a las opiniones de los colaboradores sobre la implementación de educación y capacitación en las organizaciones, el 17.7% de estos manifiestan un nivel de acuerdo, mientras el 4.8% de los trabajadores declaran un nivel de desacuerdo y el resto (77.5%) expresan un desinterés. Por otro lado, con respecto a las opiniones acerca de los indicadores de crecimiento económico en los que la empresa contribuye al país, un 6.5% de los encuestados percibe al PBI per cápita como un indicador de crecimiento económico, mientras que el resto (93.5%) considera otros factores.

Para comprobar si existe correlación entre las variables equidad laboral y sector manufacturero, se procedió a realizar una prueba de Chi cuadrado. se obtuvo el valor de correlación de Spearman de 0,51 presenta un grado de asociación directa sumado este a un chi cuadrado de 6,283, además de la significación asintótica es de 0,256 siendo menor que 0,5 por lo que la hipótesis nula se rechaza y la H_2 se acepta, por ende, existe evidencia estadística significativa para determinar una relación entre la educación y la capacitación y la evolución per cápita (Ver tabla 4).

Tabla 4

Prueba de Chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,283 ^a	10	,256

Protección social y acumulación de capital físico y social para el crecimiento económico

Respecto al nivel de protección social en las empresas, el 46.7% de los encuestados

considera un nivel de acuerdo, mientras que solo el 8.1% percibe un nivel de desacuerdo en su centro laboral. Además, el 45.20% expresa un desinterés o desconocimiento del tema. Asimismo, el 72.6% de los colaboradores califica como alto el grado de acumulación de capital físico y social, en cambio, el 8.1% del mismo grupo considera como algo el nivel de influencia en el crecimiento económico.

A través de una prueba de Chi cuadrado se obtuvo el valor de correlación de Spearman de 0,316, lo cual representa un grado de asociación positiva (relación directa) o correlación positiva débil o baja. Sumado a este en Chi-cuadrado el valor calculado fue de 8,365 ante un 12,59 crítico, por ende, se rechaza H1, es decir, existe evidencia estadística significativa para determinar una no relación entre la protección social con la acumulación del capital físico y humano (Ver tabla 5).

Tabla 5

Prueba de Chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,36 5 ^a	6	,213

Tripartismo y diálogo social y progreso tecnológico - especialización del trabajo para un crecimiento económico

En relación al nivel de tripartismo y diálogo social en las organizaciones, el 71% de los colaboradores perciben una alta frecuencia de mecanismos de diálogo, mientras que el 4.8% de este mismo grupo percibe un nivel medio y los restantes (24.20%) califica con un nivel de frecuencia muy bajo. Por otro lado, con respecto a las calificaciones acerca del

progreso tecnológico y especialización del trabajo, el 21% de los encuestados consideran constantemente el empleo y promoción de herramientas tecnológicas en las organizaciones, mientras que el 37.10% de colaboradores lo califica como frecuentemente y el resto (41.9%) de ellos lo perciben a veces.

Para comprobar la existencia de correlación entre ambas variables, se procedió a realizar una prueba de Chi cuadrado. Se obtuvo el valor de correlación de Spearman de 0,25, lo cual representa un grado de asociación positiva (relación directa) o correlación positiva débil o baja. Sumado a este en Chi-cuadrado el valor calculado fue de 16,685 ante un 12,59 crítico, por ende, se acepta H1, es decir, existe evidencia estadística significativa para la relación entre el diálogo social con el progreso tecnológico y especialización del trabajo (Ver tabla 6).

Tabla 6

Prueba de Chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,6 85 ^a	6	,011

4. Discusión

Los resultados obtenidos confirman la existencia de una relación con ciertas dimensiones del trabajo decente y el crecimiento económico. Por ende, a partir de la muestra percibida se pudo determinar en relación con la hipótesis 1 que el establecimiento de la equidad laboral contribuye con el crecimiento económico independientemente del sector. En términos generales, el empleo de la desigualdad es

sinónimo de una discriminación hacia un grupo en particular siendo un detrimento ante el beneficio de otros en diferentes planos y en este caso nos centramos en el ámbito laboral, el cual es materia de nuestra investigación que refleja la 'realidad' a raíz de una muestra para poder deducir a nivel de la población existente. A pesar de contar con "la misma capacidad y competencia para desempeñar un trabajo son tratadas como miembros de grupos diferentes y con reconocimientos distintos, ya sea en la remuneración o en las condiciones de trabajo" (Espinoza-Santeli y Jiménez, 2018, p.269). En este sentido, la distinción es injustificada al contar con un capital humano calificado cuya realización de una tarea se podría realizar por uno u otro. A su vez, según el estudio de Ayala Gaytán y Chapa Cantú (2019), el impacto que tendría si se relaciona en específico con la retribución laboral por géneros sería ínfimo a nivel externo en contraste con lo interno. Sin embargo, la implementación de un cuasi equilibrio no se resume en un solo aspecto, ya que estudiar esta dimensión resulta compleja de analizar al presentar una connotación amplia.

Así mismo, en la hipótesis 2 se evidenció que la educación y la capacitación se relacionan de forma significativa. Luego de revisar los resultados se puede comprobar que existe un nexo por parte de la educación y capacitación en la evolución del PBI per cápita, por lo que se condice con la investigación de Trejo (2016), el cual indica que nuevos puestos de trabajo se han creado sin embargo la mayoría de estos son de corte informal y esto refleja no solo incapacidad de las autoridades y en este caso de las empresas u organizaciones para brindar un empleo formal sino que debido a la escasa preparación educativa o técnica las personas ven el empleo

informal una salida viable para progresar entonces se debe de promover por medio de las empresas y el estado la educación y capacitación en pro de la evolución del PBI per cápita y el bienestar general

En esta investigación se corroboró que la protección social está regularmente presente en la acumulación del capital físico y social para un crecimiento económico (H3). De acuerdo con los hallazgos del estudio, más del 50% de los trabajadores afirman que las organizaciones brindan la mayor protección social. Puesto que una de las obligaciones empresariales es salvaguardar el bienestar de los trabajadores en materia de salud, seguro de desempleo, protección a la maternidad, entre otros y a su vez, garantizar condiciones de trabajo decente. En efecto, se relaciona positivamente en la acumulación del capital físico-social, el cual como parte importante del crecimiento económico contribuye en la creación de los bienes y servicios. Es así que los resultados corroboran que más del 50% de los trabajadores afirman esta premisa. En concreto, los resultados demostraron que efectivamente existe una presencia regular de la protección social en las grandes empresas, respecto a la acumulación del capital físico-social para un crecimiento económico. Aunque esto no garantiza que todas las organizaciones la cumplan.

De la misma forma en que se analizaron las hipótesis anteriores, determinamos que no existe una relación regularmente significativa entre el tripartismo y diálogo social con el progreso tecnológico y la especialización del trabajo dentro del crecimiento, pues sólo el 37.1% de los trabajadores estaría familiarizado de manera frecuente con las herramientas tecnológicas

que les brinda la empresa, mientras que el 22.6% de la muestra solo a veces ha sido familiarizado con las herramientas tecnológicas, dejando a tan solo el 21% de trabajadores que siempre reciben conocimientos acerca de las herramientas tecnológicas gracias a su empresa, por tanto, este bajo porcentaje nos indica que un gran número de trabajadores no acceden al uso de estas herramientas para poder realizar sus funciones, especializarse e incluso poder tener un diálogo con el empleador.

