Libro de autoría colectiva

Gestión y Negocios

en perspectiva

"SI CREES EN TI MISMO PUEDES HACERLO"

Ciencia Latina Internacional
CID editorial
ALAC
REDIB
Crossref
Redilat
Red de Investigadores Latinoamericanos

Marzo 2023 – CID - Centro de Investigación y Desarrollo

Copyright © CID - Centro de Investigación y Desarrollo

Copyright del texto © 2023 de Autores

libros.ciencialatina.org

editorial@ciencialatina.org

Atención por WhatsApp al +52 22 2690 3834

Datos Técnicos de Publicación Internacional
Título: **Libro de Autoría colectiva "Gestión y Negocios en perspectiva"**
Editor: CID - Centro de Investigación y Desarrollo
Diseño de tapa: CID - Centro de Investigación y Desarrollo
Corrección de Estilo: CID - Centro de Investigación y Desarrollo
Formato: PDF
Páginas: 82 pág.
Tamaño: A4
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acceso: World Wide Web
Incluir: Bibliografía
ISBN: 978-99925-13-37-8
DOI: EN GESTION

1ª. Edición. Año 2023. Editorial CID - Centro de Investigación y Desarrollo.

El contenido del libro y sus datos en su forma, corrección y fiabilidad son responsabilidad exclusiva de los autores. Permite la descarga de la obra y compartir siempre que los créditos se atribuyan a los autores, pero sin la posibilidad de cambiarlo de cualquier forma o utilizarlo con fines comerciales

Prohibida su reproducción por cualquier medio.

Distribución gratuita

INDICE

CAPITULO I 4

ACTITUD EMPRENDEDORA Y LA EMPLEABILIDAD EN JÓVENES UNIVERSITARIOS 4

CAPITULO II 9

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE GRUPOS ETARIOS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL 9

CAPITULO III 38

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, SAN MARTÍN – PERÚ 38

CAPITULO IV 49

FEMINISMO-FIGURATIVO EN LA ACTUALIZACIÓN DEL SIGNO LINGÜÍSTICO MISTRALIANO: LOS RIESGOS DE UNA LÁGRIMA REIVINDICATIVA DE LA MEMORIA AL ESTABLECIMIENTO DE UNA MISTRAL "NO PERSONA" 49

CAPITULO V 59

GEOGRAFÍA Y ESPACIALIDAD EN LA CRÍTICA DE ARTE..... 59

CAPITULO VI 65

LA SATISFACCION LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL..... 65

CAPITULO VII 75

MAKING HISTORY AND AUTOBIOGRAPHY COME TOGETHER: A DREAM COME TRUE.... 75

CAPITULO VIII 79

SI NO SE NACE MUJER, ENTONCES ¿CÓMO SE HACE? ¿O LA HACEN? ¿Y POR QUÉ?" 79

CAPITULO I

ACTITUD EMPRENDEDORA Y LA EMPLEABILIDAD EN JÓVENES UNIVERSITARIOS

Alejandro Quispe[1]

Pares evaluadores: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.[2]

RESUMEN

El objetivo del estudio es analizar la relación que existe entre la Actitud Emprendedora y la Empleabilidad en jóvenes universitarios. El tipo de investigación fue el cuantitativo, el nivel fue el descriptivo, y el diseño fue el no experimental. La población en estudio asciende a 63,540 estudiantes universitarios de la Región Ica, la muestra corresponde a 382 estudiantes. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los principales resultados son: Con relación a las cualidades personales un 53.1% manifestó estar de acuerdo y expresaron tener la capacidad para adaptarse a situaciones imprevistas. En cuanto al factores motivacionales, un 60.5% dijo estar totalmente de acuerdo y considera que en un futuro existe la probabilidad de crear una empresa. En relación con el factor educativo se encontró que un 45.8% contesto que está de acuerdo y considera que los docentes lo inspiraron a ser emprendedores. Además, en lo referente a la empleabilidad un 52.4% expreso que está de acuerdo y posee la actitud para planificar negocios.

Palabras Clave: Emprendimiento, Empresa, Actitud, Empleabilidad.

[1] Licenciado en Administración, Magister en Administración, Doctor en Ciencias Empresariales, Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Docente Universitario, Universidad Privada San Juan Bautista, correo electrónico: alejandro.quispe@upsjb.edu.pe

[2] Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. www.ciencialatina.org

ENTREPRENEURIAL ATTITUDE AND EMPLOYABILITY IN YOUNG UNIVERSITY STUDENTS

ABSTRACT

The objective of the study is to analyze the relationship between Entrepreneurial Attitude and Employability in young university students from the Ica Region. The type was quantitative, the level was descriptive, and the design was non-experimental. The study population increases to 63,540 university students from the Ica Region, the sample corresponds to 382 students. The applied technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The main results are: Regarding personal qualities, 53.1% agreed and expressed having the ability to adapt to unforeseen situations. Regarding the motivational factor, 60.5% said they totally agree and consider that in the future there is a probability of creating a company. In relation to the educational factor, it was found that 45.8% answered that they agree and consider that the teachers inspired them to be entrepreneurs. In addition, regarding employability, 52.4% expressed that they agree and have the attitude to plan businesses.

***Keywords*:** Entrepreneurship, Company, Attitude, Employability.

INTRODUCCIÓN

El objetivo del estudio fue Analizar la relación entre Actitud para planificar negocios y la generación de empresas en jóvenes universitarios. Existen diversos estudios en los que se afirma que el desarrollo de la iniciativa personal guarda influencia directa en las personas, y también en las empresas. Se puede afirmar que las personas con un elevado nivel de iniciativa personal logran mejores resultados académicos y empresariales y producto de ello desempeña mejor sus actividades diarias. Las actitudes de emprendimiento se definen como: "la conducta que se encuentra prescrita por sus intenciones, que son un factor motivacional, pero que estas intenciones de crear empresa se encuentran superadas por la actitud, normas subjetivas y control percibido comportamental". Ajzen (1991), además este mismo autor establece que la actitud orientada a la creación de un negocio posee una evaluación que puede ser positiva o negativa por parte del mismo emprendedor. Venkatraman & Ramanujam (1987) definen la capacidad de planificación como "aquellas habilidades de gestión para llevar a cabo los procesos de reflexión prospectiva y estratégica, toma de decisiones estratégicas, desarrollo e implementación de acciones estratégicas, seguimiento, evaluación, revisión y ajuste de los planes de acción y estratégico, para transformar las organizaciones". Al conversar con los jóvenes manifiestan que no se tienen confianza, algo de temor para iniciar una experiencia emprendedora, ellos no se encuentran comprometidos y dispuestos a trabajar por lo que ellos desean, aspectos que se convierten entre las principales dificultades para emprender. También se aprecia que la mayoría de ellos tienen conocimientos previos para iniciar un negocio, y en la mayoría de las familias no hay miembros que hayan emprendido algún negocio y puedan trasmitir esas experiencias, otro factor que es importante se relaciona con el aspecto laboral donde gran cantidad de jóvenes aun no inicia una vida laboral y por lo tanto esta carente de esas experiencias empresarial, sumado a que la mayoría no ha emprendido hasta el momento.

MATERIAL Y MÉTODOS

Se uso la investigación descriptiva, el diseño fue el no experimental. La población de estudio fue de 63,540 estudiantes universitarios de la región Ica y la muestra resultante fue de 382, elementos muestrales, se usó el muestreo probabilístico, aleatorio simple. La técnica empleada fue la encuesta la que se aplicó de forma Online, el instrumento fue el cuestionario. Luego de obtener la información se aplicó estadística descriptiva para su análisis.

RESULTADOS

En relación con las cualidades personales un 51.6% manifestó que está de acuerdo y considera que posee estas cualidades, el 42.1% estableció que está totalmente de acuerdo y un 6.3% expreso que se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la pregunta planteada.
En relación con el factor motivacional un 44.0% manifestó que está de acuerdo y considera que ha desarrollado este factor, el 41.9% estableció que está totalmente de acuerdo y un 4.7% expreso que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo con la pregunta planteada.
En relación con el factor educación profesional un 39.5% manifestó que está de acuerdo y considera que es importante este factor, el 38.5% estableció que está totalmente de acuerdo un 17.3% expreso que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo con la pregunta planteada.
En relación con la empleabilidad un 52,4% manifestó que está totalmente de acuerdo y considera que posee la actitud para planificar negocios, el 36.6% estableció que está totalmente de acuerdo, un 7.9% expreso que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 1.6% expreso que está en desacuerdo, además un 1.6% está totalmente de acuerdo con la pregunta planteada.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Se debe de exigir de las instituciones educativas de educación superior, no solo una formación sólida y consistente basada en competencias generales y específicas, sino adicionalmente de una orientación al desarrollo de competencias emprendedoras orientadas a la empleabilidad que favorezcan el crecimiento personal y profesional de sus egresados. Este aspecto ligado estrechamente al impacto social y económico que genera la universidad como una institución generadora del conocimiento para las empresas y la sociedad.
Los resultados hallados nos muestran que las cualidades y competencias personales se relacionan con los atributos personales y ellos están vinculados al éxito del proyecto empresarial que aquellos relacionados con los conocimientos o habilidades profesionales.
Una investigación desarrollada en Malasia estableció que un aspecto relevante para crear intenciones emprendedoras en el estudiantado está centrado en su personalidad proactiva, característica que tiene un efecto mayor que el entorno de apoyo universitario; sin embargo, los resultados también indican que si un individuo tiene una personalidad proactiva y a la vez tiene a la mano programas de formación en emprendimiento, es decir, apoyo al desarrollo de conceptos, esta combinación tiene un impacto significativo sobre sus intenciones para crear nuevos negocios (Mustafa , Hernández, Mahón y Chee, 2016).
Los factores motivacionales para poder emprender, como la probabilidad de tener una empresa, la de detectar oportunidades laborales o algún negocio, además de la dedicación,

ilusión, tiempo y esfuerzo que son los factores percibidos como más relevantes para el éxito del proyecto emprendedor.

Para incentivar y motivar al estudiantado universitario hacia una actitud emprendedora, algunas universidades han optado por desarrollar programas y cursos de educación empresarial. Frente a esto, en la bibliografía se han abordado diversos estudios encaminados a determinar la relación existente entre los programas referidos y el emprendimiento en el estudiantado universitario (Torres et al., 2017).

La formación académica y las experiencias emprendedoras previas juegan un papel importante en el desarrollo del emprendimiento empresarial el hecho de haber emprendido proyectos previos y distintos les da a los jóvenes universitarios un plus adicional en el desarrollo de esta nueva experiencia.

Se puede identificar la relación positiva existente entre la educación empresarial y las intenciones emprendedoras en el estudiantado universitario (Hattab, 2014).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Ajzen, I. (1991). Theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50(2),179-211 (1991).

Venkatraman, N. y Ramanujam, V. (1987). Planning system success: A conceptualization and an operational model. Management Science, 33(6), 687-705.

Mustafa, MJ, Hernández, E., Mahon, C. y Chee, LK (2016). Intenciones emprendedoras de estudiantes universitarios en una economía emergente: La influencia del apoyo universitario y la personalidad proactiva en la intención emprendedora de los estudiantes. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies* , 8(2), 162-179. . doi. 10.1108/JEEE-10-2015-0058

Torres, JA, Valencia, A., Bermúdez, J., Díez-Echavarría, LF, Urrego, ML y Maussa, FO (2016). Caracterización de la intención emprendedora en estudiantes universitarios a partir del Modelo Sistémico de Intención Emprendedora: Un estudio de caso. *Cuadernos de Gestión* , 1-17. doi. 10. .5295/cdg.160670jt 1177

Hattab, HW (2014). Impacto de la educación empresarial en las intenciones empresariales de los estudiantes universitarios en Egipto. *The Journal of Entrepreneurship* , *23* (1), 1-18. doi. 10.1177/0971355713513346

CAPITULO II

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE GRUPOS ETARIOS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Julio César Vidal Rischmoller [3]
jcvidalr@ucvvirtual.edu.pe

RESUMEN

Las organizaciones para realizar su gestión operacional necesitan de personas y son estas las que le dan sentido e identidad, definiendo el éxito empresarial en la medida de la contribución que realicen al logro de esos objetivos. La propuesta de la investigación fue definir la relación existe entre el compromiso organizacional de los diferentes grupos etarios y el desempeño laboral de los miembros de estos grupos en una empresa de servicios exitosa en su rubro y con un bien logrado prestigio internacional, para lograrlo, se analizó el comportamiento organizacional y la forma en que este interviene en el desempeño laboral para finalmente concluir como esta relación se encuentra influenciada por los grupos etarios en la organización.

Desde su concepción metodológica la investigación fue cualitativa, exploratoria, correlacional y de carácter no experimental, utilizando para la recopilación de datos el cuestionario de evaluación del compromiso organizacional de Allen y Mayer y la evaluación de desempeño propuesta por la propia organización. Concluyendo que: El compromiso organizacional impacta en el desempeño laboral con diferente intensidad en cada grupo etario de la organización. Observando que, además, de las variables tradicionales del compromiso organizacional, existen otras que son poco analizadas en la empresa contemporánea.

Palabras clave: Organización, compromiso organizacional, desempeño laboral, grupo etario, empresa

[3] Magíster en administración, ingeniero industrial, docente y candidato a doctor por la Universidad César Vallejo, Lima – Perú. ORCID https://orcid.org/0000-0002-6155-8118

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF AGE GROUPS AND ITS INFLUENCE ON JOB PERFORMANCE

Abstract

Organizations to carry out their operational management need people and it is these who give it meaning and identity, defining business success to the extent of the contribution they make to the achievement of those objectives. The research proposal was to define the relationship between the organizational commitment of the different age groups and the work performance of the members of these groups in a successful service company in its field and with a well-achieved international prestige. analyzed organizational behavior and the way in which it intervenes in job performance to finally conclude how this relationship is influenced by age groups in the organization.

From its methodological conception, the research was qualitative, exploratory, correlational, and non-experimental in nature, using the Allen and Mayer organizational commitment evaluation questionnaire and the performance evaluation proposed by the organization itself for data collection. Concluding that: Organizational commitment impacts job performance with different intensity in each age group of the organization. Observing that, in addition to the traditional variables of organizational commitment, there are others that are little analyzed in the contemporary company.

Keywords: Organization, organizational commitment, job performance, age group, company.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo vertiginoso de la globalización ha generado que las empresas contemporáneas se interesen por el compromiso organizacional como medio para aumentar el desempeño laboral y lograr a través de esta relación y de manera óptima los objetivos organizacionales. Por lo que se hizo relevante la necesidad de investigar el problema que surge a partir de esta relación, pero, en función de la perspectiva de los grupos etarios que se generan en la permanencia o rotación de individuos de diferentes edades cronológicas en la organización.

Desde la concepción de estos aspectos y desde la perspectiva administrativa, es importante citar a Báez et. al. (2019), que proponen que el concepto de desempeño laboral se define en función al compromiso organizacional, en la medida que este último es uno de los principales aspectos que definen la eficiencia y el vínculo del trabajador con la empresa. Este compromiso se manifiesta en la relación que desarrollan las personas, en la forma que se fidelizan y en la motivación que sienten para lograr el objetivo organizacional. En tanto que, el desempeño laboral es esencialmente la productividad laboral que pone de manifiesto el trabajador al realizar sus funciones y refiere estrictamente a lo que hace el trabajador en su puesto de trabajo.

En el contexto social, la consecución del bienestar se relaciona con la capacidad de los integrantes de la empresa para alcanzar la sostenibilidad de la organización lo que permite satisfacer eficientemente los requisitos de los trabajadores y de la empresa. Para lo cual se necesitarán trabajadores comprometidos que se identifiquen con los principios y fines propuestos y que la consideren como propia. El trabajador comprometido tiene menor probabilidad de dejar la empresa por el desarrollo de un adecuado nivel de compromiso que tiende a reducir el índice de rotación. (Polo et. al. 2017). Uno de los aspectos que hace que las empresas logren sus metas y objetivos a nivel mundial, es la relación que se desarrolla y consolida entre jefes y subordinados puesto que las personas son consideradas como uno de los recursos más importantes de la empresa ya que con un personal motivado y satisfecho es posible mantener una elevada eficiencia, en función al compromiso que desarrolla el trabajador con la empresa fortaleciendo aspectos como: el respeto, la comunicación y el reconocimiento. Lo que finalmente aporta al logro de la misión y visión organizacional. (Bohórquez et. al. 2020).

Marín y Placencia (2017), exponen que el compromiso organizacional es un estado personal que direcciona los esfuerzos a provocar y mantener conductas hacia un objetivo, sin embargo, manifiestan que estos esfuerzos varían en función de la activación o intensidad del comportamiento, por lo que los trabajadores aportan a la organización de acuerdo con sus

propios intereses, tratando, a la vez, de imponer estos intereses a la organización. Por otra parte, es importante precisar que uno de los aspectos de éxito para la empresa son los miembros que la integran, en este sentido, el buen rendimiento, estimula el logro de los objetivos.

Es importante la propuesta de Delgado y Marín (2020), cuando manifiestan que el desempeño laboral influye en la sostenibilidad, más aún en un contexto de crisis económica, lo que necesariamente demanda condiciones laborales diferentes centradas en el desarrollo de competencias, compromiso y comportamiento ético, lo que requiere que la organización desarrolle las habilidades y competencias de los trabajadores. Por lo que es imperativo considerar que los grupos etarios en la empresa definen una identidad propia, esta identidad se manifiesta a través de la forma y el modo en que comparten valores, símbolos, creencias y prácticas que influyen finalmente en el aporte que cada uno de estos grupos va a realizar a la empresa.

Para Coronado et. al. (2020), existen variables que participan en el compromiso organizacional e impactan en él, pero, que no están relacionadas con el actuar de la organización por lo que no pueden ser manipuladas por la empresa. Una de ellas es la edad. Concluyen que a mayor edad el compromiso se incrementa, habiendo probado correlación entre la edad de las personas y el compromiso organizacional a través sus dimensiones como el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad que presentaron en sus análisis una relación significativa.

Para Espinoza (2018), El problema de investigación se vincula al fenómeno específico que se pretende investigar, por lo tanto, es aquello que se desea observar e interpretar a partir de la labor del investigador. Por lo que se formuló el siguiente problema de investigación: ¿El compromiso organizacional de los grupos etarios influye en el desempeño laboral en una empresa de servicios de manera que, como consecuencia de esta influencia exista variación del desempeño laboral? Surgió, entonces, la siguiente pregunta específica: ¿Cuál es la dimensión predominante del compromiso organizacional en cada grupo etario de los trabajadores de una empresa de servicios y cómo influye en el desempeño laboral?

Considerando la siguiente hipótesis general: El compromiso organizacional de los grupos etarios influye en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios. Además de la siguiente hipótesis específica: Las dimensiones del comportamiento organizacional de los grupos etarios influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios.

REFERENCIAS CONCEPTUALES

Desde el ámbito conceptual, las organizaciones están integradas por personas, para Arias y Ramírez (2019), la organización se define como un grupo de personas con diferentes competencias y habilidades laborales desarrolladas que trabajan coordinadamente para lograr el objetivo de la empresa. A diferencia del contexto social o cualquier otro contexto en el que se involucre una organización, la empresa está diseñada con un solo propósito y no se centra en las necesidades de la persona, sin embargo, se reconoce que está pensada dentro de una concepción de sostenibilidad. La propia orientación que tiene la organización en merito a su concepción filosófica, es estrictamente de carácter social. Por lo que no es difícil concluir que el logro de los objetivos necesitará del esfuerzo de todos sus miembros y dependerá de la coordinación de esfuerzos, voluntades y compromisos. La organización finalmente constituye un sistema social el que compuesto por personas y mediante la utilización de determinados recursos ejecutan actividades coordinadas y mutuamente relacionadas de modo que estas establecen influencia reciproca para orientar todos los esfuerzos al logro del objetivo. Desde una reflexión epistemológica, surge entonces la necesidad del análisis de cómo y en qué medida contribuyen los diferentes grupos etarios que interactúan en la organización con el logro de los objetivos que ha definido para sí misma.

Castro y Delgado, (2020) exponen que el comportamiento organizacional es un constructo complejo integrado por variables, pero que también existen consecuencias que originan los antecedentes de este. En términos estrictamente operacionales esto se refleja en la falta de constancia de un adecuado nivel de compromiso organizacional. La falta de aplicación de las políticas, la falta de equidad para su aplicación incluso la falta de líderes motivadores afecta finalmente el compromiso organizacional, alterando las relaciones interpersonales y organizacionales en la empresa. Este trabajo explica que el comportamiento organizacional genera muchas variables ya estudiadas, sin embargo, explica, además, que genera mucha otras por estudiar y que no han podido incluirse en espera de estudios posteriores que identifiquen los factores que las generan a fin de lograr los niveles óptimos a los que aspira la organización con el fin de obtener beneficios tanto para la propia organización como para los miembros que la integran. La organización contemporánea no solo pretende resultados económicos sino la integración de sus miembros de modo que a través de esta integración logre los objetivos que se ha propuesto, en este aspecto la influencia de los miembros que la integran resulta ser uno de los aspectos más importantes para el éxito de la organización.

La gestión de las personas, dentro de la organización, no solo tendrá como misión determinar las condiciones para que se logre un nivel óptimo de desempeño laboral sino, además, deberá

admitir como una de sus funciones actuales el desarrollo y seguimiento de un adecuado nivel de compromiso organizacional a fin de asegurar la eficiencia de la organización. Pero, es importante analizar como varía de acuerdo con los grupos etarios en la empresa y entenderlo no solo desde el ámbito de los nuevos integrantes de la organización sino, además desde las variaciones cronológicas que se dan en los trabajadores a partir de su permanencia o incorporación a la empresa. Aquí es importante coincidir con Castro cuando explica que existen muchas variables del compromiso organizacional ya estudiadas pero que existen muchas otras por estudiar.

Coronado et. al. (2020), propone que el compromiso organizacional se entiende desde la perspectiva de la preocupación de la empresa por el trabajador y de este por la empresa, sin embargo, concluyen que se tiene un alto nivel de complejidad para definir sus dimensiones y cuáles son sus consecuencias. Para realizar este estudio se revisaron cincuenta artículos en Scopus, encontrando que se pueden definir variables manipulables para crear diferentes tipos de compromiso. Pero que también existen otras que acometen en el compromiso pero que no pueden ser controladas por la empresa. En este sentido es importante destacar todo lo que está bajo el control de la organización se relaciona directamente con su ámbito interno, por tanto y de allí que este bajo su control. Sin embargo, el ambiente externo impone a la organización dimensiones que en tanto pertenecen a este último ámbito, no son susceptibles a ser controladas. Se identificó que como consecuencia del compromiso se producían variaciones en dimensiones como: innovación, orientación al aprendizaje o inteligencia emocional. Por lo tanto, el compromiso organizacional tiene antecedentes y consecuencias que se definen mediante variables que, no en todos los casos, pueden ser manipuladas por la organización, y no en todos los casos los resultados deben ser positivos, en merito precisamente a su variación y de acuerdo con el nivel y grado en que se manifieste esta variación. Finalmente, el compromiso afectivo es el que repercute con mayor intensidad en la organización.

El análisis de todas estos aspectos y la manera en que repercuten en el compromiso organizacional puede finalmente, contribuir a su generación y posterior crecimiento mediante la coordinación de acciones entre los líderes y las áreas de gestión del talento. Teniendo como objetivo no solo el logro de las metas organizacionales sino, además, el desarrollo de personas, mediante la definición de políticas que se centren en el desarrollo de los individuos y en la humanización de las organizaciones. Solo así la empresa como organización tan especial, lograra involucrar su objetivo esencial como es el de generación de utilidades con otro fin que es importante y necesario como es el fin social de las organizaciones, en función

a que estará actuando como un medio para mejorar el bienestar de las personas, orientándose no solo hacia el ambiente externo de la organización (Clientes, proveedores, grupos de interés), sino además hacia el ambiente interno que es finalmente el ámbito en donde se ubican los miembros de la organización.

La empresa debe identificar estas variables manipulables y a través de ellas buscar crear el compromiso organizacional de los individuos en sus diferentes grados, niveles y en relación directa con el fin que pretenda lograr la empresa, buscando a su vez, que en las variables no manipulables se pueda maximizar o minimizar su efecto, según sea el caso. Esto podrá ser posible si y solo si la organización es consciente, conoce y percibe la composición de las dimensiones que integran estas variables de modo que, a partir de allí, pueda diseñar sus planes de acción con la finalidad de optimizar efectos.

Núñez y Brochero, (2019) proponen que el desarrollo de los miembros de la organización debe ser una visión proyectada a la par que el futuro de la organización, sin embargo, el futuro organización emplea uno de los insumos más importantes, es decir, el tiempo. En esta visión proyectada del futuro organizacional van a existir capacidades relacionadas con las dimensiones del desarrollo propio del ser humano: espirituales, emocionales, racionales y fisiológicas que se integran en el desarrollo de las empresas.

La gestión de personas es actualmente un factor estratégico en la organización, sin embargo, para que la gestión organizacional sea exitosa debe considerar a la gestión de personas como un elemento para lograr el éxito, siendo este una ventaja competitiva si de administra adecuadamente. Se recurre entonces al análisis de este elemento en función a su variación a través del tiempo y de la forma en que los grupos etarios contribuyen para el logro de los objetivos. Conforme las personas avanzan en edad van experimentando cambios en sus capacidades, por lo general estos cambios se manifiestan en la disminución tanto de sus capacidades físicas como en las sensoriales. Las empresas, por lo tanto, se ven frente a la necesidad de adaptar los requisitos del puesto o cargo que desempeña el individuo a estos cambios. Se ve finalmente enriquecida desde su ámbito estrictamente social por la diversidad de comportamientos y habilidades que tendrá a su disposición en función a que estos cambios generalmente se compensan con el aumento de la eficiencia de otros aspectos como por ejemplo, la solvencia en el enfrentamiento del conflicto, presente eventualmente en las organizaciones o la efectividad en la toma de decisiones, lo que hace que las empresas deban tener en cuenta esta oportunidad para procurar ser más competitivas. Sin embargo, es importante analizar cómo estos cambios producto del avance en la edad de las personas tienen impacto en el desempeño laboral.

Para Suarez et. al. (2020), la globalización enfrenta a la organización contemporánea a desafíos, pero también, a oportunidades para el comportamiento organizacional. En este contexto se han producido muchos cambios como la reducción del personal estable o el aumento de los contratos temporales y sobre todo la tendencia del desarrollo de nuevas tecnologías que inducen a las empresas al cambio. En este contexto el comportamiento organizacional tiene un nuevo enfoque, relacionado estrictamente al aumento de la productividad a través de la optimización de los indicadores propios de la gestión del talento de las personas, es decir, la reducción del nivel de ausentismo y la reducción del nivel de rotación del personal.

El comportamiento organizacional se relaciona con lo que hacen las personas en la organización y como esta actividad afecta el desempeño no solo laboral, sino, además, global de la empresa. De modo que la organización se define como una unidad social compuesta por la coordinación de más de un individuo que se realiza para lograr un objetivo común, la tarea fundamental de los lideres organizacionales será entonces, la de coordinar todos los esfuerzos, asignar los recursos necesarios y tomar decisiones dentro de un ámbito de certidumbre con el único fin del alcanzar los objetivos propuestos. El compromiso organizacional será determinante para el logro de la satisfacción laboral, toda vez que esta de alcanzará mediante el logro de los objetivos en los que se involucrarán todos los miembros de la organización, con la consiguiente recompensa que permitirá cumplir con sus requisitos personales y desarrollará, además, el concepto de comportamiento de ciudadanía organizacional.

En cuanto a los aspectos conceptuales del comportamiento organizacional, Consuelo-Bravo et. al. (2018), exponen que el estudio del comportamiento organizacional debe asumirse desde la perspectiva de la característica multidimensional del constructo. Existe una relación entre el compromiso afectivo que está integrado fundamentalmente por la satisfacción, las normas y la percepción del trabajador en cuanto a la organización y el compromiso normativo integrado esencialmente por la confianza y la dependencia, de manera que ambos determinan finalmente el compromiso de continuidad. Propone, además, que son la confianza y las normas las que inciden sobre la satisfacción laboral mientras que el compromiso afectivo también lo hace, pero, indirectamente. Otro determinante del compromiso afectivo es la satisfacción laboral, entendida como la emotividad que se genera a partir de la interacción de los trabajadores en todos sus niveles, incluidas, las recompensas y la carga laboral. Otro antecedente del compromiso afectivo son las normas de relación y corporativas que finalmente establecen y guían las relaciones interpersonales y las relaciones corporativas,

siendo el conductor de estas relaciones la comunicación, a partir de la cual se van a alinear los intereses y objetivos tanto de trabajadores como de la organización.

Solo consta por estudios la relación de las normas como posibles antecedentes del compromiso organizacional ya que a diferencia de la confianza y satisfacción los investigadores rara vez han abordado este punto. La definición de normas en el ámbito práctico se evidencia en la organización a través de la propuesta de políticas que esta diseña para sí y la existencia de estas normas puede afectar emocionalmente el compromiso afectivo del trabajador con la empresa, enfatizando la importancia de la interacción social a partir de la norma organizacional la misma que actuaría como una facilitadora de esta interacción.

En cuanto a las bases teóricas, Chiavenato (2004) manifiesta en relación con el desempeño laboral que, este radica en la voluntad que tiene el trabajador en hacer grandes esfuerzos a favor del logro de los objetivos, sin embargo, esta voluntad se fortalece con prácticas que concilian la relación de la organización con sus miembros, en la medida que las situaciones contrarias disminuyen la participación y los niveles de involucramiento con los objetivos, propone además que el desempeño es el esfuerzo de la persona para realizar su trabajo cuyo resultado dependerá de sus habilidades y capacidades.

Whetten y Cameron (2011) proponen que el desempeño laboral lo compone un conjunto de habilidades que relacionadas con la motivación van a determinar el esfuerzo de la persona. Siendo la habilidad la combinación de la aptitud y la capacidad integrada, además, a los recursos y la motivación la resultante del deseo de compromiso del individuo. Surge entonces la necesidad del análisis de la forma en que los grupos etarios generan sus propias tendencias y por tanto sus propios compromisos y habilidades.

Claure et. al. (2004) propone que el compromiso organizacional se define como el grado en que el trabajador participa en su labor. Sin embargo, relaciona esta actitud con la necesidad del trabajador de cumplir con sus requisitos personales, por lo que el termino compromiso organizacional, agrupará diferentes aspectos relacionados con la emotividad que siente la persona a la organización, la obligación ética y moral de permanecer en ella además de los costos que significan para el individuo asociados a dejarla. Se identifican tres componentes: La aceptación de las metas organizacionales, la lealtad como el cumplimiento y respeto a la organización y el compromiso como la contribución de la persona a la organización.

Meyer y Allen (2011) afirman que el compromiso organizacional es la definición de las políticas organizacionales que relacionan a las personas con la organización y que les permiten, además, de decidir por su continuidad, definir sus preferencias en función a los beneficios que pueden obtener ante la comparación de los que pueden ofrecer u obtener en

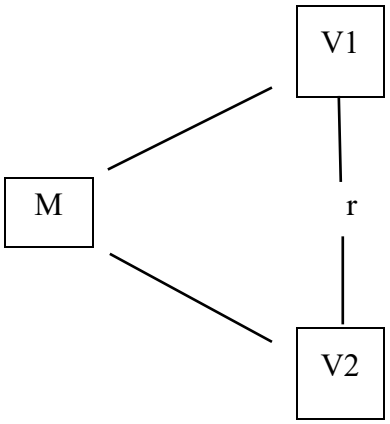
otras organizaciones. Reconocen la naturaleza multidimensional del constructo, indicando que el compromiso en la unión del trabajador con la empresa, proponiendo un contexto donde, este resulta de tres componentes que se relacionan de forma simultánea: El componente afectivo, el componente de Continuidad y el componente normativo. Estos tres componentes definen la concepción del compromiso organizacional como un estado que reflejan la relación, sin embargo, cada componente se genera de forma totalmente distinta pues puede surgir del afecto, el costo o la obligación moral.

MÉTODOS Y MATERIALES

De acuerdo con Herrera (2018), el paradigma positivista busca identificar las causas reales, precedentes o temporalmente simultaneas para explicar, predecir, validar teorías y principios fenomenológicos. La característica propia del positivismo, que se basa en que el conocimiento se genera a partir de la experiencia, por lo que la investigación se desarrolló dentro del paradigma positivista.

En coincidencia con lo propuesto por Hernández et al., (2014), fue una investigación de enfoque cuantitativo. De diseño no experimental ya que el estudio se realizó sin manipulación intencional de las variables lo que implicó la observación de los fenómenos a estudiar en su ámbito de desarrollo natural. De nivel transversal ya que la recolección de datos se ejecutó en un solo espacio tiempo, descriptivo en función a que se analizó los valores que se manifiesten en cada una de las variables del estudio. De método deductivo debido a que infirió a partir de los conceptos generales con los que se definen las variables

Figura I. Esquema del diseño



M: Muestra

V1: Variable uno: Compromiso organizacional

V2: Variable dos: Desempeño laboral

r: Relación de las variables en estudio

Fuente: Elaboración propia.

Para efectos de la investigación la población fue el total de trabajadores (48), del área administrativa de la unidad de análisis, es decir, la Asociación Cultural Brisas del Titicaca, organización de servicios sin fines de lucro. La población, se entiende como el grupo de elementos que tienen ciertas características o propiedades comunes que son las que se desea estudiar. Cuando se conoce el número de elementos que la componen, se habla de población finita y cuando no se conoce el número, se habla de población infinita. (Icart et. al. 2006).

Según Hernández et al., (2010) la muestra es un subconjunto de la población de interés sobre la que se va a recabar información, y que tiene que definirse o delimitarse para que esta acción se realice con precisión, siendo representativa de la población. Bajo estas condiciones el trabajo de investigación asumió que la muestra estaría integrada por el total de trabajadores (48), del área administrativa de la unidad de análisis, la Asociación Cultural Brisas del Titicaca, siendo el único criterio de inclusión y, por tanto, la condición básica e indispensable que debe tener la población, comprendiendo que el criterio de exclusión está definido en función a la población que no tiene esa condición. Respecto al muestreo y considerándolo como el conjunto de técnicas estadísticas que permiten obtener una porción representativa de la población, a fin de inferir sobre la totalidad de esta, y siendo que la población era igual a la muestra, todos los elementos de la población fueron elegidos para el estudio, es decir, el muestreo fue de tipo probabilístico.

Monje (2011) propone que recabar datos en el proceso de investigación se realiza a partir de la utilización de información cuantitativa y se realizará por medio de procedimientos y técnicas de medición, los que en algunos casos serán directos como la observación y la entrevista, otros indirectos como los cuestionarios y formatos.

Para Heinemann (2003) las técnicas para recabar información son los métodos de medición mediante los cuales es posible recopilar datos exactos, es decir, válidos y, por tanto, de utilidad científica sobre los objetos de estudio con el fin de resolver la pregunta de investigación. Se aplicó la técnica de la observación directa, principalmente se hizo uso de los cuestionarios de Allen y Meyer para el análisis del compromiso organizacional y la evaluación de desempeño de la empresa para el análisis del desempeño laboral.