5. Conclusiones

La implementación del trabajo decente en las grandes organizaciones favorece al crecimiento económico, aunque este se encuentre en progreso. A partir de esto, se deriva lo siguiente: (1) Las grandes empresas desempeñan el rol de agente promotor del trabajo decente en pro del crecimiento económico. (2) El empleo de un cuasi equilibrio laboral no se centra en un solo aspecto, ya que su no aplicación resultaría contraproducente en el espacio de un sector indeterminado, es decir, sin distinguir o sobreponer alguno. (3) Los trabajadores muestran cierta inconformidad respecto a los salarios que perciben, un aproximado de la mitad de la muestra considera que su sueldo es muy inadecuada lo cual revela que no se está tomando en cuenta los intereses del empleado es decir esa sensación de inconformidad puede ser causado por distintos factores que la empresa deberá de identificar y resolver a fin de que el empleado sienta que su trabajo es valorado dignamente. (4) El promedio de trabajadores de grandes empresas cuentan con protección social en relación a las condiciones laborales brindadas por sus respectivas organizaciones. Asimismo,

los colaboradores afirman que las empresas contribuyen en la acumulación de capital físico-social, debido a que es un indicador clave para el crecimiento empresarial y, por ende, económico. (5) Sólo la quinta parte de la muestra está familiarizada con las herramientas tecnológicas promovidas por la empresa tanto para su desempeño laboral y poder contribuir al crecimiento económico, como para poder ejercer un diálogo social con el empleador. Es así que podemos inferir que esta situación se desarrolla por la poca o nula inversión por parte de las empresas en herramientas tecnológicas que beneficiaría al progreso tecnológico de la misma. (6) La mayoría de las grandes organizaciones están implementando progresivamente el trabajo decente. En efecto, más del promedio de trabajadores han recibido información acerca del concepto de trabajo decente. Sin embargo, existe un porcentaje de colaboradores que no tienen conocimiento al respecto. Para futuras investigaciones se recomienda analizar esta problemática con mayor profundidad abordando otras variables o indicadores que midan al detalle el tema investigado. Asimismo, estudiar el grado de implementación del trabajo decente en PYMES con la finalidad de obtener información relevante que contribuya a los organismos estatales correspondientes implementar medidas orientadas a la armonización entre los agentes sociales, económicos y ambientales. Dentro de las limitaciones de este estudio, está el hecho de que no se realizó la investigación en la empresa Trupal S.A., parte del grupo Gloria, como se planeó desde un inicio. Por motivos de tiempo, disponibilidad por parte de los colaboradores del departamento de Gestión Humana y algunas preguntas sensibles al tema de los sindicatos. Sin embargo, sería interesante realizar este tipo de

investigaciones en PYMES y a su vez analizar las percepciones de los sindicalistas respecto al tema y conocer a fondo la relación verídica entre sindicatos y empresas. Finalmente, dichas limitaciones serán objeto de estudio en una futura ampliación de esta línea de investigación.

6. Referencias

- Álvarez Ledesma, D. M., y Ávila Chalco, D. K. (2020). Las leyes de Kaldor en la industria manufacturera de la economía ecuatoriana: 2007-2017. Bachelor 's thesis, Universidad del Azuay. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9771>
- Arteaga, M. (2018). Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México. *Revista latinoamericana de derecho social*, (27), 11-15. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2018.27.12528>
- Ayala Gaytán, E. A., y Chapa Cantú, J. C. (2019). Demanda agregada y desigualdad regional por género en México. *Cuadernos de Economía*, 38(77), 399-424. <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v38n77.66561>
- Carbajal Suárez, Y., Almonte, L. D. J., y Mejía Reyes, P. (2016). La manufactura y la industria automotriz en cuatro regiones de México. Un análisis de su dinámica de crecimiento, 1980-2014. *Economía: teoría y práctica*, (45), 39-66. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-33802016000200039&lng=es&tln=es
- Espinoza-Santeli, G., & Jiménez, A. (2018). *Measurement of Organizational Climate with a Gender Focus in the Escuela Politécnica Nacional. Universidad del Rosario*. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6778>
- Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E., y Picazzo Palencia, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista mexicana de sociología*, 73(1), 73-104. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000100003&lng=es&tln
- Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E., Picazzo Palencia, E., y Osorio Calderón, J. (2016). El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México. *Región y sociedad*, 28(66), 55-94. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252016000200055&lng=es&tln=es
- Galvis-Aponte, L. A., y Wilfried Hahn-De-Castro, Lucas. (2016). Growth in Colombian Municipalities: The Role of Spatial Externalities, the Human Capital and Physical Capital. *Sociedad y Economía*, 31, 149-174. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572016000200007&lang=es
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 125-160. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00171.x>
- Jiménez, D., y Pino, A. (2018). ¿Por qué, si tenemos el mismo nivel educativo, no ganamos lo mismo? Diferenciación Salarial en Santiago de Cali. *Sociedad y Economía*, (35), 32-49.

- <https://dx.doi.org/10.25100/sye.v0i35.730>
- Kato, E., y Puente, J. (2018). Empleo y seguridad social en México: Impacto del sector y tamaño de empresa. *Economía UNAM*, 15(45), 108-123. <https://doi.org/10.22201/fe.24488143e.2018.45.408>
- Kolot, A., Kozmenko, S., Herasymenko, O., y Štreimikienė, D. (2020). Development of a decent work institute as a social quality imperative: Lessons for Ukraine. *Economics and Sociology*, 13(2), 70-85. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2020/13-2/5>
- León-Mendoza, J. C. (2019). Emprendimiento empresarial y crecimiento económico en Perú. *Estudios Gerenciales*, 429-439. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.153.3331>
- Lopez Mera, S. (2020). Caracterización del trabajo decente en Medellín y otras ciudades principales de Colombia (2010-2018). *Apuntes Del Cenes*, 39(69), 169-217. <https://doi.org/10.19053/01203053.v39.n69.2020.9915>
- Loría, E., Moreno-Brid, J. C., Salas, E., y Sánchez-Juárez, I. (2019). Explicación kaldoriana del bajo crecimiento económico en México. *Problemas del desarrollo*, 50(196), 3-26. <https://doi.org/10.22201/ieec.20078951e.2019.196.63506>
- Ojeda-Pérez, F., García-Bueno, M. C., y González-Franco, R. A. (2019). Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente. *Sociedad y Economía*, (38), 89-104. 4. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i38.8026>
- Ojeda-Pérez, F., García-Bueno, M. C., y González-Franco, R. A. (2019). Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente. *Sociedad y Economía*, (38), 91-101. 4. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i38.8026>
- Oviedo, H. C., & Arias, A. C. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Sánchez Juárez, I. L., & Moreno Brid, J. C. (2016). El reto del crecimiento económico en México: industrias manufactureras y política industrial. *Revista finanzas y política económica*, 8(2), 271-299. <http://dx.doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2016.8.2.4>
- Trejo Nieto, A. (2017). Crecimiento económico e industrialización en la Agenda 2030: perspectivas para México. *Revista problemas del desarrollo*, 188 (48), 98-103. <https://doi.org/10.1016/j.rpd.2017.01.005>
- Vargas, M., Villalobos, G., y Araya-Castillo, L. (2020). Medición del trabajo decente en las cooperativas de autogestión: aplicación en Costa Rica. *Apuntes*, 47(86), 183-213. <https://dx.doi.org/10.21678/apuntes.86.1231>
- Vílchez-Román, C., Rojas-Mendoza, A., y Huapaya-Huapaya, A. (2020). Capacitación, remuneración promedio e impuestos como factores que explican la actitud hacia la regulación

laboral en contextos de informalidad.
Contaduría y administración, 65(1),
e152.
[https://doi.org/10.22201/fca.24488410
e.2019.1790](https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1790)

La Equidad de Género y la Cultura Organizacional en una Empresa Social de Perú

Cahuascanco, Ericka  Minas, Víctor  Navarro, Gianfranco  Lezama, Christopher 

Resumen

El estudio tuvo el propósito de determinar la relación entre la igualdad de género y la cultura corporativa en la empresa social de mensajería Mail On Bike. La metodología empleada fue cuantitativa, no experimental y correlacional; la herramienta de recojo de información fue una encuesta autoadministrada con excelente fiabilidad. Del mismo modo, se analizó la correlación de Spearman a nivel de variables y dimensiones. La muestra fue conformada por 43 colaboradores de la empresa, siendo la representación masculina un 83% del total. Asimismo, en los resultados se visualizan la poca presencia, en números, de los ejes base de la cultura corporativa y equidad de género; al mismo tiempo, se presentan múltiples casos con relaciones débiles directas e inversas (>0.05 y >-0.05), según el coeficiente de Spearman. En conclusión, la igualdad de género no se toma en cuenta en un grado sostenible dentro de la cultura corporativa.