En cuanto a la metodología del procesamiento de datos Figueredo et. al. (2019) propone que el procesamiento de los datos es configurado como un sistema interconectado. A partir de la información se genera una red de intenciones elaborada por el investigador en función

al conocimiento que se dispone. El procedimiento para el procesamiento de la información constó de las siguientes etapas: Discriminación de la información, observación y comprensión mediante la interpretación del contenido de la fuente, sistematización de la información a través de la representación de los conocimientos adquiridos a partir de la generación de puntos de vista propios y producir información a partir de la construcción y reconstrucción de la información. Las mismas que se aplicaron de acuerdo con el desarrollo de cada una de las etapas dentro del proceso de la investigación. Los cuestionarios permitieron recabar información sobre variables que se investigaron para realizar el análisis estadístico y abordar los objetivos que se propuso para la investigación, los instrumentos se aplicaron en forma personalizada con el objetivo de recolectar datos y ejecutar de forma eficiente el análisis e interpretación de los resultados.

En cuanto a la validez, para Villacís et. al. (2018) propone que el concepto tiene relación directa con el juicio de valor que se genera en función a los resultados de la investigación. En términos generales un estudio será válido cuando se acerque a la verdad y cuando este excepto de errores. Además, considera la confiabilidad a partir del mayor o menor grado de validez que tenga la investigación.

Para López et. al. (2019), El cuestionario es el medio a través del cual se va a recopilar la información y está diseñado fundamentalmente para cuantificarla. De allí la importancia de la validación pues los resultados erróneos o distorsionados que se obtendrían de su aplicación traerían consecuencias en los estudios. El instrumento, por lo tanto, debe cumplir con dos criterios fundamentales: validez y confiabilidad. La validez debe entenderse como la forma en que el instrumento mensura en forme exacta la variable en estudio, la confiabilidad se definirá en función al nivel de congruencia de la medición, es decir, en función a la correlación y exactitud de las mediciones.

En cuanto al instrumento para la medición del compromiso organizacional ha sido validado por entidades reconocidas en el ámbito de la investigación y la ciencia como el documento de Montoya (2014), titulado “Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center” publicado por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas en el contexto nacional o los estudios publicados por Fonseca et., al. (2019), “Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad” y por May et., al. (2020), “Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios” publicado en Scielo. Expuesta la necesidad e importancia de la validez y confiabilidad en la investigación, se sometió el mencionado instrumento a la consideración

de expertos para que mediante su juicio o critica validen el instrumento en mérito al cumplimiento de tres condiciones fundamentales: validez de constructo, criterio y contenido.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La empresa donde se realizó la investigación posee un total de 48 trabajadores, es importante mencionar que sufrió un decremento del personal relacionado a los efectos que tiene la pandemia originada por la COVID 19, ya que en condiciones normales la empresa cuenta con una planilla de 220 trabajadores. De acuerdo con la data proporcionada por la propia organización se definió los siguientes grupos etarios:

Tabla 1:

Grupos etarios en la organización

Grupos etarios	Rango de edades	Total, de trabajadores
Grupo 1	21 a 35 años	10
Grupo 2	36 a 50 años	22
Grupo 3	50 a más años	16
Total, de trabajadores		48
Fuente: Base de datos del área de recursos humanos de la ACBT		

Para determinar la relación existe entre el compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios, objetivo general de la investigación, se procedió, en principio a determinar la confiabilidad de los instrumentos de medición, a través del alfa de Cronbach, observándose los siguientes resultados: La fiabilidad de la muestra para el instrumento de compromiso organizacional, obtuvo un coeficiente de 0.855, mientras que el instrumento de medición del desempeño laboral arrojó 0.973

Debido a que el procedimiento estadístico se realizó con un nivel de confianza del 95% y con un margen de error de 5%, se determinó que la muestra era paramétrica ya que el resultado de la prueba de normalidad fue mayor que el nivel de significancia, 0.185 y 0.193 para el desempeño laboral y el compromiso organizacional respectivamente. Puesto que la investigación desde su origen pretendió definir la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral, se definieron los siguientes supuestos con la finalidad de probar la hipótesis:

H0: El compromiso organizacional no tiene influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios.

H1: El compromiso organizacional tiene influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios.

Para efecto de la prueba de hipótesis, se estableció que si el p-valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

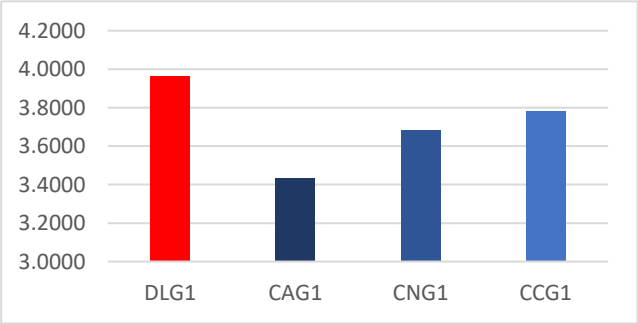
Se procedió a la comprobación del supuesto aceptado como hipótesis nula, es decir, que el compromiso organizacional no tiene influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios. En vista de que los datos eran paramétricos, para ejecutar la prueba de hipótesis se utilizó, de acuerdo con el procedimiento estadístico, la prueba T Student, por lo que luego de su aplicación se observaron los siguientes resultados:

El resultado de la prueba de hipótesis concluyo en que la muestra se encontraba dentro del parámetro poblacional, es decir, que la muestra se encontraba dentro de una distribución normal. Respecto al p-valor, el resultado obtenido confirmó que es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que el compromiso organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios. Por otra parte, los valores de t siendo significativos y mayores a cero (0), confirmaron la evidencia a favor de aceptar la hipótesis alternativa.

Para identificar la dimensión de comportamiento organizacional que influye de manera predominante en el desempeño laboral del grupo etario 1 (21 a 35 años), se realizó un análisis de tendencia central, de manera que existió una media más alta tanto en el compromiso de continuidad, una media inferior en el compromiso normativo y la media más baja se observó en el compromiso afectivo, Mediante el análisis de la tendencia central para muestras emparejadas se llegó a la conclusión que en el grupo etario 1 (21 a 35 años), la dimensión predominante del compromiso organizacional que mayor influencia ejerce en el de desempeño laboral es el compromiso de continuidad. Registrando una media para el desempeño laboral de 3,9667.

Figura 2:

Dimensiones del CO y su influencia en el DL – Grupo etario 1



Para el análisis de la dimensión del compromiso organizacional que más influye en el desempeño laboral del grupo etario 2 (36 a 50 años), se utilizó el mismo procedimiento

estadístico que para el grupo anterior. Se aplico la misma prueba de hipótesis, con los resultados que se obtuvieron para el grupo etario 2:

H0: Las dimensiones del comportamiento organizacional de los grupos etarios no influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios.

H1: Las dimensiones del comportamiento organizacional de los grupos etarios influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios.

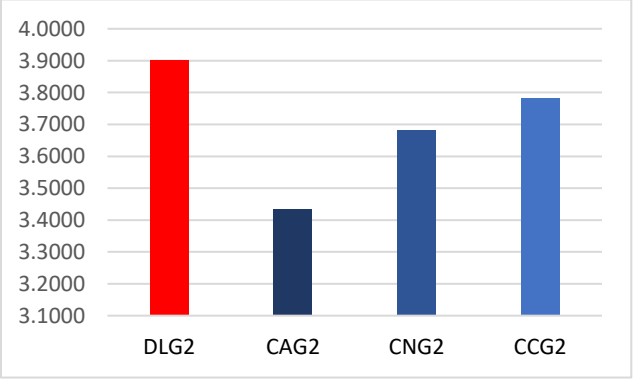
Para la prueba de hipótesis, se estableció que si el p-valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Se procedió a la comprobación de la hipótesis nula: Las dimensiones del comportamiento organizacional de los grupos etarios no influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios. Para ejecutar la prueba de hipótesis se utilizó la prueba T Student, por lo que luego de su aplicación se llegó a los siguientes resultados:

El p-valor, obtenido fue menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que las dimensiones del comportamiento organizacional de los grupos etarios influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios. Por otra parte, los valores de t siendo significativos y mayores a cero (0), confirmaron la evidencia a favor de aceptar la hipótesis alternativa. (ver anexo 9).

Luego del procesamiento de los datos correspondientes a este grupo etario, se llegó a la conclusión de que la dimensión predominante del compromiso organizacional y que influye en el desempeño laboral es el compromiso de continuidad, al igual que el grupo etario 1, sin embargo, la tendencia del desempeño laboral es menor a la del grupo etario 1 (3.9000).

Figura 3:

Dimensiones del CO y su influencia en el DL – Grupo etario 2



Para el procesamiento estadístico de la información del grupo etario 3 (50 a más años), su utilizó el mismo procedimiento de los grupos anteriores, en principio, se procedió a formular las hipótesis:

H0: Las dimensiones del comportamiento organizacional de los grupos etarios no influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios.

H1: Las dimensiones del comportamiento organizacional de los grupos etarios influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios.

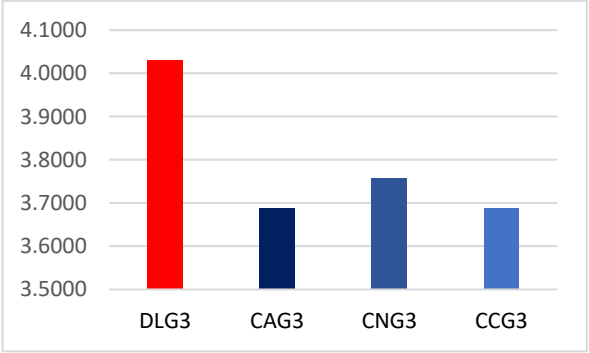
Se realizó la prueba de hipótesis, con los mismos parámetros: p-valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Se procedió a la comprobación a través T Student, llegando a los siguientes resultados:

El p-valor fue menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que las dimensiones del comportamiento organizacional de los grupos etarios influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios. Por otra parte, los valores de t siendo significativos y mayores a cero (0), confirmaron la evidencia a favor de aceptar la hipótesis alternativa.

Respecto a los resultados obtenidos en el análisis del grupo etario 3, se determinó que el grupo desarrolló un mayor compromiso normativo siendo entonces, este último, el que influye en la relación del grupo etario con el desempeño laboral. Se observó, además, un aumento en el compromiso afectivo, lo que demuestra, que la permanencia en el tiempo de un trabajador en la organización aumenta su apego a la organización impactando en el desempeño laboral. Observándose en este grupo un nivel de desempeño laboral mayor, incluso que los índices mostrados en los otros dos grupos etarios: 4,0317.

Figura 4:

Dimensiones del CO y su influencia en el DL – Grupo etario 3



Como presentación de los resultados se abordó en principio, el objetivo general llegándose a la conclusión que el compromiso organizacional tiene influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios. En cuanto al objetivo específico, se determinó que las dimensiones del comportamiento organizacional por cada grupo etario si influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios. En relación con la predominancia de las dimensiones del comportamiento

organizacional por cada grupo etario, se concluyó que la dimensión predominante para el grupo etario1 (21 a 35 años), fue el compromiso de continuidad, siendo la menos predominante el compromiso afectivo. Observándose una media de desempeño laboral de 3.9667, la cual es mayor que la del grupo etario 2 pero, a la vez, menor que la del grupo etario 3.

En lo que respecta al grupo etario 2, se llegó a la conclusión que la dimensión del compromiso organizacional predominante para este grupo también fue el compromiso de continuidad, sin embargo, se observó un mayor compromiso de normativo que en el caso del grupo etario 1, siendo la dimensión menos predominante, al igual que el grupo etario 1, el compromiso afectivo. En el grupo etario 2 se observó una media del desempeño laboral de 3.900, siendo esta inferior a la del grupo etario 1.

En relación con el grupo etario 3 se concluyó que la dimensión predominante fue el compromiso normativo, pero, es importante notar que el tanto el compromiso afectivo como el compromiso de continuidad fueron mayores en relación con los otros dos grupos. Siendo la media del desempeño laboral, significativamente mayor a las de los otros grupos (4.0317).

Finalmente se comprobó que el compromiso organizacional influye sobre el desempeño laboral y que las dimensiones del compromiso organizacional van a influir en el nivel de desempeño laboral de acuerdo con las diferencias generacionales de los trabajadores.

Es importante precisar que la organización tal como la conocemos y desde sus orígenes tuvo su pilar y fundamento en la necesidad de las personas de recurrir unas a otras y de interactuar en acciones y actividades que les permitan lograr los objetivos propuestos, la organización contemporánea sigue este modelo ancestral lo que supone, entonces, la intervención del contexto social, de valores y de la influencia de los componentes de las dimensiones del compromiso organizacional más aún en el contexto de un mundo globalizado.

En el ámbito de las dimensiones del comportamiento organizacional la investigación analizó la manera en que tanto el compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad influyen en el desempeño laboral y las características que tiene esta influencia. Efectuado el análisis es importante coincidir con lo propuesto por Coronado et al. (2020), cuando propone que la relación entre la empresa y el trabajador es de carácter bilateral y es precisamente esa relación la que definirá el compromiso organizacional, sin embargo, afirma que esta relación tiene un alto nivel de complejidad en sus dimensiones y sus consecuencias, admitiendo además, que dentro de las dimensiones del compromiso organizacional existan otro tipo de variables pero que estas no van a ser susceptibles de ser controladas por la empresa. Como ya se ha identificado, el compromiso sufre variación en otras dimensiones,

así como existen otras que lo impactan. Por lo tanto, el compromiso organizacional tiene antecedentes y consecuencias que se definen mediante variables que, no en todos los casos, pueden ser manipuladas por la organización y no en todos los casos lo impactan positivamente.

Es preciso tener en cuenta los cambios en cuanto a actitudes, preferencias, tendencias y en general todo cambio conductual que va mostrando el trabajador en el contexto laboral. En coincidencia con Núñez y Brochero. (2019), Que proponen que la organización debe tener una visión proyectada de su futuro y en esta visión considerar el tiempo como una de las dimensiones más importantes porque a través del tiempo se desarrollarán las capacidades y otro tipo de dimensiones del propio ser humano: Espirituales, emocionales racionales y fisiológicas que este va a integrar y relacionar con el desarrollo de la empresa. En este sentido, la empresa deberá, mediante la participación de la gestión del talento de las personas, diseñar e implementar las acciones que permitan identificar los cambios que se generan y relacionar estos cambios de manera oportuna, con los cambios que se producen en la organización a través del tiempo.

Por otra parte, Meyer y Allen (2011), proponen que la relación entre las personas y la organización se realiza a partir de las políticas organizacionales y a través de esta es que se define el compromiso organizacional. Sin duda el mecanismo de relación entre las personas y la empresa difiere desde la concepción de Drucker, quien propone que esta relación se fundamenta en la forma en que estas dos entidades comparten valores. La propuesta de Meyer a Allen afirma que son las políticas organizaciones las que relacionan al individuo con la organización. Definieron además la naturaleza multidimensional del constructo, el mismo que según proponen, resulta de la interacción de tres componentes, cada uno de ellos con sus características totalmente distintas pues surgen del afecto, los factores económicos y la responsabilidad moral.

En términos de resultados se concluyó que el grupo etario 3 presentó un mayor compromiso organizacional y por lo tanto un mayor desempeño laboral, siendo el grupo que tiene mayor tiempo en la organización lo que supone que esta permanencia desarrolla tanto una adecuada relación de valores, como un apego mayor en función a las dimensiones propuestas por Meyer y Allen. Si bien es cierto que se dio respuesta a la pregunta de investigación que plantea que el compromiso organizacional de los grupos etarios influye en el desempeño laboral en una empresa de servicios, no resulta menos cierto que esta influencia se vio impactada por una serie de factores que admiten y abren la posibilidad de análisis

relacionados a la inquietud de determinar cuál de estos desarrolla en la organización un mayor desempeño laboral.

Arias y Ramírez (2019), Definen a la organización como el trabajo coordinado para lograr el objetivo de la empresa, condicionando a que este será desarrollado por un grupo de personas que tengan las habilidades y competencias necesarias, siendo entonces que la empresa estará diseñada con un solo propósito el que no incluye las necesidades de las personas. Pero, es preciso discrepar de la concepción de Arias y Ramírez ya que si bien es cierto la empresa está diseñada con criterio de sostenibilidad, no es menos cierto que esta concepción de sostenibilidad dependerá del desempeño de las personas, es decir, de lo que ellas aporten para el logro de las metas y objetivos organizacionales, la esencia propia de la concepción de la empresa reconoce que está pensada con una orientación y carácter social, la organización existe en la medida que las personas aporten y contribuyan a su sostenibilidad. De allí es que surge la importancia del análisis de cómo y de qué manera contribuyen las personas a través de sus voluntades y compromisos a lograr la sostenibilidad de la empresa.

La discrepancia resulta aún mucho más significativa cuando la investigación demuestra que el compromiso organizacional tiene influencia en el desempeño laboral y cuando las dimensiones del compromiso tienen mayor o menor impacto en el desempeño, siendo, además, que este impacto vario en intensidad en los diferentes grupos etarios que existen y se relacionan en la organización. Lo que evidencia que la organización no solo se define en función al aporte de trabajo para el logro de los objetivos, sino que tiene como ya lo proponía Drucker, un carácter social.

Castro y Delgado (2020), afirman que la organización contemporánea no solo busca resultados económicos sino la integración de sus miembros, proponen que la solvencia y eficiencia que resulta de esta integración será uno de los aspectos determinantes para el éxito de la empresa. Reconociendo, aunque de manera indirecta, que la organización si tiene un carácter social, en la medida que la integración genera finalmente, la organización funcione como un sistema social. Sin embargo, proponen que la falta de políticas o de su aplicación, la falta de equidad en la práctica de la cultura organizacional e incluso la falta de líderes motivadores afecta finalmente el compromiso organizacional, alterando las relaciones interpersonales y organizacionales en la empresa, lo que relaciona nuevamente al compromiso organizacional con el éxito de la empresa.

Sin embargo, es importante explicar que la coincidencia mayor con el trabajo de Castro y Delgado, radica en que reconocen que el comportamiento organizacional es un constructo complejo y que se encuentra integrado por variables definidas y ya estudiadas, pero reconoce

que en el contexto de la empresa contemporánea influenciada por la globalización y por el avance vertiginoso de las tecnologías de la información, se generan muchas otras variables que condicionan el compromiso organizacional y que aún no han sido estudiadas. De allí la importancia de continuar el análisis, recordando que la inquietud de mejorar el desempeño laboral no es actual o contemporánea, sino que viene discutiéndose en el especio tiempo histórico de la administración. Tanto el compromiso organizacional como el desempeño laboral mostraron variaciones en al análisis de los diferentes grupos etarios de la organización, se probó entonces, que el compromiso organizacional si influye en el desempeño laboral mostrando una tendencia de incremento a través del tiempo y en la forma en que se relacionan estas variables.

Esta propuesta, sin embargo, genera una serie de interrogantes que como ya se ha mencionado, crean la necesidad de profundizar la investigación es importante conocer, por ejemplo, cómo funcionan las dimensiones del compromiso, cómo se generan, cuáles son los mecanismos que las condicionan y más importante aún, cómo se incrementan en beneficio de la organización.

Por otra parte, Estrada y Mamani (2015), relacionaron el compromiso organizacional con el nivel de satisfacción del trabajador, concluyeron que el compromiso era mayor a medida que se incrementaba el nivel de satisfacción. Pero, en cuanto a esta propuesta es preciso tener en cuenta los cambios en actitudes que va mostrando el trabajador a lo largo de su tiempo de servicio laboral en los que, como ya se mencionó, participan otras variables poco analizadas. Así podemos definir que en este contexto también interviene la necesidad de participación y reconocimiento en el ámbito organizacional, por lo que es necesario tener en cuenta que la relación del compromiso organizacional y el desempeño laboral a partir de los grupos etarios dentro de la organización requiere ser enfrentado de una manera planificada.

CONCLUSIONES

Como conclusión más significativa, se determinó que el compromiso organizacional de los grupos etarios si influye en el desempeño laboral, aumenta a través del tiempo y tiene una relación directamente proporcional con el desempeño laboral. Sin embargo, es importante precisar que la forma en que se manifiesta este incremento tiene relación directa con la forma en que se van estableciendo y desarrollando las dimensiones del compromiso organizacional en las relaciones entre los miembros de la organización y de estos con la empresa. Se concluyó, además, que cada grupo etario desarrolla la dimensión del compromiso que se va a identificar como característica de cada grupo en su relación con el desempeño, así entonces, el grupo etario 1 (21 a 35 años), caracteriza su relación con el desempeño a partir del

compromiso normativo, mientras que el grupo etario 2 (36 a 50 años) relaciona ambas variables a partir del compromiso normativo y el compromiso de continuidad. En tanto que el grupo etario 3 (50 a más años), define esta relación a través del compromiso afectivo y el compromiso de continuidad.

Otra conclusión importante fue que quedó demostrado que el desempeño laboral mostro variaciones en cada uno de los grupos etarios incrementándose en el grupo etario de mayor edad cronológica, siendo su indicador es mucho más significativo que en los grupos etarios de menor edad. Sin embargo, existen coincidencias en la complejidad el análisis en función a las dimensiones y a la participación de variables que no pertenecen al ámbito interno de la organización y por tanto no son de su control, estas variables exógenas llegan a la organización a través de la interacción del individuo en el contexto social quedando para el análisis el estudio de la participación de estas variables. Finalmente se determinó que la valoración de las dimensiones del compromiso organizacional muestra variaciones a través del avance de la edad cronológica del trabajador, las que impactan en el desempeño laboral. Por lo que se hace imprescindible tratar al compromiso organizacional no como un todo, sino a partir del análisis de cada una de sus dimensiones incluyendo, además, las variables externas que condicionan el desarrollo de cada una de estas dimensiones.

REFERENCIAS

Aira, M. (2016). Institutions and their impact on the organizational behavior. *Scientific journal of Management Science*, 33, 99-112. www.revistanegotium.org.ve

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Applied Psychology, 63, 1–18.* https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506

Álvarez, G. (1992). El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11(1, 2), 27–30.

Aráoz, E. G. E., & Ramos, N. A. G. (2021). Job satisfaction and organizational commitment in teachers of the Peruvian Amazon. *Educ. Form., 6(1), e3854*. https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854

Arias-Pineda, A. A., & Ramirez-Martinez, L. (2019). La organización-empresa: ¿un sistema vivo? Aportes de la teoría de la complejidad y la filosofía ambiental a la teoría

administrativa y organizacional. *Revista Escuela De Administración De Negocios, (86), 133–150* https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2298

Arias, F., Varela Sosa, D., Loli Pineda, A., & Quintana Otiniano, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación En Psicología, 6(2), 13–25.* https://doi.org/10.15381/rinvp.v6i2.5147

Arboleda Arango, Ana María. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *Cuadernos de Administración, 29(53), 181-201.* https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao29-53.ccvc

Asgari, A., Mezginejad, S., & Taherpour, F. (2019). The role of leadership styles in organizational citizenship behavior through the mediation of perceived organizational support and job satisfaction. *Innovar, 30(75), 87-98.* https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83259

Baard P, Deci E. Ryan R. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology, 34: 2045–2068.Google Scholar*

Baez-Santana, R., Zayas-Agüero, P., Velázquez-Saldivar, R., y Lao-León, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial, 40(1), 14-23. Recuperado en 20 de diciembre de 2021, de* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815593620190001000014&lng=es&tlng=es.

Barrios-Hernández, K. C., y Figueroa-Sau met, E. O. B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities, *31(2), 55-62*. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055

Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar Panduro, J. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 54 - 60.* https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417

Bayona, C., Goñi, S., y Modorran, C. (2000). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Retrieved from* https://www.researchgate.net/publication/266454597

Betanzos, N., Andrade, P., Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las*

Organizaciones, vol. 22, núm. 1, 2006, pp. 25-43 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002

Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business, 3(1), 75 - 103.*
http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390. E pub 02 de junio de 2020. Recuperado en 26 de noviembre de 2021, de* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.

Bohórquez, B. (2004). Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios. *Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.*

Brashear, T., Boles, J., Bellenger, D., y Brooks, C. (2003). An Empirical Test of Trust-Building Processes and Outcomes in Sales Manager-Salesperson Relationships. *Journal of the Academy of Marketing Science, 31(2), 189–200.* https://doi.org/10.1177/0092070302250902

Cadena, P. Rendón, R. Aguilar, J. Salinas, G. De la Cruz, F. y San German, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas. Vol. 8. No 7. ISSN 2007-0934.*

Castro, K., y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 684-703.* https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Candel, M. (2012). Las competencias laborales como predictores del desempeño en una empresa del sector juego. *Universidad de Murcia. Recuperado de* http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/84063/TMJCR.pdf

Chiavenato I. (2000) *Administración: Teoría, proceso y práctica*. Mc Millán

Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill Interamericana.

Coronado, G, Valdivia, M., Aguilera, A., y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. Conciencia Tecnológica, *(60). ISSN: 1405-5597. Disponible en:* https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006

Cuesta A. (2019). *Manual para la evaluación del desempeño laboral.* Macro ediciones.

Claure, M., y Böhrt, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP, 2(1), 77-83. Recuperado en 06 de enero de 2022, de* http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207721612004000100008&lng=es&tlng=es.

Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mc. Graw Hill.

Drucker, P. (1999). *La sociedad Post-Capitalista.* Grupo Editorial Norma.

Drucker, P. (2004). *Management talks, responsibilities, and practices.* Routledge Taylor, and Francis group.

Eliyana, A. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics.* https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001

Espinoza F., y Eudaldo, E. (2018). El problema de la investigación. *14(64), 22-32. E pub 08 de junio de 2019. Recuperado en 03 de enero de 2022, de* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000400022&lng=es&tlng=es

Esteban, N. (2018*).* Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán 28 (4) Recuperado en 31 de octubre de 2021 de* http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34

Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. Revista Innova Educación, 2(1), 132-146. https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008

Fernández-Bedoya V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica Espíritu Emprendedor T*ES 2020, Vol. 4, No. 3 julio a septiembre 65-76 Artículo Revisión Bibliográfica Indexada Latindex Catálogo 2.0 ISSN 2602-8093* https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207

Figueredo, A., León, R., y Martínez, M. (2019). Procedimiento para el procesamiento de información científica en la *DPI de la carrera Ingeniería Forestal. Biblios, (75), 46-61*. https://dx.doi.org/10.5195/biblios.2019.473

Fonseca, J., Cruz Torres, C., y Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología (PUCP), 37(1), 7-29.* https://dx.doi.org/10.18800/psico.201901.001

Flores M., y Gómez V. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP, 16(1), 1-30. Recuperado en 02 de enero de 2022, de* http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001&lng=es&tlng=es.

França Tarragó, O. (2012). Manual de Psicoética. Ética para psicólogos y psiquiatras. *Ciencias Psicológicas, VI (2),199-200. [fecha de Consulta 6 de enero de 2022]. ISSN: 1688-4094. Disponible en:* https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459545417009

Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit, 26(1), e352.* https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06

Heinemann, k. (2003). *Introducción a la metodología de investigación empírica.* Editorial Paidotribo.

Heredia, C. (2005). Los grupos de edad en la investigación científica. *Revista Estomatológica Herediana, 15(1),93-94. [fecha de Consulta 31 de octubre de 2021]. ISSN: 1019-4355. Disponible en:* https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=421539343018

Hernández R., Fernández C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación.* McGraw-Hill. ISBN: 978-1-4562-2396-0

Hurtado J. (2012) *El proyecto de investigación: Comprensión holística de la metodología y la investigación.* ISBN978-95844-3440-17

Kaatz, D. y Kahn, R. (1970*). Psicología social de la organización*. Editorial Atlas.

Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology, 102(3), 338–355.* https://doi.org/10.1037/apl0000133

López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S., y Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar, 48*(2(Sup)), 441-450. Recuperado de http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331

Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., y Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros, 9(1), 12-20.* https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159

Madero, M., y Olivas-Luján, R. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. Estudios Gerenciales, *32(138),51-59. [fecha de Consulta 26 de noviembre de 2021]. ISSN: 0123-5923. Disponible en:* https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21244782005

Marín, L., y Delgado, M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1139-1159.* https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145

May, G., Erika, G., Barroso, T., y Hernández, L. (2020). Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios. *Nova Scientia*, *12*(24) E pub 02 de julio de 2020. https://doi.org/10.21640/ns.v12i24.2248

Meyer, J., y Allen, N., y Smith, C. (1993*). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*. Journal of Applied Psychology, 78, 538-551.

Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., y Topolnytsky, L. (2002*).* Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842

Molina, L., Briones Í., y Arteaga, H. (2016*).* El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias, 2*(4), 498-510 http://dx.doi.org/10.23857/dc.v2i4.275

Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center. *Lima, Universidad de Ciencias Aplicadas* http://hdl.handle.net/10757/581494

Núñez, C. y Brochero, M. (2019). El talento humano como eje fundamental del desarrollo organizacional en las empresas *disponible en:* http://hdl.handle.net/20.500.12494/13326

Pashanasi, B., Gárate, J., y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior. *Una revisión Latinoamericana de literatura.* 12(3), 163-174. https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537

Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010*).* Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve), XVI (3),493-505. [fecha de Consulta 26 de noviembre de 2021]. ISSN: 1315-9518. Disponible* en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010

Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J., y Podsakoff, N. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88(5), 879–903.* https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879

Polo, J., Fernández, M., Bargsted, M., Ferguson, L., Rojas, M. (2017). The relationship between organizational commitment and life satisfaction: The mediation of employee engagement. *Universia Business Review, (54),110-127. [fecha de Consulta 4 de enero de 2022]. ISSN: 1698-5117. Disponible en:* https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43351179004

Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, *23*(2), 159-164. Recuperado en 26 de enero de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es&tlng=es.

Robbins, S., Judge, T. (2013)*, Comportment organizational*, Pearson Prentice Hall

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista Educación en Valores. *Universidad de Carabobo. Enero - junio 2016 Vol. 1 N ° 25. Recuperado de* http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacionenvalores/v1n2.pdf

Rodríguez, A., Álvarez, L., y Castañeda, I. (2007*).* La pirámide de población: Precisiones para su utilización. *Revista Cubana de Salud Pública, 33(4) Recuperado en 31 de octubre de 2021, de* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662007000400008&lng=es&tlng=es

Ryan, R., y Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55(1), 68–78.* https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

San Martín, S. (2013) La confianza, la satisfacción, las normas relacionales, el oportunismo y la dependencia como antecedentes del compromiso organizacional del trabajador. *Contaduría y Administración, [S.l.], v. 58, n. 2. ISSN 2448-8410. Disponible en:* http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/135/135

Sánchez, J. (2006). Peter Drucker, innovador maestro de la administración de empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración, II (2),69-89. [fecha de Consulta 19 de octubre de 2021]. ISSN: 1900-5016. Disponible en:* https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409634344005

Sorenson, S. (2013): Engaging Employees After the Honeymoon Period. http://businessjournal.gallup.com/content/163463/engagingemployees-honeymoonperiod.aspx?utm_source=google&utm_medium=rss&utm_campaign=syndication

Suárez M., Tinajero, R., y Jácome, M. (2020). Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios. *Revista Publicando, 7(24), 1-8. Recuperado a partir de* https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2072

Terán, J., Montenegro, B., García, V., Realpe, A., Villarreal, F., y Fernández, A. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas, 36(1) Recuperado en 26 de noviembre de 2021, de* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864030020170001000017&lng=es&tlng=es

Tremblay, A., Blanchard, M., Taylor, S., Pelletier, L., y Villeneuve, M. (2010). "Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research": *Correction to Tremblay et al (2009). Canadian Journal of Behavioral Science / Revue Canadienne des sciences du comportment, 42(1), 70.* https://doi.org/10.1037/a0018176

Tziner, O., y Bat Zur, B. (2019). Revisiting work engagement from a moderated-mediation vantage point. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 35(3), 207-215. E pub 02 de diciembre de 2019.* https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a22

Vela, F. (2007). Transición demográfica, estructura por edad y el desempleo de los jóvenes en México. *Política y cultura, (28), 259-285. Recuperado en 31 de octubre de 2021, de* http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188 77422007000200011&lng=es&tlng=es

Vera, N., Suárez, M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad, 10(1), 180-186. E pub 02 de marzo de 2018. Recuperado en 26 de noviembre de 2021, de* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&tlng=es.

Villacís, Á., Márquez, H., Zurita, N., Miranda, G., y Escamilla, A. El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. Rev. Alger Mex. 2018;65(4):414-421

Werther, W., Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos el capital humano de las empresas*. McGraw-Hill interamericana.

Yamakawa, P. (2011). *Estudio de la madurez de las empresas peruanas en la gestión de procesos.* ESAN Ediciones.

Yánez, M., Yánez, R., Morocho, M. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Universidad y Sociedad, 10(2), 89-93. Recuperado de* http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus

Werther, W., Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos el capital humano de las empresas*. McGraw-Hill interamericana

CAPITULO III

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, SAN MARTÍN – PERÚ

Katherin Santillán Guzmán

Renán Saavedra Sandoval

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo principal, determinar el nivel de percepción del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Moyobamba, San Martín - Perú. El estudio realizado fue descriptivo, de diseño no experimental. Para medir la percepción del desempeño laboral, en una muestra de 60 trabajadores; se utilizó el instrumento individual Work Performance (IWP), adaptado por Widyastuti & Hidayat, que consta de las dimensiones: Rendimiento en la tarea; comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto; asimismo, para obtener los resultados, se utilizó la estadística básica. Tanto el desempeño laboral, como sus dimensiones, fueron percibidas en un nivel moderado, esto implica que, los trabajadores ven como necesario una actividad planificada que permita el conocimiento previo de los ciudadanos; además el trabajador se siente con rendimiento y dedicación a su centro laboral. Asimismo, el estudio, como parte de sus hallazgos confirma, las premisas que, en las municipalidades de nuestro país, encontramos un factor común, la existencia de problemas en el desempeño laboral de los trabajadores; revelándose asimismo, que la gran mayoría de trabajadores desconocen sus funciones y responsabilidades; pero el estudio también revela que un porcentaje de trabajadores sí conocen sus funciones, pero que no las cumplen o no las asumen con responsabilidad; dichos hallazgos, son plasmados con claridad y precisión en las conclusiones de la presente investigación.

***Palabras Clave*:** Rendimiento en la tarea; comportamientos contraproducentes; rendimiento en el contexto.

WORK PERFORMANCE OF ADMINISTRATIVE WORKERS OF THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF MOYOBAMBA, SAN MARTÍN – PERU

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the level of perception of the work performance of the workers of the Provincial municipality of Moyobamba, San Martín - Peru. The study carried out was descriptive, with a non-experimental design. To measure the perception of job performance, in a sample of 60 workers; the individual Work Performance (IWP) instrument was used, adapted by Widyastuti & Hidayat, which consists of the following dimensions: Task performance; counterproductive behaviors and performance in context; Likewise, to obtain the results, basic statistics were used. Both job performance and its dimensions were perceived at a moderate level, this implies that workers see a planned activity as necessary that allows prior knowledge of citizens; In addition, the worker feels with performance and dedication to his workplace. Likewise, the study, as part of its findings, confirms the premises that, in the municipalities of our country, we find a common factor, the existence of problems in the work performance of the workers; also revealing that the vast majority of workers are unaware of their roles and responsibilities; but the study also reveals that a percentage of workers do know their functions, but do not fulfill them or do not assume them responsibly; These findings are reflected clearly and precisely in the conclusions of this investigation.