Palabras clave

Igualdad de género; cultura corporativa; clima laboral; brecha de género.

Gender Equality and Corporate Culture in the Company Mail On Bike

Abstract. *The purpose of the study was to determine the relationship between gender equality and corporate culture in the social messaging company Mail On Bike. The methodology used was quantitative, non-experimental and correlational; the information collection tool was a self-administered survey with excellent reliability. Similarly, Spearman's correlation was analyzed at the level of variables and dimensions. The sample was made up of 43 employees of the company, with male representation representing 83% of the total. Likewise, the results show the low presence, in numbers, of the basic axes of corporate culture and gender equity; at the same time, there are multiple cases with weak direct and inverse relationships (> 0.05 and > -0.05), according to the Spearman coefficient. In conclusion, gender equality is not taken into account to a sustainable degree within the corporate culture.*

Key words. *Gender equality; corporate culture; work climate; gender gap.*

1. Introducción

La igualdad de género en la cultura corporativa toma importancia como un método eficiente de resolución a la problemática mundial de la brecha de género que se ha vivido tras décadas (OIT, 2015); siendo la presente realidad descrita por sus tres dimensiones: salario igualitario, la presencia femenina en los cargos altos y la oferta equitativa. El promedio de la brecha salarial entre los colaboradores del sexo femenino y masculino, a nivel mundial, es del 20%, siendo inferior la remuneración de las colaboradoras (OIT, 2019); los factores que conlleva a esta desigualdad son la discriminación, la maternidad, permisos parentales, cuidado de los niños, etc. (EPIC, s.f.). Las medidas recomendadas a optar por parte de las empresas para disminuir la disparidad son los análisis periódicos de salarios, igualdad de valor de los puestos de trabajo, compensaciones justas, transparencias de las remuneraciones y oportunidad de flexibilidad de horarios (OIT, 2015); estas medidas solo se podrán tomar con la injerencia de la igualdad de género en la cultura corporativa de la organización. Otra de las dimensiones importantes en la igualdad de género es la presencia femenina en los cargos altos; solo el 27.1% de mujeres ocupan rangos altos en las empresas (OIT, 2018), dado principalmente por los papeles tradicionales y costumbres sociales; la solución a este problema es promover una cultura corporativa inclusiva y tolerante de la diversidad (OIT, 2015). Y como último factor de la variable se encuentra la oferta equitativa; la OIT (2018) señala que la brecha de oferta laboral entre ambos sexos es de 26.5% (ACT/EMP, 2019); de la misma manera, señalan que hay una relación inversa entre la cantidad de trabajadoras y el tamaño de la empresa (OIT, 2015). En el nuevo contexto de la pandemia originada por el COVID-19, el análisis de la realidad resalta la pérdida del 17% de horas a nivel mundial, equivalente a 495 millones empleos en el segundo trimestre del año 2020; por ello, se ha tomado políticas de empleo concentradas en ofrecer ofertas de trabajos a las personas más vulnerables, entre ellas la mujer (OIT, 2020). Las empresas con una cultura

corporativa inclusiva, es decir, con un bajo nivel de desigualdad de género, poseen la probabilidad de disfrutar beneficios, tales como, mayor rentabilidad y productividad (62.6%), aumentar la capacidad de retención de talento (59.7%), impulsar la innovación (59.1%), mejorar la imagen de la empresa (57.8%), etc. (ACT/EMP, 2019).

Por otro lado, la solidez de la cultura corporativa reflejada como la “calidad” de la cultura organizacional de la misma, representa el nivel de cooperación y compromiso con los objetivos de la empresa (Szlechter, 2014). En la misma línea de ideas, debido a su importancia la relación entre la imagen de las empresas y la consistencia de su cultura empresarial, se realiza la evaluación mundial anual organizada por Good Place To Work. En el año 2020, se obtuvo una tasa promedio de 0.85 a nivel mundial de cultura corporativa, siendo esta la más alta en las últimas décadas; a pesar de la pandemia ocasionada por el Covid-19; asimismo, las dimensiones más resaltantes es la credibilidad y orgullo (Great Place to Work, 2020). Adicionalmente, el último informe anual nos dio como resultados a los dos primeros puestos: Cisco (EEUU) y DHL Express (Alemania), cuatro de los cinco primeros son de nacionalidad estadounidense.

Desde el punto de vista continental, debido a los antecedentes que se gestaron en Corea del Sur, sobre la necesidad de establecer que varones y mujeres, tanto en el trabajo y en la ley, tuvieran las mismas oportunidades, por la escasez que dejó la guerra (Shin & Lee, 2020) y la falta de mano de obra en el país; se tuvo que controlar la economía y elevar la economía de gran parte de sus habitantes y se aplicaron políticas empresariales “liberales” para su tiempo, con la finalidad de que las personas que mejor aprovecharan esos beneficios pudieran salir adelante junto al país. Mientras tanto, cuando la jornada laboral estaba siendo extrema, en muchos casos trabajando hasta 16 horas diarias, un gran número de mujeres

apoyaban y defendían una causa común que dividía a obreros y obreras en las fábricas de Inglaterra y toda Europa (Castiblanque & Calatayud, 2020), causa que traería consigo una reformulación de los derechos laborales para que fuesen más equitativos y probablemente más cercanos de lo que eran antes. Es así que en los demás continentes se reafirmó una misma fórmula desarrollada y explotada durante el siglo XX y XXI. Se presenció una revolución dentro de las bases administrativas para generar una mayor estabilidad laboral de ambos sexos, aproximadamente la mejora fue de entre 5% y 20%, según la OIT (2019); y por supuesto, su avance continuó con el ascenso del cargo de su labor relacionado al grado de estudio. De acuerdo con Good Place to Work (2020), el desarrollo de las empresas en cuanto al factor cultura corporativa se intensificó en el continente americano, en el cual sobresale EE.UU. y Argentina quienes se encuentran dentro del top 10; seguido de Europa y Asia.

En Latinoamérica, ha sobresalido enormemente el formato de ampliación de espacios de trabajo y reemplazo de puestos de trabajo; es decir, muchas empresas comenzaron a ampliar la demanda laboral relacionada a la oferta equitativa, en otras palabras, orientándose más a las mujeres en los puestos donde los varones no eran capaces de mantenerse estables. A pesar de haberse impuesto, ya desde hace muchos años, la igualdad salarial para los puestos de trabajo que ocupasen ambos sexos, aún se mantiene un aproximado de 20% de diferencia entre estos (Lexartza, Chávez, Carcedo y Sánchez, 2019 a.). En cuanto a sus legislaciones, varios países de América Latina y el Caribe han adoptado medidas constitucionales; pero Argentina resalta en este aspecto al ser uno de los países que adopto, en primera instancia, el principio de "igual salario por trabajo de igual valor", de acuerdo con el informe técnico elaborado por la OIT (2018). Al igual que como otros varios se le unieran en el camino, Perú y Colombia son los dos únicos que adoptaron el mismo principio que Argentina dentro de su legislación (Lexartza, Chávez, Carcedo y Sánchez, 2019 b.). Con el fin de mejorar el bienestar de los trabajadores dentro de las

empresas, se comienza a tener más en cuenta el accionar de los gerentes al implementar políticas de cultura corporativa que permitan a varones y mujeres tener bases similares, pero sin olvidar su valor laboral igualitario y equitativo. Las políticas con el enfoque en la reducción de la brecha de género en los países con mayor desigualdad son sustanciales para promover su incidencia obligatoria en la cultura corporativa con la finalidad del cambio en el país (Trejo, 2017).