***Keywords*:** Job performance; performance on task; counterproductive behaviors; performance in context.

INTRODUCCIÓN

En las organizaciones o instituciones, el desempeño laboral, constituye uno de los factores determinantes para el logro de las metas y objetivos trazados, por esta razón, es de gran importancia, que los trabajadores mantengan una relación entre las competencias que poseen y el cargo que desempeñan; para lo cual es necesario que se exija, el cumplimiento de requisitos que realmente permitan la selección del personal, con características que correspondan con la finalidad de la institución u organización. Específicamente, en la administración pública, es necesario que el personal que ocupa cargos, en los diferentes niveles orgánicos de la institución, posea las competencias necesarias y acordes con las funciones que deben cumplir dentro de las mismas. Por tales consideraciones, en una organización, en donde están presentes actividades de servicio a los usuarios o clientes y más aún, si esto implica administración de recursos económicos, se hace de necesidad imperativa, la realización de una evaluación del desempeño de cada trabajador, el cual permita analizar a cada servidor, en base al trabajo realizado, lo que permitirá determinar que cada trabajador, es el apropiado y corresponda con lo que realmente necesita la institución, para el logro de sus objetivos planteados.

En la misma línea, el desempeño laboral, según Chiavenato (2001), está representado por el desenvolvimiento del trabajador durante su jornada laboral, siempre y cuando lo realice con eficiencia y eficacia, es decir, que cumpla con las funciones asignadas sin ningún tipo de limitación, más que las derivadas de la empresa o institución, en cuanto a tiempo, recursos, materiales, personal, entre otros.

En términos mucho más actuales, Amaya y Conde (2015), afirman que, para ser competitivos y alcanzar el éxito, las organizaciones deben gestionar adecuadamente su talento humano, considerando los procesos a los cuales son sometidos; uno de los factores más importantes, es la evaluación del desempeño laboral.

De igual forma, en el Perú, por efecto de la globalización, las organizaciones están sujetas a cambios tecnológicos, sociales y económicos, pero también necesidades de capacitación; del proceso de adaptación a estos cambios se obtendrán las metas y logros propuestos, para ello las instituciones o empresas deben disponer de personas satisfechas con su trabajo y con la organización, ya que ello aumentará claramente su rendimiento y su calidad del servicio, haciendo de dichas organizaciones, entes más competitivos en el mercado laboral (Silva, 2017).

Asimismo, en las municipalidades de nuestro país, encontramos un factor común, la existencia de problemas en el desempeño laboral de los trabajadores; muchos desconocen

sus funciones y responsabilidades, por otra parte, están también los que sí conocen pero que no las cumplen o no las asumen con responsabilidad; ante esta situación es evidente tener como consecuencia un descenso en la efectividad y productividad laboral municipal, incrementando el malestar de la población, viéndose reflejado en los reportes de malas atenciones, escasa información a los usuarios, falta de seguimientos de trámites, etc.; todo esto es evidencia suficiente de la carencia de un lenguaje claro y único entre los trabajadores, los jefes de áreas determinadas y finalmente la poblción.

Con la realidad descrita líneas arriba, el presente estudio, parte del interés que se tiene de describir y visualizar los acontecimientos actuales dentro de las municipalidades, dado a que se observan deficiencias organizacionales, descoordinación, clima laboral deficiente, problemas con la remuneración, deficiencia en la calidad de servicio; para complementar el análisis objetivo sobre el problema del desempeño laboral, tenemos a bien presentar algunos de los estudios que antecedieron a la presente investigación.

Chiang y San Martín (2015), en su trabajo denominado, Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano Concepción - Chile. Objetivo: medir la influencia del desempeño laboral sobre la satisfacción laboral de los funcionarios. Metodología: se realizó un estudio no experimental, de diseño transversal, tipo descriptivo y correlacional. La información se obtuvo de 259 funcionarios de la municipalidad a quienes se aplicó un cuestionario estandarizado, personal, anónimo y voluntario. Concluyen, que existe correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, se destacan las correlaciones positivas entre las escalas de desempeño y satisfacción en la relación con el jefe, y las escalas de satisfacción con desempeño en la productividad.

Asimismo, Palmar y Valero (2014) en su estudio denominado, Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía del municipio Mara del estado Zulia Toluca - México. Tuvo como objetivo analizar las competencias y el desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos del municipio Mara. Materiales y métodos: el estudio pertenece al tipo descriptivo, de campo, transaccional y no experimental; se utilizó como instrumento un cuestionario de escala Likert, conformado por 38 ítems, con cinco alternativas de respuesta, aplicado a 31 sujetos que laboran en los institutos objeto de estudio. Concluyen que, al analizar las condiciones para el desarrollo de competencias, se encontró que existen condiciones necesarias para el desarrollo de las capacidades y habilidades de sus gerentes.

De igual forma, Huamán y Olarte (2017) realizaron un estudio titulado, El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huancarani, provincia Paucartambo, región Cusco, en la gestión 2016 Cusco - Perú. Tuvo como objetivo determinar si existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huancarani. Metodología: el estudio corresponde a la investigación cuantitativa, nivel relacional, diseño no experimental. La población de estudio estuvo conformada por los trabajadores de las diferentes áreas de la municipalidad, con 20 colaboradores. Para la recolección de datos se utilizó una encuesta de clima organizacional y formato de evaluación de desempeño laboral. Concluyen, que se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman positivo, lo cual demuestra que existe un grado 22 de asociación lineal directa positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Huancarani.

Por su parte, Huaraca y Ore (2016) en su investigación titulada, Desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ascensión, Huancavelica, 2015. Huancavelica, Perú. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo de la municipalidad distrital. Material y métodos: se utilizó el método científico y los métodos: inductivo, deductivo, hipotético – deductivo y analítico sintético; para la recolección de datos, se utilizó la técnica de investigación documental, de fichaje y de investigación de campo; los instrumentos fueron las fichas y el cuestionario de desempeño laboral y calidad de servicio. Concluyen, que el desempeño laboral se relaciona de forma positiva y significativa con la calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ascensión.

Finalmente, Quispe (2015) en su estudio titulado, Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015 Apurímac, Perú. Tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha. Metodología: el estudio corresponde al enfoque cuantitativo, nivel relacional, no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 64 trabajadores de todos los niveles de la municipalidad, para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta; se aplicó un cuestionario para cada variable. Concluye, que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha.

Es en este contexto, que nos planteamos como objetivo de investigación: establecer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de

Moyobamba, San Martín - Perú, en sus dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto

MATERIAL Y MÉTODOS

El tipo de investigación es descriptivo, de diseño no experimental (Sampieri, 2018) porque nos ayudó a determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín - Perú.

La muestra, para los fines del presente trabajo de investigación, estuvo conformada por 60 trabajadores, que laboran en la parte administrativa de la municipalidad provincial Moyobamba, San Martín - Perú. La cantidad de trabajadores que participan en este estudio ha sido establecida por conveniencia de los investigadores.

Para medir la variable desempeño laboral, se utilizó el cuestionario Individual Work Performance (IWP), adaptado por Widyastuti & Hidayat (2018); el cual a su vez hemos adaptado para la presente investigación. Este cuestionario consta de tres dimensiones: Rendimiento en la tarea (7 ítems), comportamientos contraproducentes (5 ítems) y rendimiento en el contexto (4 ítems). Presenta una escala de Likert: Totalmente en desacuerdo = 1, en desacuerdo = 2, indiferente= 3, de acuerdo = 4, totalmente de acuerdo =5

RESULTADOS

Resultados 1

Percepción por preguntas.

En cuanto a los resultados, en la tabla 1, como se puede apreciar, se identifica las percepciones de los colaboradores por preguntas de acuerdo con las dimensiones; los trabajadores refieren que se sienten con rendimiento en la tarea (2.85), cuando realizan soluciones creativas frente a problemas que tiene la institución, cuando realizan situaciones desafiantes y dedican el esfuerzo y tiempo necesarios, para los ciudadanos (3.68), observando también que el comportamiento contraproducente, con quejas de asuntos sin importancias con (3.10), y mostrando aspectos negativos con gente que no pertenece a la empresa (2.68); con un rendimiento en el trabajo, de mantener habilidades (2.73), para que así los ciudadanos queden satisfechos. También vemos que los comportamientos contraproducentes representan problemas que se presentaron en el trabajo con un (3.00), ya que, con el rendimiento en la tarea, ocurrieron soluciones creativas frente a problemas con un (2.58). Tanto con el rendimiento en el contexto, así como, planifiqué el trabajo de manera que pueda hacerlo en tiempo y forma con (2.60) ya que, en el rendimiento en la tarea, siguen buscando nuevos desafíos en mi trabajo

Tabla 1

Nivel de percepción por pregunta de acuerdo con las dimensiones.

Dimensiones	Ítems	Media	Desviación Estándar
Rendimiento en la tarea.	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.	2.67	1.35
	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	2.85	1.35
	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	2.68	1.19
	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	3.03	1.25
	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debí lograr	2.80	1.27
	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	3.00	1.24
	Siguen buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	2.87	1.32
	Promedio	2.84	
Comportamientos contraproducentes.	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	3.10	1.28
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	3.03	1.25
	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	3.00	1.30
	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	2.88	1.29
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con personas que no pertenecían a la empresa.	2.68	1.27
	Promedio	2.94	
Rendimiento en el contexto.	Planifiqué mi trabajo de manera a que pude hacerlo en tiempo y forma.	2.60	1.08
	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	2.73	1.21
	Participé activamente de las reuniones laborales.	3.15	1.18
	Mi panificación laboral fue óptima.	2.97	1.12
	Promedio	2.86	

Resultados 2

Percepción de desempeño laboral y sus dimensiones.

En la tabla 2, se muestra los niveles de percepción de la variable desempeño laboral y sus dimensiones. Los resultados indican que, de los trabajadores de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín – Perú, el 36% percibe a la variable desempeño laboral en un nivel moderado, como un desempeño positivo; la primera dimensión de desempeño laboral es rendimiento en la tarea, la cual también es percibida con un nivel moderado, por la mayoría (60%) debido a que los trabajadores presentan bajos niveles de desempeño de sus funciones; las dimensiones de comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto, son percibidas en un nivel moderado (ambas 36%), con un desempeño y rendimiento moderado.

Tabla 2			
Nivel de percepción de la variable desempeño laboral y sus dimensiones			
	Nivel	Recuento	%
Rendimiento en la tarea.	Bajo	11	17
	Moderado	37	60
	Alto	12	20
Comportamientos contraproducentes.	Bajo	9	15
	Moderado	36	60
	Alto	15	25
Rendimiento en el contexto.	Bajo	13	22
	Moderado	36	60
	Alto	11	18
Desempeño laboral	Bajo	10	17
	Moderado	36	60
	Alto	14	23

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

DISCUSIÓN:

Al concluir los procesos de tabulación y demás procesos estadísticos, claramente se observan los resultados de las percepciones de los trabajadores, respecto a cada dimensión de las variables de estudio. Asimismo, vemos también que los comportamientos contraproducentes representan problemas que se presentaron en el trabajo, ya que, con el rendimiento en la tarea, ocurrieron soluciones creativas frente a problemas presentados durante la jornada laboral. De igual forma, tanto con el rendimiento en el contexto, así como, la dimensión planifiqué el trabajo de manera que pueda hacerlo en tiempo y forma, así como en el rendimiento en la tarea, siguen buscando nuevos desafíos en mi trabajo.

Por otra parte, los resultados también muestran los niveles de percepción de la variable desempeño laboral y sus dimensiones. Los resultados indican que, los trabajadores percibe a la variable desempeño laboral en un nivel moderado, como un desempeño positivo; así como la primera dimensión de desempeño laboral es rendimiento en la tarea, la cual es percibida con un nivel moderado, por la mayoría de trabajadores de la institución, debido a que los mismos, presentan bajos niveles de desempeño en sus funciones; las dimensiones de comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto, son percibidas en un nivel medio, ambas con un desempeño y rendimiento moderado respectivamente.

CONCLUSIONES:

La investigación identificó que, la variable desempeño laboral es considerado por la mayoría de los trabajadores como un aspecto necesario para el cumplimiento de sus funciones en la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín – Perú. Entre las dimensiones, la mejor valorada fue, el rendimiento en la tarea.En la dimensión rendimiento en el contexto se percibió como moderado por el 34% de los trabajadores de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín - Perú; se obtuvo un promedio de 2.73 en la escala de Likert como rendimiento en el contexto.Los procesos presupuestarios de una organización pueden conducir a un aumento en la participación de un trabajador con la empresa, lo que puede resultar en un mayor rendimiento en las tareas, cuando se ocurren soluciones creativas frente a problemas que tiene la institución, cuando realizan situaciones desafiantes y dediquen el esfuerzo y tiempo necesario para los ciudadanos.

Los resultados de la presente investigación proporcionan y evidencian las características más resaltantes, de las deficiencias de los trabajadores, en su desempeño laboral; los cuales fueron observadas, mediante las dimensiones más adecuadas y precisas, constituyéndose, en un instrumento válido, para empezar a plantear las alternativas de solución más convenientes, para superar las deficiencias en el desempeño laboral de los trabajadores de una institución municipal.

La presente investigación nos permitió aprender de manera clara y precisa el valor del desempeño laboral en las instituciones públicas ya que, este aspecto es lo más importante que puede poseer una institución, el desempeño eficiente de sus trabajadores, porque no solamente constituye la garantía del debido funcionamiento institucional, sino también la imagen y el medio mismo para ofrecer servicios de calidad a los ciudadanos y/o usuarios, logrando que éstos a su vez, muestren satisfacción y respeto por la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alejandro, J., & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. Universidad Psicológica, 13, 1–20. https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-1.slcp

Arulmani, G. (2016). Bienestar y desempeño en el trabajo: el papel del contexto. Revista Británica de Orientación y Consejería, 43(5), 611–622. https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1069486

Borman, W. C. & Motowidlo, S. M., (1993). Ampliación del dominio del criterio para incluir elementos de desempeño contextual. Publicaciones de la Facultad de Psicología, 71-98. https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111

Chang, M., & San Martin, N. (2015). Análisis de satisfacción y desempeño laboral en empleados públicos del Ayuntamiento de talcahuano. Ciencia y Trabajo, 54, 159–165. Obtenido de http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001

Freitas, M., Universidad, F., Minas, F. De y Horizonte, B. (2012). Finanzas corporativas, (2000), 677–685. https://doi.org/10.1002/9781119208372

Geraldo, L. A., Soria, J. J., Rosello, M. J., & Buendia, K. M. (2020). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. Apuntes Universitarios, 11(1), 157 - 170. https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561

Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). La influencia de la inteligencia emocional en el agotamiento y el desempeño laborales: efecto mediador del capital psicológico. Fronteras en psicología, 10

Junior, R. (2016). Desempeño laboral, satisfacción y motivación laboral: una revisión crítica de su desempeño laboral, satisfacción laboral y motivación: una revisión crítica de su relación. Revista Internacional de Avances en Gestión y Economía,

5 (noviembre), 36–43. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/310498763

Latham, G. P. y Locke, E. A. (2016). Una teoría del establecimiento de metas y la autorregulación del desempeño de tareas. Puerta de la investigación, 50 (abril de 1991), 212–247. https://doi.org/10.2307/258875

Lunardi, M.A., Costa, V. y Nascimento, J.C. (2019). Efectos de la participación en el trabajo, las actitudes gerenciales y el intercambio de información sobre el desempeño de los controladores en el contexto presupuestario. Revista brasileña de gestión empresarial Revista de gestión empresarial t, 21, 540–562. https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i3.4000

Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. (2014). Factores que influyen en el desempeño de los empleados: un estudio sobre los bancos islámicos en la universidad de ciencias islámicas de malasia universidad de súmatela del norte. Revista Internacional de Ciencias Empresariales y Sociales, 5 (2), 73–80. Obtenido de http://ijbssnet.com/journals/Vol_5_No_2_February_2014/9.pdf

Omar, A., Vaamonde, J. D., & Delgado, H. U. (2013). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. Diversitas, 8(2), 249. https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2012.0002.04

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del zulia. Revista De Ver, Sociales, XVI, 493–505. Obtenido de: //www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf

Rodríguez, A., Retamal, P., Lizana, J., & Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena organizational climate and job satisfaction as performance. Salud & Sociedad, 2, 219–234. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742466007.pdf

Spector, P., & Fox, S. (2010). Comportamiento laboral contraproducente y comportamiento cívico organizacional: ¿Son formas opuestas de comportamiento activo? Psicología aplicada, 59 (1), 21–39. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00414.x

Widyastuti, T. y Hidayat, R. (2018). Adaptación del cuestionario de desempeño laboral individual (IWPQ) en adaptación del cuestionario de desempeño laboral individual (IWPQ) en bahasa indonesia. Revista Internacional de Estudios de Investigación en Psicología, 7 (noviembre), 101–112. https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020

CAPITULO IV

FEMINISMO-FIGURATIVO EN LA ACTUALIZACIÓN DEL SIGNO LINGÜÍSTICO MISTRALIANO: LOS RIESGOS DE UNA LÁGRIMA REIVINDICATIVA DE LA MEMORIA AL ESTABLECIMIENTO DE UNA MISTRAL "NO PERSONA"[4]

Gabriel Arturo Farías Rojas[5]

Pares evaluadores: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.[6]

RESUMEN

El objetivo de este capítulo es reflexionar en torno al mural feminista sobre Gabriela Mistral en el Museo GAM en Santiago de Chile, el cual al plantearse desde una reivindicación de la biografía monolítica de la autora en el Chile republicano, pero no desde una referencia a las prácticas escriturales censuradas de ella, se proyecta desde un afuera que no logra adentrarse en la díada enunciativa tú-yo y, por el contrario, se mantiene en una afuera perenne desde un él(ella), que acaba constituyéndose como una práctica enunciativa no persona de Gabriela Mistral pero que, al mismo tiempo, y desde la aporía de una enunciación compleja, se narra a sí misma no desde la corporalidad mistraliana sino desde la corporalidad misma de la figura/imagen feminista del mural. Para dilucidar lo anterior, nos enfocaremos en el corpus figurativo feminista con un enfoque contemporáneo que hace referencia a Gabriela Mistral, representada en un mural del Museo Gabriela Mistral (GAM) ubicado en el centro de Santiago de Chile, pero cuyo planteamiento revisaremos a la luz de la teoría enunciativa para corroborar si efectivamente el planteamiento figurativo mistraliano se condice con la propia voz de la autora en su contexto epocal o responde más bien a una instrumentalización de la misma para efectos discursivo/figurativos contemporáneos. El resultado es una patente asimetría entre la escritora y su representación figurativa actual cuya postura enunciativa le es ajena.

***Palabras Clave*:** Gabriela Mistral; Mural GAM; representación contemporánea figurativa feminista

---

[4] Derivado del proyecto de investigación: Investigación de Tesis Doctoral (DEA / UAI, Chile) con financiamiento de ANID (Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo) en Chile para programa de Doctorado en territorio nacional.

[5] Profesor de Estado en Inglés / Licenciado en Educación en Inglés, Universidad de Santiago de Chile; Profesor de Educación Diferencial con Mención en Lenguaje, Universidad de Antofagasta (Chile); Máster "in Teaching English as a Foreign Language, Universidad de Jaén (España); Maestría en Formación de Profesores de Inglés como Lengua Extranjera, Universidad Internacional Iberoamericana (Puerto Rico); Magíster en Letras y Artes, Universidad del Estado del Amazonas (Brasil); Candidato a Doctor en Estudios Americanos, Universidad Adolfo Ibáñez (Chile). Correo electrónico: prof.gfariasrojas@gmail.com

[6] Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. www.ciencialatina.org

FIGURATIVE-FEMINISM AS THE RISK OF UPDATING GABRIELA MISTRAL'S LINGUISTIC SIGN TO THE EXTENT OF MAKING A VINDICTIVE TEAR TURN INTO A REPRESENTATION OF A NON-PERSONA MISTRAL

ABSTRACT

The objective of this book chapter is to reflect on the feminist mural showing Gabriela Mistral in the GAM Museum in Santiago de Chile. That mural is painted, apparently, from a vindication of the monolithic biography of the author in republican Chile, but its representation lacks the content of her writing. Therefore, it is projected from an outside which cannot handle entering the enunciation you-me dyad; on the contrary, it remains in a permanent marginalization from a he/she enunciation point, which ends up being a non-person enunciation practice about Gabriela Mistral. Despite this situation, and from the contradiction of a complex enunciation, the graffiti manages to narrate itself, but it does not do it from Mistral's own corpus, but from the very corporal constituents of the feminist figure/image of the mural. To elucidate all of this, we focus on the contemporary feminist figurative corpus referred to above, which can be found in Gabriela Mistral Museum (GAM), located in the city center of Santiago, Chile. However, we review this approach in the light of the enunciation theory to confirm if this feminist figurative approach is consistent with the author's own voice in her own time or if it responds rather to a utilization/manipulation of Mistral's public image for the sake of contemporary discursive/figurative effects. The result is a patent asymmetry between the writer and her current figurative representation whose enunciation position is alien to her.

***Keywords*:** Gabriela Mistral; GAM Mural; contemporary feminist figurative representation

INTRODUCCIÓN

Parece ser que el destino de América del Sur representa el origen silencioso de las personas 'civilizadas' que, utilizando el método de la hoja en blanco en el contexto republicano para intentar escribir una historia alfabetizada desde cero, terminan ignorando su realidad, su auténtico americanismo, el que no es una mera identificación negativa en oposición a la otredad de la barbarie, sino una hibridación de este último, aunque negado en la práctica. Sin embargo, como consecuencia fortuita de lo anterior, un sentimiento de culpa por jugar un papel de pureza y civilización aparece en el último momento de honestidad que la gente tiene al momento de la muerte. Gabriela Mistral tiene las palabras precisas para esa ocasión en su discurso "Cómo escribo mis versos", en el que expresa: "Me dijeron que la mayoría de las personas que están muriendo, cuando llegan al final, dejan caer una lágrima, una extraña lágrima que cae muy lentamente." (Oyarzún, 2012, p. 16). Esto es interpretado por el filósofo y académico chileno de la Universidad de Chile, Pablo Oyarzún, como una rendición para continuar aceptando la exterioridad de la filosofía de Hegel. De esta manera, se presenta un instante de honestidad en el que las personas, independientemente del discurso de la diferencia negativa entre civilización y barbarie, terminan rindiéndose a su naturaleza racial mixta, destino original y no inventado como aquella hipótesis científica de la tabula rasa y la nueva historia literaria republicana (Sánchez, 2013).

Es por ello que, la lágrima, discurso subjetivo censurado, sería, quizás, la reivindicación a la memoria mistraliana más genuina. Sin esa reivindicación, no hay lágrima, no hay luto. No obstante, el primer paso en la consideración de dicha subjetividad parece haber sido dado por Grínor Rojo al considerar que la crítica tradicionalmente había narrado la biografía de la escritora y poeta como si fuese un monolito (Pizarro, 2005), un monumento que cristalizaba a Gabriela Mistral e impedía tanto observarla como narrarla desde una multiplicidad de posibilidades que nos permiten, por una parte, las contradicciones -es decir, fruto del ejercicio de su subjetividad en constante intersubjetividad con el mundo- de su discurso libre en prosa, como también, un aspecto aún poco referido y prácticamente no estudiado, el de la circulación de imágenes mistralianas, las cuales, durante mucho tiempo reforzaron el monolito republicano sobre Mistral pero que, en otra dirección, en la actualidad también son efectivas en narraciones a contrapelo de la tradición.

En la posibilidad de entender la consideración de la imaginería figurativa mistraliana como posibilidad de rescate de la memoria subjetiva mistraliana, la referencia de Claudia Cabello Hutt (2015), quizás una de las investigadoras mistralianas más innovadoras del último tiempo, al billete de 5 mil pesos como símbolo de la imagen republicana sobre Gabriela

Mistral ya institucionalizada, permite establecer un punto de partida para colegir entre aquellas imágenes que parecen ser canónicas, es decir, apegadas al contexto iconológico tradicional y aquellas que le rehúyen y pretenden establecer un nuevo vínculo, sea con las escrituras espectrales (Sánchez, 2013) de Gabriela Mistral, es decir, aquellas censuradas o simplemente ignoradas en la época que vivía su autora, o con otras intencionalidades que provengan del exterior que puedan simpatizar con la escritora y su pensamiento o, aunque parezca vil, puedan hacer un uso instrumental de la relevancia de Gabriela Mistral en el contexto subalterno nacional, entendiendo que alguien a quien se le galardonó con el Premio Nacional años después de haber obtenido el Nobel es claramente una muestra de alguien, por lo menos, de alguna forma oprimido(a) en su tierra.

En razón de las manipulaciones de otrora y contemporáneas de la figura mistraliana, la pregunta de investigación que realizamos es la siguiente:

¿Cómo se configura la imagen de un mural feminista sobre Gabriela Mistral en el Museo GAM cuando pareciese ser que las escrituras espectrales -otrora censuradas- mistralianas no son suficientes para ejercer un esfuerzo reivindicativo de la autora que finalmente se asimila a parte de la reivindicación del movimiento feminista actual en Chile?

En respuesta a la anterior interrogante, nuestra hipótesis será que **a** partir de la dificultad contemporánea de tanto romper con la figura monolítica republicana sobre Gabriela, es decir, de la maestra y madre eterna de Chile, como de hacer circular sus escrituras espectrales otrora censuradas, se pretende, a partir del mural de Gabriela Mistral en el Museo GAM (Gabriela Mistral) en tanto lágrima -como expresión última de la propia subjetividad arrebatada al momento inmediatamente anterior a la muerte- reivindicativa de la memoria biográfica, pero también desde posturas enunciativas feministas, dar cuenta de una nueva Gabriela Mistral, la pretendida verdadera, con lo cual, al mismo tiempo, se arriesga incurrir en un nuevo monolito de la autora que no haga sino narrarla en tanto tercera persona perennemente no persona pero que, en un giro irónico e inesperado de la autonomía de la imagen, pueda conllevar una perenne no persona, esta vez distante de su planteamiento figurativo original.

MATERIAL Y MÉTODOS

El hecho indagar sobre Gabriela Mistral significa interrogar la memoria, aquello que examina a contrapelo una visión considerada universal sobre la poeta y escritora. Esto último lo entenderemos como una mirada objetiva a una ideología, un discurso metonímicamente universalizado que se impone a la sociedad como razón de ser y como modelo de conocimiento a seguir. Sin embargo, la Mistral no canónica, la rebelde, descentrada, periférica, indígena, mestiza, mujer, es decir cuya imagen no adscribe a los designios de la

República no vive más. Sí, murió, pero no su legado. Su escritura, la literatura que nos deja parece ser la oportunidad de reclamar su figura compleja, su escritura libre y liberadora, de una mujer que pensó y nos invitó a pensar cuando la regla era callar y obedecer; una afirmación que no está exenta de controversia porque estar en silencio no es solo ser privado de expresarse libremente desde la esfera privada al plano público; ser silenciada/o es sufrir violencia y, la consecuencia, parece ser una mezcla de emociones: tristeza, ira, impotencia y deseo de reivindicación. Aquello se desprende como el deseo de hacer justicia por las propias manos, en el caso específico de Mistral, a través de la escritura misma (la mano y la pluma). Sin embargo, inherente al tema del fracaso se encuentra la frustración debido a la incapacidad de hacer frente a todas estas emociones con el tiempo. Es constitutivo de la propia historia, recuerdos que retratan frustraciones, pero que pueden evocar un reclamo. Una cópula entre lágrima y memoria que podría aclararse en estas palabras del reconocido historiador chileno Miguel Valderrama:

La memoria de esta recordación es una memoria enlutada, dividida entre pasado y futuro, aferrada a la promesa de una supervivencia más acá o más allá del presente de su inscripción. Tears of Remembrance, es el nombre que Arendt da a esas lágrimas de dolor de sí y del otro. "Lágrimas del recuerdo", lágrimas de duelo por la memoria pasada y futura de una desaparición que no termina de encontrar un lugar en el presente. (Valderrama, 2016, p. 21)

La memoria tiene que ver con el dolor tanto del sujeto que sufre como del sujeto que interactúa con él. Además, la memoria se pierde en el tiempo debido a que nunca perteneció a la época del sujeto reprimido, ni a la época de quienes trabajan en su recuperación. Sin embargo, en la búsqueda continua del pasado, la memoria se actualiza y reactualiza en el presente de quienes la recuperan y se proyecta hacia el futuro en su relación con un pasado perdido en el tiempo. Cada reclamo es una catarsis que hace justicia a un recuerdo que, a través de cada lágrima, muestra el archivo no actualizado que carece de verdad, no esa verdad objetiva, sino esa verdad subjetiva que este archivo o concepción biográfica tradicional en particular silencia en un proceso de opresión que busca el exterminio de la memoria individual y colectiva. Debido a esto, es importante dejar que las lágrimas se expresen. En ese sentido:

Su acaecer expresa una experiencia doliente congregada sobre sí misma, reunida en la afirmación y duelo del propio presente. La muerte ingresa en el presente como duelo del presente, como memoria presente de la muerte y del pasado. Al introducir la memoria de la pérdida en el presente, la lágrima cumple una función memorial de existencia, de huella o monumento de duelo. (Valderrama, 2016, p. 20)

En razón de lo anterior, sin embargo, cabe preguntarse si todo ejercicio de pretensión de recuperación de la memoria conlleva la catarsis del sujeto cuya subjetividad fue privada de expresión. En concreto, cabe preguntarnos si, en el caso de las reivindicaciones figurativas de Gabriela Mistral, como en el caso del mural del GAM sobre ella, efectivamente se permite la reactualización del acaecer de la lágrima referida por Valderrama en términos generales, y por Oyarzún (2012), en el caso específico de Gabriela Mistral.

RESULTADOS

Entendiendo tanto el mito mistraliano como su correspondiente desmitificación con el mural de Gabriela Mistral en el Museo GAM como dos caras de una misma moneda, nuestro análisis se sustenta en la medida en que la desmitificación deviene mito y, por lo tanto, monolito. De ahí que sea necesario reflexionar sobre la lágrima (Valderrama, 2016) -es decir, como expresión última de la propia subjetividad en el momento anterior a la muerte- que no sólo llora la memoria de Gabriela Mistral sino que es la antesala a una imaginación de la autora que, desde su exterioridad no logra finalmente entrar en la enunciación mistraliana yo-tú que constituye su naturaleza discursivo-biográfica y, como consecuencia, sólo la imagina-narra desde la exterioridad feminista de un ella (originalmente él) en tanto perenne no persona (Romé, 2018) y, por ello, ajeno a la subjetividad mistraliana. Sin embargo, esa no persona es, aporéticamente, la corporalidad (Belting, 2007) de una imagen que se narra a si misma, desde la prescindencia de su referente original, respuesta iconológica (Panofsky, 1979) a su contingencia material, es decir, que, al escindirse por completo de su referente original, acaba narrándose en un continuo, siempre contingente, siempre esquivo. De esta manera, resulta fundamental enfocar nuestro análisis del mural sobre Gabriela Mistral desde la teoría de enunciación.

En este sentido, la arbitrariedad de la negatividad de los signos lingüísticos será utilizada como metodología para el reconocimiento de elementos del proceso enunciativo. Así, desde el punto de vista semiótico, basado en Saussure, Fry definirá la negatividad de la siguiente manera:

> Signs are arbitrary, then, and they're also differential. I have to be able to distinguish among all the signs I use in any communicative sequence. How do I do it? By choosing signs that are not other signs. I don't know any constitutive unit positively; I don't point to it and say that, in and of itself, it is sign x, even though it feels as though that is what I am doing. I know it negatively. I know it only because it is not everything else. Its direct relationship with the sign that's most closely adjacent to it owing either to

> similarity or dissimilarity can never be a relationship of identity. (2012, p. 102 – 103)

Lo anterior refuerza la idea científica de objetivar el lenguaje como un sistema que ya está establecido a priori y los hablantes solo pueden usarlo a través de una elección de lo que ya existe. Así, el lenguaje y la sociedad no solo son completamente diferentes, sino que, al mismo tiempo, no están interrelacionados. Benveniste, que no creía en esta concepción negativa del lenguaje, y claramente pensaba que existía una relación lenguaje-sociedad, agregó el segundo nivel de significación lingüística, a saber, la semántica. Al respecto puede decirse que,

> ... su función lingüística es comunicarse. La noción de semántica introduce el tema en el dominio del lenguaje en uso y en acción; el lenguaje adquiere una función mediadora entre hombre y hombre, entre el hombre y el mundo, organizando a los hombres a lo largo de sus vidas. Nos damos cuenta de que esta noción expande la concepción saussuriana. En este sentido, el lenguaje comienza a referirse al sujeto que enuncia. (Cavalheiro, 2010, p. 32)

Lo definido por Cavalheiro, además de confirmar la subjetividad y la intersubjetividad en el nivel lingüístico-semántico de la dimensión de enunciación no niega la contribución de Saussure a los estudios del lenguaje. Sin embargo, después de reconocer sus limitaciones, gracias a Benveniste, entendemos que es imposible objetivar el lenguaje sin considerar el contexto social, histórico y la actitud de los hablantes involucrados en el proceso de producción del lenguaje, es decir, el proceso enunciativo.

Sin embargo, en el caso del mural del GAM sobre Gabriela Mistral, el sujeto enunciativo deja de ser Mistral y pasa a ser el sujeto enunciado por otro (u otras; entendiendo el mural como una postura enunciativa feminista por los símbolos que contiene. Es a-histórica desde el punto de vista de la biografía mistraliana, pero puede ser histórica desde su contingencia). Es por ello que es conveniente plantearnos las siguientes interrogantes:

¿El mito mistraliano entendido como monolito deviene finalmente en un nuevo mito, perenne?

¿Es la reivindicación feminista de Gabriela Mistral en el mural del GAM efectivamente una reivindicación de la lágrima subjetiva mistraliana o se antepone la propia reivindicación del movimiento a la propia subjetividad y, por ende, punto de enunciación del yo de la autora?

Lo anterior, cumpliéndose o no el caso, ¿permite la liberación del discurso espectral mistraliano, es decir, la subjetividad de la escritora hecha discurso? Es decir, ¿el mural

representa o no el discurso mistraliano ignorado en la tradición crítica y republicana sobre la autora?