El Foro Mundial de Economía (2020), posiciona a Perú en el puesto 66° (0.714) en la Clasificación del Índice Global de Brecha de Género 2020; en la misma tabla se observa una variación de -0.006% con respecto al año 2019. La brecha salarial mensual en el Perú es de 14% (2016), mostrando una evolución desde un 25.5% (2010); en cambio, si la limitación es a una hora, la nueva brecha sería de 9.2%, debido a la menor cantidad de horas en promedio trabajadas por las mujeres (OIT Américas, 2019). Y la tasa de participación en el mercado laboral ocupada por mujeres es del 64% y de los hombres 80.7%, dando como resultado una brecha de 16,7% (INEI, 2019). Asimismo, el empoderamiento de la mujer, según cargos en poderes vertical y horizontal del estado, es representado por ministras en el gabinete ministerial (26.3%), parlamentarias nacionales (28.5%), alcaldesas (4.8%) y regidoras (29.9%) (INEI, 2019). Según el análisis de los resultados, aunque hubo una evolución en la disminución de la desigualdad de género, aún percibimos una gran brecha de género en el país. Por otro lado, en el enfoque de la confianza de la cultura corporativa entre las empresas privadas del país, Good Place To Work (2020), con la temática diversidad e inclusión, resalta el tipo de empresas con mayores puntajes, siendo el sector financiero (25%), retail (25%) y otro (15%). Siguiendo con la misma línea de ideas, el promedio de notas acerca de la cultura corporativa a nivel nacional es de 0.88; en el nivel dimensional, el respeto posee una percepción positiva de 0.855 desde las mejores empresas, un 0.815 en la dimensión justicia, 0.83 en la dimensión orgullo (Great Place to Work, 2020). Por

último, el informe anual nos da como resultados a Sodimac y Maestro en el 1° puesto de este ranking (Great Place to Work, 2020b).

Ante la problemática de desigualdad de género y su mínima intervención dentro de la cultura corporativa como método para paliar la intensidad de esta; se ha optado realizar la investigación en la empresa Mail On Bike, líder en el servicio de mensajería en bicicleta en Lima Metropolitana. La principal pregunta de investigación a resolver fue ¿existe relación entre la igualdad de género y la cultura corporativa en la empresa Mail On Bike?

Asimismo, es importante mencionar que el análisis se enfocará en la visión de los mismos colaboradores hacia la empresa. Por otro lado, cabe señalar que en el análisis bibliográfico se observa la casi nula existencia de relación entre las variables estudiadas en el trabajo de campo; esta correlación diferencia la investigación frente a otros estudios, debido a que estas desarrollan la variable “Cultura Corporativa” e “Igualdad de Género” con otras variables cada una, sin mostrar alguna evidencia de la intervención de ambas simultáneamente. Asimismo, es imprescindible resaltar que se desarrollará un análisis desde una empresa mype porque esta no ha sido muy desarrollada, ya que la mayoría de las investigaciones globales optan por empresas grandes para conocer sus resultados.

Equidad de género

Se entiende como la existencia de un igual número de oportunidades y de derechos entre los hombres y las mujeres. Actualmente, está reconocida a nivel internacional como una pieza clave del desarrollo sostenible. Cabe mencionar que la igualdad no quiere decir que los hombres y mujeres sean lo mismo, sino que los derechos, oportunidades y responsabilidades no dependen para nada del sexo con el que nacieron; que se tengan en cuenta los intereses, prioridades y bienestar de ambos sexos la misma importancia. Rodríguez

(2010) señala que las empresas deben contar con una estrategia de manejo del personal que esté orientada por los criterios de la igualdad de género de forma integral para que las acciones no se conviertan en esfuerzos aislados.

Diversidad de género. Es fundamental para poder favorecer una correcta aplicación del principio de la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral. También es un criterio que se utiliza para poder optimizar los recursos humanos que se encuentran disponibles.

Liderazgo comunitario. Es entendido como un proceso para construir tanto poder como identidad en la comunidad, debido a que promueve la democracia participativa a través del poder del pueblo. Está definido como una acción para el cambio, lo cual implica “un esfuerzo para modificar intencionalmente el mundo que los rodea” (Evans, 2012), este acto incluye la participación de diversas personas.

Inclusión. En esta ocasión la hemos llevado al ámbito laboral. En esta circunstancia, significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas sin diferenciarlas por su sexo, con la finalidad de que sus vidas se normalicen e igualen en todos los otros ámbitos. Muchas empresas ven esto como una obligación, sin reflexionar que la inclusión es una de las mejores maneras de aumentar la competitividad, ya que permite captar el mayor número de talentos posibles.

Barreras a la participación. Es una evidente desventaja. Según la ONU (citado en ISSUE- UNAM, 2019 a.), eliminar las barreras a la participación de las mujeres impulsa el desarrollo económico. Mientras que un estudio entre los países de la OCDE (citado en ISSUE- UNAM, 2019 b.), muestra que mientras más alta sea la participación de las mujeres en el mercado laboral, mayor es el impacto positivo en el PBI. Tanto la ONU como la OCDE indican resultados similares, un alto índice de participación laboral de las mujeres y un positivo impacto en la economía.

Cultura corporativa

La cultura corporativa es el modo en el que la organización ejecuta sus funciones, como resultado de la relación interna de ciertos factores, tales como, los valores, las creencias, las redes internas presentes en la organización, entre otras (Szlechter, 2014).

Credibilidad. Es básica en la cultura corporativa, ya que es el resultado de la honestidad, la congruencia y la rectitud, las cuales son virtudes vitales dentro de una organización; además la credibilidad es el cimiento del liderazgo. Según García, M & Flores, E (2017) una ejecución más acertada en alguna institución u organización depende directamente de la credibilidad, y esta a su vez depende del compromiso organizacional percibido desde los colaboradores.

Respeto. Las empresas son organismos que están conformados por seres humanos, no por entes programados por algún computador, por lo que valores como el respeto no pueden quedarse fuera de las actividades diarias dentro de alguna organización. El respeto no es solo entre los trabajadores, sino también con la empresa, ya que esta debe respetar los derechos de cada colaborador. Beloso, N (2013) señala que los derechos fundamentales deben prevalecer sobre la maximización del beneficio empresarial y que estas deben respetarse en todo lugar y momento sin ninguna excepción.

Imparcialidad. Significa actuar de una manera tanto justa como equitativa a la hora de tratar con las personas y en todos los ámbitos empresariales. Este es un punto crucial para el tema abordado; ya que, para hablar de igualdad de género, debe estar sí o sí presente el tema de la imparcialidad debido a que no debería existir un trato distinto entre las personas solo por su sexo.

Orgullo. Existen 3 tipos de esta dimensión: el orgullo por el trabajo individual, por el equipo y por la organización. Sobre el orgullo individual encontramos emociones que frecuentemente son categorizadas como facilitadoras para un comportamiento

antisocial mientras que para el orgullo a nivel grupal se trata de favorecer el sentimiento de unidad y de sentirse orgulloso de pertenecer a una organización.

Objetivos e hipótesis

El objetivo general de la investigación es demostrar la relación entre la igualdad de género, variable independiente, y la cultura corporativa, variable dependiente; estudiados en una muestra de colaboradores de la empresa Mail On Bike. De forma complementaria, se tiene cuatro objetivos específicos: correlacionar la dimensión percepción de la igualdad y diversidad de género con la dimensión credibilidad en la empresa Mail On Bike; correlacionar la dimensión percepción de género y liderazgo con la dimensión respeto en la empresa Mail On bike; describir la relación entre la dimensión percepción de género e inclusión, y la dimensión orgullo en la empresa Mail On Bike; y explorar la relación entre la dimensión percepción de la barrera a la participación y dimensión justicia en la empresa Mial On Bike.