Las preguntas planteadas arriba podrían, eventualmente, llevarnos a la reflexión de que podría o no existir una relación de una Mistral no persona, carente de la relación dialógica tú-yo, que se presenta en tanto ella narrada exteriormente desde la corporalidad independiente de la imagen feminista, como la realización de una relación aporética entre una desmitificación que deviene mito y la libertad de una narración que prescinde del discurso mistraliano para existir. Para ello es necesario contextualizarnos y entender dicha imagen desde la postura de Pierre Francastel, quien en alusión directa al concepto de iconología de Panofsky (1979) establece que este último "demuestra la dificultad que presenta una renovación auténtica del método mientras no pongamos en tela de juicio la función de la visión figurativa a lo largo de la historia y nos contentemos con ahondar en las circunstancias particulares que determinan su significación cultural y simbólica en una época determinada." (1972, p. 14) Este hecho nos impide hacer una lectura del mural sin, primero, considerar elementos clave en la constitución del mismo tales como la bandera y su color, en alusión a la revolución social en Chile el pasado 18 de octubre de 2019, el pañuelo verde en el cuello como símbolo del movimiento social feminista contemporáneo que defiende el aborto libre, la igualdad de la mujer en el espacio público, entre otras demandas. No obstante, Francastel, al referirse explícitamente a la visión, la cual no sólo ocurre para la/el artista sino también para el caso de la recepción de la obra, hace que sea insoslayable que otros elementos no considerados en la constitución del mural, puedan escapar de él, en la medida en que si bien son temas sensibles en términos de subalternidad pero aún no masivamente visibles en las reivindicaciones sociales del espacio público, podrían conllevar críticas futuras en aspectos tales como patrones del cuerpo que no coinciden necesariamente con los tipos de cuerpos de muchas mujeres que pudieran no verse eventualmente representadas en esa representación de una mujer aparentemente joven o en el imaginario de la heroína feminista, ni tampoco con el cuerpo de la misma Gabriela Mistral cuando era más joven, lo que podría quizás verse -entenderse- como una corrección de un cuerpo posiblemente imperfecto en la visión de quien crea el mural. Todas estas cuestiones, por cierto, representan aspectos no propios de la intencionalidad en la constitución del mural pero que, irremediablemente -a raíz de la autonomía de la propia corporalidad del mural (Belting, 2007) que significa por sí mismo a pesar de disposiciones aparentemente axiomáticas pero jamás apodícticas- podrían ser relevantes a la luz de visiones posteriores que permitirían al mural escindirse tanto de la

enunciación original de Gabriela Mistral, ya soterrada en la visión original del mural, como también de la propia enunciación de la artista que concibe y crea dicho mural.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En este capítulo, ha sido de vital importancia cuestionarse tanto el ejercicio de la memoria como las prácticas reivindicativas en el contexto de la imagen pública de Gabriela Mistral, primer Premio Nobel de Literatura en Iberoamérica. En la actualidad, es de Perogrullo el fenómeno sociopolítico de reivindcación de figuras de la historia como de iconoclasia para el caso de otras. Aún, para una historia del presente, parece haber un gran acervo de variables para comprender la utilización/manipulación de ciertas figuras como el cuestionamiento y la patente exclusión de otras. Sin embargo, en la tensión utilización/manipulación, parece estar la clave para la reflexión sobre el apego al signo lingüístico del personaje a promover en la contemporaneidad. En esta dirección, parece ser fundamental el ejemplo del mural de Mistral del Gam sobre el aquí hemos reflexionado.

Sin cuestionar la intencionalidad en términos de si se pretende o no defender o perjudicar al personaje en cuestión, efectivamente la utilización de la imagen pública de un personaje tan relevante para la historia de Chile como lo es Gabriela Mistral parece ser eficaz en la promoción de reivindicaciones programáticas contemporáneas que no necesariamente se condicen con la propia voz ejercida por dicho personaje. Es aquí donde aparece la manipulación; independiente de la admiración que se tenga por una escritora como Mistral, cuando el ejercicio de su signo lingüístico se contradice con representaciones figurativas contemporáneas, la reivindicación de la memoria parece soterrada a una lágrima de subjetividad mistraliana que todavía parece no tener cabida en el espacio público nacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Cabello Hutt, C. (2015). “Prólogo a Gabriela Mistral”. In: Concha, J. *Gabriela Mistral*. Ediciones Alberto Hurtado.

Castillo, A. (2014). *El desorden de la democracia: Partidos políticos de mujeres en Chile*. Palinodia.

Cavalheiro, Juciane. *Literatura e Enunciação*. UEA Edições, Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, Brasil, 2010.

Belting, Hans. *Antropología de la imagen*. Barcelona, Katz Editores, 2007.

Francastel, Pierre. “Para una sociología del arte: ¿Método o problemática?”, en Francastel, Pierre. *Sociología del arte*, Buenos Aires, Emecé, 1972.

Fry, Paul. “Semiotics and Structuralism”. In: *Theory of Literature*. Yale University Press, 2012.

Oyarzún, Pablo. “Memoria, momento y lágrimas. Una aproximación especulativa al problema de las singularidades latinoamericanas”. In: *AA.VV., Seminario América 2941*. Ediciones del Instituto de Arte/PUCV, Santiago de Chile, 2012.

Panofsky, Erwin. “Iconografía e iconología: introducción al estudio del arte del Renacimiento”, en Panofsky, Erwin. *El significado en las artes visuales*, Madrid: Alianza Editorial, 1979.

Pizarro, Ana. El Proyecto de Lucila. Santiago de Chile: Lom, 2005.

Romé, María. *La enunciación en el niño. Problemática e incidencias a partir de la enseñanza de Jacques Lacan*. TESIS DE DOCTORADO. Universidad Nacional de La Plata (UNLP) y la Universidad de Rennes 2, Francia (UR2), 2018.

Sánchez, Cecilia. El conflicto entre la letra y la escritura. Legalidades/contralegalidades de la comunidad de la lengua en Hispano-América y América-Latina. FCE: Chile, 2013.

Valderrama, Miguel. *Coloquio sobre Gramsci*. Palinodia, 2016.

CAPITULO V

GEOGRAFÍA Y ESPACIALIDAD EN LA CRÍTICA DE ARTE[7]

Gabriel Arturo Farías Rojas[8]

Pares evaluadores: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.[9]

RESUMEN

Tradicionalmente el estudio o la crítica de arte estuvo dominada por la hegemonía de lo estético y lo técnico, con auxiliares referencias al campo de la historia de manera de referirse tanto a aspectos históricos como también a aspectos espaciales, estos últimos quedando relegados y subsumidos a un área que no les era particularmente propia y a la cual estaban más bien relacionadas por la díada espacio-tiempo, pero que, en la aparente metonimia de la historia, parecía ser que el espacio fuera sólo un aspecto del tiempo y no su contraparte. No obstante, irónicamente, con el paso del tiempo, el espacio comenzó a ganar una relevancia ya no sólo a nivel referencial y/o calificativa sino también desde un mayor nivel de complejidad, lo que conllevó un nivel mayor de interés y, por ende, de especialización. Ello parece ser el resultado de una creciente inquietud en el campo cultural de las artes y las humanidades, lo cual, insoslayablemente tuvo como consecuencia, un creciente interés en el campo espacial, de gran relevancia para los procesos culturales. Este cambio de paradigma es muy bien explicado por Thomas Dacosta Kaufmann, quien, al conceder dicho cambio al filósofo Michel Foucault, expresa que,

> *The transformation in how geography is studied constitutes a 'cultural turn' that corresponds to similar changes in many other fields of the humanities and social sciences. For example, the 'cultural turn' complements the 'spatial turn' that has been observed across the arts and sciences. Attitudes changed from the moment when Michel Foucault could remark that 'space was treated as the dead, the fixed, the undialectical, the immobile. Time on the contrary was richness, fecundity, life, dialectic. (2004, p. 3)*

---

[7] Derivado del proyecto de investigación: Investigación de Tesis Doctoral (DEA / UAI, Chile) con financiamiento de ANID (Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo) en Chile para programa de Doctorado en territorio nacional.

[8] Profesor de Estado en Inglés / Licenciado en Educación en Inglés, Universidad de Santiago de Chile; Profesor de Educación Diferencial con Mención en Lenguaje, Universidad de Antofagasta (Chile); Máster "in Teaching English as a Foreign Language, Universidad de Jaén (España); Maestría en Formación de Profesores de Inglés como Lengua Extranjera, Universidad Internacional Iberoamericana (Puerto Rico); Magíster en Letras y Artes, Universidad del Estado del Amazonas (Brasil); Candidato a Doctor en Estudios Americanos, Universidad Adolfo Ibáñez (Chile). Correo electrónico: prof.gfariasrojas@gmail.com

[9] Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. www.ciencialatina.org

En sus palabras, es importante hacer hincapié que la inclusión del giro espacio-cultural en la consideración de la geografía, como un área esta vez interdisciplinar de vital importancia para el estudio de las artes y las humanidades, significó un nuevo tratamiento de lo comúnmente considerado como espacio, el cual fue antes mayormente asociado a un punto fijo por el cual pasaba el tiempo y los protagonistas de una historia/relato; es decir, se pasó de un paradigma del entendimiento del espacio como un ente singular a la consideración de espacios en la perspectiva de relaciones espaciales posibles en los nuevos estudios de la cultura coalicionados a las artes y las humanidades. Asimismo, esto significó un nuevo enfoque tanto en la inclusión de una nueva concepción geográfica en los estudios anteriormente mencionados como también en el desarrollo de la propia geografía como disciplina. Esto se esclarece con lo enunciado por Kaufmann cuando explica que,

> *Foucault's discussions of the relation of power to knowledge, of the change in epistemes revealed by the archaeology of the human sciences, and of the idea of 'discourse' have themselves been instrumental in determining the course of 'poststructuralist' discourse. Yet, Foucault recognized the importance of geographical considerations for his own thought. He acknowledged the obvious role of geography in shaping his views when pressed by the interviewers: 'Geography must indeed necessarily lie at the heart of my concerns.' Just as Foucault's studies of particular places like the prison and the clinic, and in general his 'poststructuralist' reorientation, have had an effect both on the field of geography and in opening up other disciplines for geographical and spatial considerations, these very remarks have had an impact as well. (2004, p. 3)*

Es interesante notar cómo aquello que inicia Foucault y que muy bien relaciona Kaufmann no sólo es importante para la geografía y aquellas otras disciplinas a las cuales influye sino también para las propias consideraciones de lo geográfico y lo espacial, para lo cual las antiguas certezas quedan obsoletas y, por lo tanto, se hace necesario poner dichas consideraciones y el entendimiento de las mismas a una constante revisión crítica.

Sin duda, las explicitaciones teórico-críticas en torno a los conceptos de geografía y espacio no habrían sido posibles sin una marcada tendencia a la consideración del espacio desde su dinamismo en disciplinas tan relevantes para un sector de la sociedad como lo es el arte, cuyos notables cambios de paradigma en el siglo 19 están íntimamente relacionados con la importancia de los viajes y su relación con el acto de conocer, asociado a una cultura de elite. En Chile, por ejemplo, dicho contexto influye fuertemente a la crítica de arte de comienzos del siglo 20, de tal manera que una ilustre personalidad como Manuel Rodríguez Mendoza, en una conferencia ante una audiencia en el Salón Central de la Universidad de Chile, en el

año 1904, se esmera en entregar un panorama geográfico de España antes de siquiera referirse a las obras de Velásquez, lo que aparentemente era su real interés como profesor de estética e historia del arte, según lo que tradicionalmente se entendía como de interés para la disciplina. Así, contrariando dicha creencia, enuncia que,

> *Antes de estudiar en rápido examen las obras maestras del insigne artista Velásquez, que se guardan, como dentro de augusto santuario, en la más hermosa sala del Museo del Prado, vuestra benevolencia ha de permitirme decir algunas palabras sobre la capital de España, tan llena de interés para los que viajan con espíritu de observación, i tan poco conocida de los hispano-americanos, ávidos siempre de la nerviosa i ajitada vida de Paris, la ciudad de fascinadores atractivos.*
>
> *Activa, populosa i en creciente prosperidad, la Coronada Villa madrileña es algo más todavía: ocupa, por su riqueza i cultura a la vez que por el carácter monumental de sus edificios, un lugar preferente entre las antiguas i notables metrópolis de Europa. La corte i la nobleza de ilustre abolengo, las celebridades de la ciencia, las letras i las artes tienen en ella un sitio de honor, como lo manifiestan la suntuosidad de sus palacios, el valor inapreciable de algunos de sus museos, sus escuelas universitarias, sus ateneos i academias, sus estatuas de reyes, guerreros, políticos, descubridores, artistas, literatos i hasta humildes pero heroicos soldados. (1904, p. 163 – 164)*

En la cita anterior, es realmente relevante como, además de colocar a la geografía como un aspecto importante de su crítica de arte, también la sitúa como un área de la cultura que debe conocerse, con lo cual, al decir que sólo se sabía de París, básicamente está diciendo que desconocer a España como referente geográfico es equivalente a pecar de ignorancia. También, hace referencia a los espacios como lugares donde ocurren cosas, situaciones, y donde hay, en definitiva, actividad humana, es decir, de intercambio, reciprocidad e intersubjetividad. Este cambio de paradigma, como consecuencia, establece nuevos modos pensar y, como expresamos más arriba, un tipo de revisión que es continua y abierta a nuevas posibilidades. En esta línea, Kaufmann añade,

> *Moreover, the 'spatial turn' may be related to a more far-reaching change in thinking about the possibility of the objective determination of knowledge. At a time when some skeptics have questioned 'every aspect of geographical space as normally conceived by turning it inside out and reformulating it as a mentally constructed set of relationships,' the place of the observer has also been granted increased importance in the construction of knowledge. In this 'postmodern' (as it has again been called) or 'poststructuralist' move, the position (ideological, social, cultural,*

> *etc.) of the person who knows is posited as having an important effect in the determination of what is known; place thus obtains a significant role in epistemology. (2004, p. 3 – 4)*

Por cierto, tal como muestra Thomas Dacosta Kaufmann, este nuevo cambio en la manera de pensar, de concebir el espacio desde este nuevo giro espacial que es transversal a las disciplinas del pensar, apareja un cambio epistemológico, o mejor dicho post-epistemológico, es decir, de un abandono de las certezas por un contexto de inclusión potencial de nuevas reformulaciones del espacio y sus dinamismos. Un preclaro ejemplo de ello es la descripción estética de un espacio dinámico, es decir, donde hay actividad, en el caso de Manuel Rodríguez Mendoza. En sus palabras, comienza enunciando que,

> *Decía al comenzar la segunda parte de esta conferencia, que ningún pintor ha igualado a Velásquez en el modo de fijar en tela la impresión del aire i la luz; i agregaba, para señalar esta faz culminante de su obra artística, que en algunos de sus cuadros la ilusión de lo real es tan completa, que se llega a imaginar que los personajes respiran, sienten el calor del aire ambiente, i parpadean sus ojos en la atmósfera luminosa que hiere sus pupilas; que se aguarda el instante de que se muevan sus labios para invitarnos a entrar en amena plática con bufones i haraganes, con damas de honor i cortesanos, con guerreros, príncipes y reyes. (1904, p. 183)*

Es patente la actividad que supuestamente provocan los personajes en las pinturas de Velásquez; a saber, dichas acciones asociadas a los sentidos otorgan características humanas a un espacio que ya no es más un espacio fijo sino uno dinámico que aborda actividades tales como el parpadeo de ojos, la respiración de los personajes o incluso una plática amena, en la cual, como espectadores de la obra de arte, podemos ser partícipes y, así, entrar en una dinámica en que las consideraciones geográfico-espaciales se superponen a la dicotomía fantasía-realidad. Sin embargo, el dinamismo de un espacio también puede considerar, entre sus múltiples variables, aquella de la circulación. Así, en otro intento más por, de manera aparente, meramente contextualizar las obras de Velásquez, Rodríguez Mendoza hace referencia al mismísimo Museo del Prado, en Madrid, donde se encuentran las obras de Velásquez que él posteriormente analiza, al decir que,

> *Entro, ahora, al asunto principal de esta conferencia: al Museo del Prado, a sus admirables colecciones de pinturas, de los más célebres maestros del arte, i mui especialmente a las telas de Velásquez, el más clarovidente de los artistas, el pintor por tantos títulos ilustre, que, anticipándose a los progresos técnicos de su época, marcó nuevos rumbos en el sentido de saber sentir i expresar la belleza real, hasta*

> *la belleza de ciertas fealdades humanas, cuyas vulgares o repelentes apariencias estraviaron siempre el criterio estético de todas las escuelas del Renacimiento. (1904, p. 168)*

En las palabras anteriores, para comenzar, ocurre una circulación de índole físico-espacial, al momento de entrar al museo, recorrer sus espacios donde se encuentra un acervo de pinturas, hasta finalmente llegar a las pinturas de Velásquez. Por otra parte, estamos ante una circulación espacio-temporal, podríamos decir de corte simbólico, desde la cual el crítico de arte imagina, es decir, viaja mentalmente a tiempos pretéritos, para confrontar la fealdad de las creaturas de las pinturas al criterio estético de las escuelas de arte renacentistas. Además, en un claro esfuerzo diegético para reforzar lo espacio-geográfico en su crítica de arte, se esmera en describir los espacios del museo. Un ejemplo de ello son las siguientes palabras:

> *Cerca de 3,000 cuadros, dibujos i ejemplares de tapicería se conservan en este maravilloso Museo de Madrid. Para calcular de un modo aproximado el valor inmenso de sus colecciones, básteme decir que todas las escuelas de pintura, a excepción de la inglesa i las de Francia, se encuentran admirablemente representadas: las escuelas españolas, las italianas, las alemanas, flamencas i holandesas. Pude notar, sin embargo, desde mi primera visita, un vacío inexplicable: del más original i vigoroso, del más jenial de los artistas holandeses, del insigne Rembrandt, existe un solo lienzo auténtico, La Reina Artemisa en el acto de recibir las cenizas de su esposo, obra que no es, ciertamente, de las que le dieron universal renombre al autor de La lección de anatomía i La ronda nocturna. (1904, p. 168)*

Sin embargo, en la cita anterior, el crítico no se limita simplemente a describir, sino que, en dicho acto, deja patente que lo que le permite describir el espacio en dicho párrafo es el resultado de sucesivas visitas -al menos dos- al museo. De ello se pueden colegir dos hechos importantes. Por un lado, el espacio es un lugar que se recorre, y no uno en el cual simplemente se está. Por otro lado, dicho recorrido se puede asemejar al proceso de narración-descripción de una diégesis, en el cual la descripción existe en la medida en que hay una pausa en la narración. De esta manera, la descripción de las obras del espacio recorrido equivale a plantearnos la idea de que dicha descripción es el resultado de un proceso de contemplación por parte del crítico en la cual se establece una pausa en el recorrido del lugar.