La hipótesis general para comprobar es si existe una relación en la igualdad de género y la cultura corporativa en la empresa Mail On Bike. Asimismo, las específicas son si existe relación entre la percepción la igualdad y diversidad de género, y la credibilidad en Mail On Bike; si hay alguna relación entre la percepción de género y liderazgo, y el respeto en la empresa Mail On Bike; si hay una relación entre la percepción de género e inclusión, y el orgullo en la empresa Mail On Bike; y por último comprobar si hubiera relación entre la percepción de la barrera a la participación, y la justicia en la empresa Mail On Bike.

2. Método

El enfoque de la investigación es cuantitativo hipotético - deductivo, ya que, se miden las magnitudes de las dos variables cuantitativas de estudio; con un tipo de investigación exploratorio y correlacional. Asimismo, el diseño es no experimental transaccional o transversal, ya que se estudia la situación actual sin

implementar ningún cambio en el campo de trabajo y se recolectan los datos en un solo momento.

Muestra

La población de estudio es de 63 colaboradores de la empresa Mail On Bike, cuyo rubro es la mensajería por bicicletas. Mediante el uso del software STATS®, se calculó nuestra muestra probabilística, dándonos como resultado 42 personas cuyos cargos son de mensajería de repartos de paquetes a sus clientes, con un nivel de confianza de 95%, nivel de contingencia de 5% y margen de error del 8.7%.

Participantes

El total de la muestra está compuesta por el 17% de mujeres y el 83% de hombres. Asimismo, los rangos de edades de los encuestados están entre los 16 y 55 años que representa una población entre adolescentes, jóvenes y adultos, sin presencia de adultos mayores. Los resultados de la muestra una preponderancia del sexo masculino, y en cuanto a edades, se mostró una mayor población entre 26 y 35 años (45.24%).

Variables e instrumentos

Variable 1. La igualdad de género: (Escala de diversidad de género y participación de ICANN: El instrumento a usar para esta variable mide la percepción de los colaboradores sobre la situación actual acerca de la igualdad de género en la organización. Consiste en el análisis de sus 4 dimensiones o categorías: percepciones de igualdad y diversidad de género, percepciones de género y liderazgo, percepciones de género e inclusión, y percepción de barreras a la participación. Asimismo, está compuesto por diversos ítems para cada dimensión cuyo instrumento de medición es de tipo Likert (0 = no corresponde; 7 = sumamente de acuerdo).

Variable 2. La cultura corporativa: (Escala de la confianza de la cultura corporativa de Great Place to Work): El instrumento a usar para la variable

dependiente mide la consistencia o solidez de la cultura organizacional en una empresa. Está conformada de 5 dimensiones, de las cuales solo se optó por 4: credibilidad, respeto, orgullo y justicia. Asimismo, está compuesto por diversos ítems para cada dimensión cuyo instrumento de medición es de tipo Likert (0 = no se cumple; 5 = se cumple siempre).

Confiabilidad

Para medir la confiabilidad de la encuesta general, derivada de la organización ICANN y Great place to Work, se analizó el alfa de Cronbach. El resultado percibido fue de 0.939, siendo una validación de fiabilidad excelente, situándose dentro del rango 0.9 - 1.00; según George y Mallery (1995).

Recolección de datos

La selección de la muestra se realizó a través del muestreo aleatorio simple. Previamente a la recolección, se solicitó la autorización al CEO de la organización para tomar como lugar de trabajo de campo a la empresa Mail On Bike. La recolección de datos se dio por medio de las encuestas autoadministradas mediante la plataforma online de Microsoft Forms. Los canales usados para transmitir la encuesta fue la red social de mensajería WhatsApp.

Análisis de datos

Los análisis estadísticos serán calculados mediante el programa SPSS Statistics 25. En primer lugar, se establecieron valores cuantitativos tanto en las variables como dimensiones medidas mediante la escala de Likert. En segundo lugar; para obtener las estadísticas descriptivas, hallamos la media de cada variable y sus dimensiones con la finalidad de desarrollar tablas cruzadas e histogramas para una mayor precisión de los porcentajes de las respuestas de las muestras. En tercer lugar, para la parte de la estadística inferencial o prueba de hipótesis, se aplicará el método de correlación Spearman. Finalmente, mediante el coeficiente de correlación, se determinará el grado de

relación entre las variables y sus dimensiones.

3. Resultados

Presencia de la igualdad de género

Los resultados observados en la Tabla 1 es de tan solo un 9.5% a favor, 45.2% en contra, 42.9% en neutro y 2.4% en no estoy seguro o dudoso, con respecto a la presencia de esta variable. El 51.4% de varones en la empresa considera que no existe igualdad de género en la empresa; ya sea por desconocimiento o por desinterés. De igual forma, el 14.3% de mujeres toman en cuenta que no existe igualdad de género en la empresa; esto último nos da a entender que, en la empresa, la igualdad de género es un tema distante; y que no se considera mucho para la efectividad del servicio de mensajería.

Según la Tabla 2, los picos más altos se encuentran en las edades de 26 – 35 años con 19% y las de 16 – 25 años con 16.7% dentro del porcentaje de los que opinaron en contra. Lo cual, sigue dando a entender que la igualdad de género es poco promovida dentro de la empresa desde la percepción de ambos sexos.

Presencia de la percepción de igualdad y diversidad de género. Los colaboradores de Mail On Bike consideran, con un 61.9% que hay igualdad y diversidad de género dentro de la empresa, y solo el 11.9% opinó en contra. Teniendo en cuenta los datos a favor, un total de 57.2% fueron mujeres y 62.9% hombres. Desde el análisis de edades, los picos más altos se encuentran entre los rangos de 26 – 35 años con un 28.6% y 36-45 años con un 19%, estas respuestas perciben la presencia abstracta de la dimensión.

Presencia de la percepción de género y liderazgo. Solo el 14.3% opina que sí existe liderazgo femenino, el 11.9% todo lo

contrario, y el 54.8% indecisos. De acuerdo al género en las respuestas con mayor preponderancia, el porcentaje de mujeres que votaron por la neutralidad es de 26.1% y de hombres, el 73.9%. Por otro lado, la mayoría de las respuestas neutras se encuentran en los rangos de 27– 35 con 21.7%, 36-45 con 21.7%, y el rango 26-35 con un 47.8% de votaciones.

Presencia de la percepción de género e inclusión. En cuanto a la dimensión de género e inclusión, se ha encontrado que un 45.2% está en contra y solo un 9.6% a favor de la idea de su existencia. Según el sexo, las mujeres son el 9.5% y los hombres un 35.7% de los que votaron en contra del total. Asimismo, los resultados en contra del total, según los rangos de edad, están comprendidos entre 36 – 45 con un 14.3%, y 26 - 35 con un 16.6%.

Presencia de la percepción de las barreras a la participación. En el ámbito de las barreras a la participación, se obtuvo que el 52.7% opina negativamente y el 9.6%, positivamente. Dentro de las respuestas en contra del total, un 42.9% de mujeres y 54.3% de hombre; y, de acuerdo a las edades, de los participantes, se observa que el 28.5% se encuentra dentro del rango 26-35 y el 11.9% en el de 36-45 votaron en contra de la presencia de la dimensión.

Tabla 1.

Tabla cruzada de frecuencias de percepción de la igualdad de género, según sexo

		No estoy seguro	Sumamente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Total	
SEXO	Hombre	Recuento	1	4	14	13	3	35
		% dentro de SEXO	2,9%	11,4%	40,0%	37,1%	8,6%	100,0%
		% dentro de MEDV1	100,0%	100,0%	93,3%	72,2%	75,0%	83,3%
		% del total	2,4%	9,5%	33,3%	31,0%	7,1%	83,3%
	Mujer	Recuento	0	0	1	5	1	7
		% dentro de SEXO	0,0%	0,0%	14,3%	71,4%	14,3%	100,0%
		% dentro de MEDV1	0,0%	0,0%	6,7%	27,8%	25,0%	16,7%
		% del total	0,0%	0,0%	2,4%	11,9%	2,4%	16,7%
		Recuento	1	4	15	18	4	42
		% dentro de SEXO	2,4%	9,5%	35,7%	42,9%	9,5%	100,0%
% dentro de MEDV1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
% del total	2,4%	9,5%	35,7%	42,9%	9,5%	100,0%		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2.

Tabla cruzada de frecuencias de percepción de la igualdad de género, según edad

		No estoy seguro	Sumamente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Total	
EDAD	16-25	Recuento	1	1	3	4	1	10
		% dentro de EDAD	10,0%	10,0%	30,0%	40,0%	10,0%	100,0%
		% dentro de MEDV1	100,0%	25,0%	20,0%	22,2%	25,0%	23,8%
		% del total	2,4%	2,4%	7,1%	9,5%	2,4%	23,8%
	26-35	Recuento	0	2	9	8	0	19
		% dentro de EDAD	0,0%	10,5%	47,4%	42,1%	0,0%	100,0%
		% dentro de MEDV1	0,0%	50,0%	60,0%	44,4%	0,0%	45,2%
		% del total	0,0%	4,8%	21,4%	19,0%	0,0%	45,2%
	36-45	Recuento	0	1	2	5	2	10
		% dentro de EDAD	0,0%	10,0%	20,0%	50,0%	20,0%	100,0%
		% dentro de MEDV1	0,0%	25,0%	13,3%	27,8%	50,0%	23,8%
		% del total	0,0%	2,4%	4,8%	11,9%	4,8%	23,8%
	46-55	Recuento	0	0	1	1	1	3
		% dentro de EDAD	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
		% dentro de MEDV1	0,0%	0,0%	6,7%	5,6%	25,0%	7,1%
		% del total	0,0%	0,0%	2,4%	2,4%	2,4%	7,1%
Total	Recuento	1	4	15	18	4	42	
	% dentro de EDAD	2,4%	9,5%	35,7%	42,9%	9,5%	100,0%	
	% dentro de MEDV1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	2,4%	9,5%	35,7%	42,9%	9,5%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

Presencia de la cultura corporativa

En la segunda variable, presentada en la Tabla 3, la mayoría de participantes opina que la empresa Mail On Bike sí cuenta con cultura corporativa sostenible, un 90.5% a favor y 9.5% en estado indeciso. Siendo el 73.8% del total de respuestas representado por mujeres que perciben notoriamente su existencia.

En cambio, de acuerdo a los rangos de edades observada en la Tabla 4, se tiene que el rango de 26 – 35 años representa el 38.1% y el de 36 – 45 años, el 23.8% del total; tomando como referencia a los participantes con percepciones positivas a la penetración de la cultura corporativa en los trabajadores.

Presencia de la dimensión credibilidad. Un total de 95.3% aprueba y un 4.7% desaprueba el pensamiento de la existencia de esta dimensión en la empresa. Es así que, en cuanto a varones, fueron un total de 78.5% los apoyan su aprobación, y solo un 16.6% de mujeres con opiniones similares. Adicionalmente, se muestra que el rango de 16 – 25 años con un 22.8% del total es el segundo mayoritario, siendo la representación más joven; y el de 26 – 35 años con un 40.5% del total, el primero.

Presencia de dimensión respeto. Se consiguió un total de 88.1% de aprobación y 4.8% en contra, con respecto a la existencia del respeto en las instalaciones de Mail On Bike. La representación femenina solo obtuvo 16.6% total, respetando la inclusión de los que votaron a favor; mientras que los varones, un 85.8%. En esta dimensión, no se obtuvieron respuestas con una posición no firme, sino todo lo contrario. En cuanto a las edades, se mantiene una aprobación mayor en los rangos de 26 – 35 años con un 38.1% y 36 – 45 años con 23.8% del total.

Presencia de la dimensión justicia. Los resultados en la dimensión de Justicia, indica

que esta se cumple en su totalidad con un porcentaje de 88.1% a favor y 11.9% en contra. Según los grupos de sexo, tenemos que el 73.8% del total es el sexo masculino que aprueba la idea de presencia dimensión a cabalidad. En cuanto a las mujeres, podemos observar que solo el 14.2% del total de respuestas votaron a favor. Desde la perspectiva de los grupos de edades, lo mayoritario se encuentran en las edades de 36

– 45 años con un porcentaje de 23.8%; en la misma posición, le sigue el rango 16 - 35 años con un porcentaje de 42.8%, según el total de participaciones.

Presencia de la dimensión orgullo.

La dimensión ha conseguido un total de 90.4% de apoyo y 9.6% de rechazo a la idea de su presencia sostenida. En la posición de apoyo, las mujeres y hombres, arrojaron un porcentaje del 14.3% y 76.2% del total de participantes, respectivamente. Por el lado de las edades, los porcentajes mayores de aprobación se encuentran en los rangos de 26 – 35 años con un 42.9%, y entre 36 – 45 años con un 23.8% del total.

Se observa que los dos rangos de edades 26-35 y 36-45 años son los más predominantes tanto en las respuestas aprobatorias como no; representando así un grupo decisivo en los resultados.

Tabla 3.

Tabla cruzada de frecuencias de percepción cultura corporativa, según sexo

			Muy rara vez no se cumple	Se cumple en la mayoría de veces	Se cumple siempre	Total
SEXO	Hombre	Recuento	4	9	22	35
		% dentro de SEXO	11,4%	25,7%	62,9%	100,0%
		% dentro de MEDV2	100,0%	60,0%	95,7%	83,3%
		% del total	9,5%	21,4%	52,4%	83,3%
	Mujer	Recuento	0	6	1	7
		% dentro de SEXO	0,0%	85,7%	14,3%	100,0%
		% dentro de MEDV2	0,0%	40,0%	4,3%	16,7%
		% del total	0,0%	14,3%	2,4%	16,7%
	Total	Recuento	4	15	23	42
		% dentro de SEXO	9,5%	35,7%	54,8%	100,0%
% dentro de MEDV2		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
% del total		9,5%	35,7%	54,8%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.

Tabla cruzada de frecuencias de percepción de cultura corporativa, según edad

			Muy rara vez no se cumple	Se cumple en la mayoría de veces	Se cumple siempre	Total
EDAD	16-25	Recuento	1	5	4	10
		% dentro de EDAD	10,0%	50,0%	40,0%	100,0%
		% dentro de MEDV2	25,0%	33,3%	17,4%	23,8%
		% del total	2,4%	11,9%	9,5%	23,8%
	26-35	Recuento	3	4	12	19
		% dentro de EDAD	15,8%	21,1%	63,2%	100,0%
		% dentro de MEDV2	75,0%	26,7%	52,2%	45,2%
		% del total	7,1%	9,5%	28,6%	45,2%
	36-45	Recuento	0	4	6	10
		% dentro de EDAD	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
		% dentro de MEDV2	0,0%	26,7%	26,1%	23,8%
		% del total	0,0%	9,5%	14,3%	23,8%
	46-55	Recuento	0	2	1	3
		% dentro de EDAD	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
		% dentro de MEDV2	0,0%	13,3%	4,3%	7,1%
		% del total	0,0%	4,8%	2,4%	7,1%
Total	Recuento	4	15	23	42	
	% dentro de EDAD	9,5%	35,7%	54,8%	100,0%	
	% dentro de MEDV2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	9,5%	35,7%	54,8%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

La relación entre la igualdad de género y la cultura corporativa

Para la primera hipótesis, según las condiciones de cada variable, se realizará un análisis no paramétrico para su correlación mediante el método de Spearman. Esta correlación es de tan solo de 0.062, es decir, existe una correlación positiva o directa débil entre la variable independiente igualdad de género y la variable dependiente cultura corporativa.

La relación entre la percepción de la igualdad y diversidad de género, y la credibilidad

En la segunda hipótesis, se hallará la relación entre las dos dimensiones, también mediante el método de correlación de Spearman. Con este método, se encuentra un valor de correlación de 0.412, el cual, es una correlación positiva o directa media, y esto nos indica que hay cierta concordancia entre estas dimensiones.

La relación entre la percepción de género y liderazgo, y el respeto

Prosiguiendo con la tercera hipótesis, se empleará Spearman para el análisis no paramétrico. El coeficiente de correlación entre las dos dimensiones es de -0.079 , es decir, mantienen una relación con pendiente negativa débil; siendo esta la primera relación negativa o inversamente proporcional.

La relación entre la percepción de género e inclusión, y el orgullo

Para probar la cuarta hipótesis, se opta por la correlación Pearson, cuyo coeficiente observado es -0.288 , es decir, se presenta una relación negativa o inversa media. Siendo esta la única relación un nivel medio, ya que las demás presenta una débil o ínfima relación, esto en respuesta de su coeficiente.

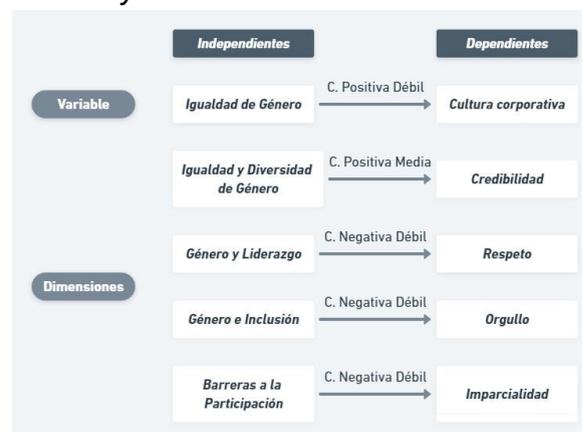
La relación entre la percepción de la barrera a la participación, y la justicia

En comprobación de la quinta y última hipótesis, se usa de igual manera la correlación Spearman; el resultado que se obtuvo fue un coeficiente correlación de -0.034 , es decir, se presenta una correlación negativa o inversa débil.

Con esta última correlación, se observa una diversidad de niveles y pendientes en todas las relaciones entre dimensiones y variables; siendo una situación muy interesante por el cambio rotundo (Ver Figura 1.).

Figura 1.

Relación de grados de correlaciones a nivel variable y dimensión



Fuente: Elaboración propia

4. Discusión

El objetivo general fue determinar la relación entre la variable independiente igualdad de género y variable dependiente cultura corporativa en la empresa Mail On Bike, mediante el análisis de datos de las respuestas encuestas determinadas por instituciones globalmente conocida, tales como, Great Place to Work e ICANN.

La hipótesis general: Existe una relación entre la igualdad de género y la cultura corporativa en la empresa Mail On

Bike se rechaza, de acuerdo con la correlación Spearman que resalta una relación mínima, pero interesante. Para convalidar nuestro resultado, aplicamos el análisis por variables; el resultado en cuanto a la igualdad de género confirma las investigaciones del Foro Mundial de Economía (2019), quien asevera el ínfimo incremento del nivel de presencia de la igualdad de género en el Perú, situándolo en el puesto 66° a nivel mundial. Por otro lado, las opiniones positivas acerca de la cultura corporativa concretizan los estadísticos de Great Place to Work (2020), quien resalta el desarrollo positivo de la variable, a pesar de la coyuntura actual del Covid-19.

Relacionando los dos resultados, se percibe que mientras la igualdad de género mantiene poca evolución, la cultura corporativa ha obtenido un incremento cuantioso en periodos similares. De esta forma, se comprueba que la relación entre las dos variables es muy endeble, siendo esta idea similar al rechazo de nuestra hipótesis principal.

La primera hipótesis específica: Existe una relación entre la percepción de igualdad y diversidad de género y la credibilidad en la empresa Mail On Bike se rechaza con una relación positiva media, según el coeficiente de correlación Spearman. En el análisis por dimensiones, los resultados resaltantes a favor de la primera dimensión de la variable dependiente comprueban las investigaciones de ACT/EMP (2019), los cuales concluyen que existe relación inversa entre el tamaño de la empresa y la oferta laboral para las colaboradoras, es decir, mientras más pequeña sea la empresa, existirá un mayor nivel de diversidad de género. En la misma línea de ideas, la INEI (2019) indica que la brecha laboral ha mejorado hasta un 16.7%; y la OIT (2019) resalta un desarrollo del 5% a 20%. Por otro lado, en la primera dimensión de la segunda variable dependiente se

confirman las respuestas mayoritarias a favor con los informes de Great Place to Work (2020) que enfatiza en la credibilidad como

una de las dimensiones más desarrolladas en estos tiempos. De esta forma, se resume que mientras la primera dimensión relacionada va en aumento, la segunda dimensión ha sobresalido mucho más en un corto tiempo; con ello, se demuestra que la relación no es débil ni fuerte, sino media.

La segunda hipótesis específica: Existe relación entre la percepción de género y liderazgo, y el respeto en la empresa Mail On Bike, se rechaza por obtener un coeficiente negativo y débil de correlación.

Comenzando con el contraste del resultado mayoritario neutral para la segunda dimensión de la variable independiente, se percibe la aseveración de las investigaciones de la OIT (2018) quien indica una disminución casi ínfima en el nivel del liderazgo femenino con un solo 27.1%; ha ido desarrollándose, pero últimamente este desarrollo ha ido en negativo débil. Siguiendo con la segunda dimensión de la variable dependiente, se observa que las respuestas obtenidas a favor confirman las expuestas en el informe nacional de Great Place to Work (2020) e informe mundial, los cuales resaltan el desarrollo óptimo de la dimensión respeto. Unificando los informes de cada dimensión, se confirma que existe una relación negativa y débil al observar una disminución mínima de la dimensión de la igualdad de género y el aumento ingente de la dimensión de la cultura corporativa.

La tercera hipótesis específica: Existe una relación entre la percepción del género e inclusión y orgullo en la organización se rechazó con la relación inversa moderada que se obtuvo en el cálculo del coeficiente de correlación. Desde una visión más enfocada, los resultados percibidos sobre la inclusión femenina en las oportunidades han sido

negativos, contrastando con los resultados previstos por el INEI (2019) que mencionan que hay un aumento del empoderamiento de las mujeres en los cargos en poderes verticales del país, hablando sobre el ámbito estatal. Por otro lado, se sostiene los resultados positivos observados en la empresa Mail On Bike con el informe de Great Place to Work (2020) que concluye con un 83% el desarrollo significativo en la dimensión inclusión. De esta manera, se sustenta nuestra hipótesis inicial y no el rechazo a esta, debido a que los dos tienen una pendiente positiva, es decir, una correlación positiva fuerte.

La cuarta y última hipótesis: Existe una relación entre la percepción de la barrera a la participación, y la justicia en la empresa Mail On Bike se rechaza al percibir una correlación negativa débil. Desde el análisis por dimensiones, lo observado en las respuestas negativas acerca de las barreras a la participación asevera a lo dicho por la OIT (2018) que menciona que las oportunidades, en los últimos años, han sido mayores; sin embargo, mientras existe mayores oportunidades, también muchas han sido desvaloradas, sin ninguna justificación. En la misma línea, la OMS (2018) indica que mientras más contratos ha habido, más despidos han existido. Desde otro punto, la presencia de la justicia ha sido confirmada con la investigación, y esta a su vez sustenta lo mencionaban Lexartza, Chávez, Carcedo y Sánchez (2019) acerca de la igualdad salarial para los puestos de trabajo que ocupasen ambos sexos, aún se mantiene en una evolución positiva con un aproximado de 20% de diferencia entre estos. Así, se comprueba que la relación entre las dimensiones sí es negativa débil por una tendencia decreciente mínima o nula de las barreras a la participación y el desarrollo concreto de la justicia.

Finalizamos, añadiendo un porqué del rechazo de las hipótesis en la investigación; tal como lo menciona García, M & Flores, E (2017), una ejecución más acertada en alguna institución u organización depende directamente de la credibilidad y compromiso organizacional percibido desde los colaboradores, es decir, en la cultura organizacional es más importante las actitudes, valores y el compromiso, que la igualdad de género en sus actividades para generar diversidad. Esta realidad posee un estado casi sólido en las empresas; pero por qué las iniciativas a pro de la equidad no muestran incidencia en los colaboradores, la respuesta es sencilla, son el reflejo de la sociedad.

5. Conclusiones

1. La ínfima presencia de la igualdad de género es un gran problema en la empresa Mail On Bike. A nivel empresarial, reflejada en la cultura corporativa, no ha habido avances porque la correlación es de 0.062. Esto último indica las realidades distantes y poco relacionadas entre ellas, desde la perspectiva de los colaboradores; es decir, se percibe el poco precedente significativo de la equidad de género en los ámbitos laborales de la empresa.
2. La oferta laboral, tomando en cuenta la equidad de género, en la empresa Mail On Bike es mediana. Esto se debe a que, según la ACT/EMP, cuanto más pequeña es una empresa, más equidad de género hay en la oferta laboral. La correlación entre la oferta equitativa y la credibilidad en esta empresa es de 0.412, es decir, se encuentra en un nivel medio. Hay otros factores que tienen más importancia en la credibilidad de la empresa, especialmente en tiempos de pandemia.

3. El liderazgo femenino en los cargos altos ha demostrado un desarrollo desde hace una década; sin embargo, en los últimos años, hay una tendencia negativa. Existe una relación inversa con respecto al liderazgo femenino y el respeto hacia sus superiores porque en mencionada empresa hay una relación de -0.079. Se observa la persistencia del pensamiento retrógrada acerca de las “funciones” de una mujer en la sociedad.
4. El 45.3 % de trabajadores opina que sí hay inclusión femenina dentro de la empresa. La correlación entre la inclusión femenina y el orgullo es de -0.288, es decir, mientras más inclusión femenina haya, menos orgullo por el trabajo en equipo. Podemos dar cuenta que, en el ámbito estatal, especialmente en los cargos público, ha aumentado el número de mujeres y esto es visto como algo positivo; sin embargo, en esta empresa, es todo lo contrario.
5. Según la perspectiva de ambos sexos, en esta empresa, las barreras de la participación son ambigua, debido a que se observa una mayor cantidad de oportunidad para un sector y a la vez la disminución para otro sector. La correlación entre la barrera a la participación y la justicia (igualdad salarial) es de -0.034. Esto nos hace pensar que esas oportunidades son privilegiadas para algunos; empero, otra es la situación para los demás

6. Referencias

Abebe, B. A., Jones, K. W., Solomon, J., Galvin, K., & Evangelista, P. (2020). Examining social equity in community-based conservation

programs: A case study of controlled hunting programs in bale mountains, ethiopia. *World Development*, 135(1). doi:10.1016/j.worlddev.2020.105066

ACT/EMP (2015, 12 de enero). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_335674/lang-es/index.htm

Belloso, N. (2013). Algunos efectos perversos de la globalización: las empresas transnacionales y el deber de respeto de los estándares mínimos de derechos humanos. *CEFD*. <https://ojs3.uv.es/index.php/CEFD/article/view/2649/2644>

Castiblanque, R. P., & Calatayud, P. J. B. (2020). Inequalities and the impact of job insecurity on health indicators in the spanish workforce. *Sustainability (Switzerland)*, 12(16) doi:10.3390/SU12166406

CDI (2019). *Informe global de la brecha de género 2019*. <http://www.cdi.org.pe/InformeGlobaldeBrechadeGenero/index.html>

EPIC. <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/the-challenge/>

Foro Mundial de Economía (2020). *Reporte global de brecha de género* <http://www.cdi.org.pe/InformeGlobaldeBrechadeGenero/index.html>

Great Place To Work (2020). *Los Mejores Lugares para Trabajar del Mundo 2020*. <https://www.greatplacetowork.com.pe/lists/global/2020>

Great Place To Work (2020). *Los Mejores Lugares para Trabajar™ Diversidad e Inclusión en Perú 2020*. <https://www.greatplacetowork.com.pe/lists/best-workplaces-for-diversity-and-inclusion-in-peru/2020>

Great Place To Work (2021). *Best Workplaces in Latin America 2020*. <https://www.greatplacetowork.com/be>

- st-workplaces-international/best-workplaces-in-latin-america/2020
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de investigación* (6ª edición). Mc Graw Hill.
- ICANN (2017). *Encuesta sobre diversidad de género y participación*.
<https://www.icann.org/resources/pages/gender-diversity-participation-survey-report-2017-10-11-en>
- INEI (2019). *Perú Brechas de Género 2019*.
<https://www.inei.gob.pe/media/difusion/app/#p=19>
- ISSUE- UNAM (2019). Del acceso al empoderamiento. *Perfiles Educativos*, 42(167), 198-218.
<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.167.59695>
- Martin, C. & Herrera, B. (2020). La mujer en los consejos de administración: evidencia para el mercado bursátil español. *El trimestre económico*.
<https://doi.org/10.20430/ete.v86i342.790>
- Lexarta, L., Chaves, M., Carcedo, A. & Sánchez, A. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. *OIT Américas*.
https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_697670/lang-es/index.htm
- OIT (2015, 28 de abril). *Igualdad de remuneración - Activador fundamental de la igualdad de género*.
https://www.c/ww.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674751/lang-es/index.htm
- OIT (2020, 16 de diciembre). *Políticas nacionales de empleo para una recuperación inclusiva e intensiva en empleo de la crisis de la COVID-19*.
https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/policy-briefs/WCMS_764503/lang-es/index.htm
- OIT Américas (2019, 15 de julio). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*.
https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_697670/lang-es/index.htm
- OIT. (2019). *Argumentos para un cambio: Las mujeres en la gestión empresarial*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf
- Salazar, E. Q. (2017). Valores de igualdad de género y especialización: Diferencias entre las regiones de la UE. *Economía Agraria y Recursos Naturales*, 17(1), 59-88.
<https://doi.org/10.7201/earn.2017.01.03>
- Shin, H. -, & Lee, H. A. (2020). The current status of gender equity in medicine in korea: An online survey about perceived gender discrimination. *Human Resources for Health*, 18(1)
[doi:10.1186/s12960-020-00513-8](https://doi.org/10.1186/s12960-020-00513-8)
- Szlechter, D. (2014). La cultura corporativa: Una revisión crítica desde la sociología del trabajo. *Revista venezolana de Gerencia*, 19(65), 138-157.
<http://dx.doi.org/10.37960/revista.v19i65.11255>
- Trejo, K. (2017). Conceptualización de los Derechos Humanos Desde la Perspectiva de Género en Relación con la Reforma Laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 24, 133-172.
<https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2017.24.10814>
- UNESCO. <https://es.unesco.org/>

VISIÓN



Universidad del Perú, referente nacional e internacional en educación de calidad; basada en investigación humanística, científica y tecnológica, con excelencia académica; comprometida con el desarrollo humano y sostenible; líder en la promoción de la creación cultural y artística.



MISIÓN



Generar y difundir conocimiento científico, tecnológico y humanístico, formando profesionales e investigadores líderes, con valores y respetuosos a la diversidad cultural, promotores de la identidad nacional basada en una cultura de calidad y responsabilidad social para contribuir al desarrollo sostenible del país y la sociedad.



VALORES

S o l i d a r i d a d



R e s p o n s a b i l i d a d



I n t e g r i d a d



D i g n i d a d



T o l e r a n c i a



L i b e r t a d