Para finalizar, es menester rescatar de Manuel Rodríguez Mendoza el hecho de no sólo enunciar aspectos geográfico-espaciales para nutrir la cognición de su audiencia sino el de también explicitar dicho contexto meta-cognitivo al dejar de manifiesto la necesidad de educar a la población chilena, ya no sólo evidenciando la ignorancia como ocurre al comienzo

de su discurso sino providenciando ejemplos concretos de cómo se debería invertir en los espacios físicos asociados a la promoción de la cultura y la artes en Chile, gracias al contraste que establece con la realidad de España. En concreto, narra lo siguiente:

> *Para nosotros los chilenos, que no sabemos o no queremos apreciar la importancia social i económica de la cultura artística; para nosotros que solo ahora pensamos edificar un modesto palacio destinado a nuestros nacientes museos i a nuestra Escuela de Bellas Artes; para nosotros, decía, ha de ser motivo de especial atención la prodigalidad con que los Gobiernos de España, desde las postrimerías del siglo XVIII, han invertido millones de duros en construir o habilitar bibliotecas, museos i academias artísticas, que son, con sobrado motivo, objeto de viva curiosidad, i de admiración a veces, de parte de los europeos i americanos que visitan Madrid i otras históricas ciudades españolas. (1904, p. 164)*

El esfuerzo pedagógico de la cita anterior en torno a la relevancia de los espacios y la geografía en el campo estético-cultural fue un insumo importante en las posteriores nuevas consideraciones teórico-críticas del concepto de espacio y geografía asociadas a nuevos y potenciales entendimientos tanto técnico-conceptuales como epistemológicos. Ello, sin duda, ha no sólo despertado un creciente interés de investigadores y aficionados sino también heredado un terreno fértil al desarrollo de una geografía humana y cultural como, a su vez, al de sus aplicaciones interdisciplinares en otros campos de estudios. Como consecuencia, la geografía deja de ser una disciplina aislada para ingresar al dinámico contexto de redes del pensar en los actuales tiempos de transversalidad técnico-cultural.

REFERENCIAS

Kaufmann, Thomas DaCosta. Towards a Geography of Art. Chicago: University of Chicago Press, 2004.

Rodríguez Mendoza, Manuel. “El Museo del Prado i las obras maestras de Velázquez”, Anales de la Universidad de Chile, 1904, pp. 164-190

CAPITULO VI

LA SATISFACCION LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL

Henry Williams Chamoli Falcón[10]
Edilberto Freed Flores Rivera[11]
Andy Williams Chamoli Falcón [12]
Pares evaluadores: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.[13]

RESUMEN

El presente trabajo de investigación buscó determinar la relación de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del Servicio Rural Urbano y Marginal (SERUMS) de la Red Funcional Ambo, durante el periodo 2015. El método empleado en la investigación fue el descriptivo – explicativo, de corte transversal y prospectivo; con un diseño de investigación no experimental de tipo correlacional. La técnica empleada fue la entrevista, asimismo se utilizó la encuesta para las variables de satisfacción laboral y el test de desempeño, el cual fue validado mediante juicio de expertos y obtuvo un coeficiente de confiabilidad del 0,96 y 0,93 respectivamente, mediante la escala del Alfa de Cronbach. Como principales resultados, se obtuvo que existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral (la cual es agradable el trabajo con otros compañeros, el personal con que trabaja le apoyan y no toma distancias con ellas) y el nivel de desempeño (comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo) debido a que los valores de $p < 0.05$, de igual manera sucede para las demás variables de satisfacción laboral. Se concluye que existe una correlación alta entre las dos variables estudiadas, ya que el coeficiente de correlación entre ellas es significativo en relación a – $r = 0,862$ $p < 0,000$, donde según Pearson la proximidad de r a 1.00 determina que esta correlación es fuerte.

Palabras Clave: Compromiso organizacional, comunicación, trabajo en equipo, desempeño.

[10] Cirujano Dentista, Universidad de Huánuco, Maestría en Gerencia y Salud, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Docente, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, correo electrónico: chamoli25@hotmail.com.
[11]Abogado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Maestría en Derecho mención Derecho Procesal, Universidad de Huánuco, correo electrónico: friverab3@gmail.com.
[12] Abogado, Universidad de Huánuco, Doctor en Gestión Empresarial, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Docente, Universidad Privada del Norte , correo electrónico: andy.chamoli@upn.edu.pe.
[13] Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. www.ciencialatina.org

JOB SATISFACTION AND PERSONNEL PERFORMANCE

ABSTRACT

The present research work sought to determine the relationship of job satisfaction in the performance of the personnel of the Rural Urban and Marginal Service (SERUMS) of the Ambo Functional Network, during the period 2015. The method used in the investigation was descriptive - explanatory, cross-sectional and prospective; with a non-experimental research design of the correlational type. The technique used was the interview, the survey was also used for the variables of job satisfaction and performance test, which was validated by expert judgment and obtained a reliability coefficient of 0.96 and 0.93 respectively, through the Cronbach's Alpha scale. As main results, it was obtained that there is significant correlation between job satisfaction (which is pleasant to work with other colleagues, the staff you work with support you and do not distance yourself from them) and the level of performance (communication, initiative, knowledge, teamwork) because the values of $p < 0.05$, in the same way it happens for the other variables of job satisfaction. It is concluded that there is a high correlation between the two variables studied, since the correlation coefficient between them is significant in relation to – $r = 0.862$ $p < 0.000$, where according to Pearson the proximity of r to 1.00 determines that this correlation is strong.

***Keywords*:** Organizational commitment, communication, teamwork, performance.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, es importante la preparación profesional para la inserción al campo laboral ya que día a día las exigencias son mayores en este mundo globalizado, pues la humanidad entera enfrenta mayores desafíos comparados con generaciones en décadas pasadas (Robbins, 2009; Chiavenato, 2002). Las instituciones que brindan Servicio de Salud juegan un papel muy importante en este ciclo, por satisfacer y tratar las necesidades del paciente, deben ser profesionales capaces de enfrentarse a esta realidad a la hora de insertarse en el ámbito laboral (Escuela de Salud Pública en México, 2004; Beltrán, 1999).

Muchos de estos profesionales inician su trabajo como profesionales SERUMS (Servicio Rural Urbano Marginal de Salud). Y es ahí donde ellos se desenvuelven en su campo laboral; siendo en muchos casos puede verse afectado su desempeño laboral, motivo por no encontrarse cómodos ni satisfechos en el establecimiento correspondiente donde adjudicaron. En los estudios del desempeño laboral concluyen que es el efecto o relación que éste tiene con la satisfacción laboral. Algunos autores consideran que en las empresas conforme aumenta la satisfacción laboral aumenta la productividad en un 90% y la calidad en el trabajo en un 83%, sin embargo, en la realidad nacional se puede observar que la mayoría de las personas manifiestan en alguna medida la insatisfacción laboral en sus empleos (Álvarez, 2006; Álvarez, 2008).

Estudios realizados en las diferentes Universidades demuestran que más del 60% de trabajadores en una empresa están insatisfechos en su lugar de trabajo por diferentes factores; y si lo relacionamos en la Instituciones que Brindan Servicios de Salud más del 70% de empleados se encuentran insatisfechos y eso trae en consecuencia deficiencias en su rendimiento y desempeño en el área correspondiente (Porter, Steers, Mowday y Boulain, 1974; Atalaya, 2010; Palma, 2005).

El Sistema de Salud de nuestra Sociedad, tiene como problema, el pobre desempeño del trabajador en su campo de acción, razón se debe, que el trabajador no se encuentra satisfecho con su Institución de Salud, motivo puede ser por la demanda de labores que el trabajador realiza y el poco reconocimiento de sus jefes o también relacionado con el poco salario mensual y su entorno de trabajo, en donde lleve al trabajador a que su desempeño no sea el correcto, y esto trae a consecuencia la incomodidad no solo de sus superiores sino también del usuario (paciente), por ser una Institución que brinda servicios de Salud.

Para acceder a una comprensión más completa acerca del término satisfacción, se debe hacer un recorrido por las diversas perspectivas teóricas, las mismas que a pesar de tener diversos

grados de encuentro y desencuentro, contribuyen a enriquecer la comprensión de este esquivo fenómeno (Basaglia, 1994; Ardouin, Bustos, Gavó y Jarpa, 2010).

En el desempeño laboral es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa (Salom y D'Anello, 2002).

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer (Goncalves, 2002), por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada (Díaz, 2009).

La satisfacción en el desempeño laboral asume compromisos y responsabilidades, para lo cual se requiere de óptima capacidad en la gestión de recursos humanos y de habilidades para establecer relaciones interpersonales, ya que en todos los puestos se trabaja siempre en grupo y por lo mismo es útil conocer los mecanismos de las relaciones humanas; siendo clave, el fracaso institucional se ha asociado más a conflictos interpersonales que a la competencia de los trabajadores (Martín y Núñez, 2010)

En consecuencia, el abordaje de los temas de satisfacción laboral y desempeño resulta capital para las instituciones proveedoras de servicios de salud (Gaither y Frazier, 2000), que para el efecto se han desplegado diversos enfoques de intervención como por ejemplo los programas de calidad y calidad total ya que urge satisfacer el cliente externo quien demanda necesidades y expectativas mucho más complejas (Samayoa, 2004). También se ha considerado como vital la tarea de evaluar el desempeño pues se ha reconocido que constituye un aspecto básico de la gestión de recursos humanos en las organizaciones, el evaluar el desempeño obtienen información para una adecuada toma de decisiones (Núñez, Salazar y Martín, 2011)

Al referirnos al Perú podemos notar que existe una crisis institucional en los servicios de salud, el sistema de atención confronta serias debilidades que se expresa en mala calidad de servicio y se observan quejas constantes de sus usuarios; por ende, el personal también

confronta dificultades que lo manifiestan en su insatisfacción perjudicando así su Desempeño en su campo Laboral (Mamani, 2011).

Por tanto, se asume que existen niveles de insatisfacción laboral al interior de la RED FUNCIONAL AMBO y ello representa un factor de riesgo para los trabajadores de salud y usuarios, perjudicando el desempeño, ocasionando grandes cuotas en la baja calidad del servicio de salud.

El personal SERUMS; son profesionales que brindan su servicio dirigido al Estado, para complementar parte de su formación en la carrera profesional elegida. En la mayoría de casos, este personal es recién egresado de la diferentes Universidades y carecen de experiencia laboral en la gestión administrativa. El factor o factores de este problema de satisfacción laboral en este grupo de personal, relacionado con su Desempeño Laboral, se desconoce por ellos es que se realiza el presente trabajo de investigación, el cual tiene como objetivo, determinar la relación de la satisfacción laboral en el desempeño del personal SERUMS de la Red Funcional Ambo, periodo 2015.

La investigación es importante porque permitirá conocer y verificar la propia realidad para luego proponer estrategias para el cambio de la gestión de recursos humanos en la institución, encausando al cambio de la actitud de satisfacción laboral de los trabajadores, a través de capacitaciones de la calidad humana y estímulos que hoy están ausentes y así contribuir a alcanzar elevados niveles de desempeño laborales de los trabajadores, basados en una satisfacción integral.

No se ha contado con presupuestos de instituciones públicas o privadas para solventar este estudio, que está relacionado a determinar un modelo de evaluación al personal asistencial de la provincia de Ambo.

MATERIAL Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló en la región de Huánuco. La población estuvo conformada por todos los profesionales ingresantes al proceso de selección SERUMS 2015. La muestra estuvo conformada por el personal SERUMS que labora en la RED FUNCIONAL AMBO que son el total de la población (30) por ser una población muestral representativa, distribuidos entre médicos, odontólogos, enfermeros, obstetras y otros profesionales. El tipo de muestreo fue no probabilístico, tipo intencional o de conveniencia del investigador; por la accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador, relacionado con el lugar de labores de trabajo.

El estudio es de tipo transversal, retrospectivo y descriptivo – explicativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2006); y tiene por objetivo analizar una relación entre las variables con

otros estudios y que la investigación sea con resultados actuales. El diseño fue no experimental, transversal de tipo correlacional, porque se recolectaron datos en un solo momento, para describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Para la técnica de la encuesta se aplicaron como instrumentos dos cuestionarios, uno de satisfacción laboral y otro de desempeño laboral, validados por expertos para determinar su validez de contenido. En psicometría, el Alfa de Cronbach, es un coeficiente que sirve para calcular la fiabilidad de una escala de medida, el cual fue empleado en la presente investigación. La confiabilidad del cuestionario de satisfacción presentó alfa de Cronbach de 0,96 y el test de desempeño laboral un alfa de Cronbach de 0,93, considerándose puntajes confiables.

RESULTADOS

De los resultados obtenidos en la investigación, se puede deducir que las características sociodemográficas del personal SERUMS, en la actualidad la Red funcional Ambo recepciona 30 personal SERUMS todos los años en el mes de abril, de los cuales en el 2015; 18 son de sexo femenino y 12 de sexo masculino, teniendo como edad promedio 25 años, y las profesiones más predominantes son de enfermería y obstetricia. Según los reportes de 3 años anteriores descritos por la DIRESA Huánuco, el predominio del sexo femenino aumento y la edad promedio se mantuvo; por qué el 2012 fue el personal SERUMS, 10 de sexo femenino y 20 de sexo masculino, la edad promedio fue de 25 años; las plazas SERUMS no se modificaron desde el 2013.

Los resultados muestran la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral del personal SERUMS de la Red Funcional Ambo-2015, existe una relación significativa y positiva (rho=0.410, P=0.004) entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral; por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula (tabla 1)

Tabla 1 Relación entre la Satisfacción y el Desempeño laboral del personal SERUMS de la Red Funcional Ambo-2015

Variables de Correlación	**Rho Spearman**	**Pvalor**	
Satisfacción Laboral	0.410	0.004	
Desempeño Laboral	**0.410**	0.004	
TOTAL		30	

° la correlación es significativa al nivel 0.05

Sobre la relación entre las dimensiones de la satisfacción y el desempeño del personal SERUMS, el análisis de correlación deja en evidencia que las condiciones de trabajo,

reconocimiento personal y social y beneficios económicos se relacionan de manera significativa (Sig.<0.05) con el desempeño laboral del personal SERUMS este resultado conduce a aceptar la hipótesis de la investigación. La correlación positiva indica que en la media que mejora las condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social y beneficios económicos mejora el desempeño laboral del trabajador (tabla 2)

Tabla 2 Relación entre las dimensiones de la satisfacción y el desempeño del personal SERUMS**.**

Variables de Correlación	**Rho Spearman**	**Pvalor**	
Significancia de tarea y desempeño laboral	**0.192**	**0.308**	
Condiciones de trabajo y desempeño laboral	**0.603**	**0.000**	
Reconocimiento personal y social con el desempeño laboral	**0.713**	**0.000**	
Beneficios económicos y desempeño laboral	**0.561**	**0.001**	
TOTAL		30	

Con relación a las dimensiones de la satisfacción, el análisis de correlación deja en evidencia que la comunicación, iniciativa, conocimientos y trabajo en equipo se relaciona de manera significativa (Sig.<0.05) con la satisfacción laboral del personal SERUMS este resultado conduce a aceptar la hipótesis de la investigación. La correlación positiva indica que en la media que mejora la comunicación, iniciativa, conocimiento y trabajo en equipo el personal se muestra más satisfecho (tabla 3)

Tabla 3 Satisfacción y dimensiones del Desempeño laboral

Variables de Correlación	**Rho Spearman**	**Pvalor**	
Satisfacción con adaptabilidad	**0.243**	**0.195**	
Satisfacción con comunicación	**0.819**	**0.002**	
Satisfacción con iniciativa	**0.796**	**0.000**	
Satisfacción y conocimientos	**0.680**	**0.000**	
Satisfacción y trabajo en equipo	**0.561**	**0.001**	
satisfacción y desarrollo de talentos	**0.154**	**0.416**	
TOTAL		30	

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La Satisfacción Laboral del personal SERUMS, (6.7%) tiene un nivel de satisfacción alta, (33.3%) satisfacción media, y (60.0%) su satisfacción es bajo; relacionando este resultado con el factor de las condiciones de trabajo y reconocimiento con respecto a la Variable. Estos hallazgos se ven reflejados en los estudios de Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2009) sobre "Clima y Satisfacción como predictores del desempeño: evaluación en una empresa pública chilena" donde concluye que existe una relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral; siendo el nivel mostrado de satisfacción baja en un 50%, motivo porque existía un mal clima organizacional. También según la investigación de Castañeda (2005) sobre "Satisfacción Laboral y Condiciones de trabajo de usuarios internos del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano", en Huánuco, donde concluye que las condiciones físicas y materiales otorgan un porcentaje significativo de Satisfacción, dando una insatisfacción del personal asistencial (64%) y administrativo (60%), establecen una relación significativa entre las condiciones de trabajo con el nivel de satisfacción.

Por otro lado, se puede concluir del nivel de desempeño Laboral del personal Serums 1 (3.3%) manifiesta un Desempeño alto,13(43.4%) demuestra un nivel de desempeño medio, y un 16 (53.3%) es bajo; relacionando este resultado con los hallazgos obtenidos del nivel de satisfacción; que son similares a los de Cuento (2013) con la investigación "influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de salud de la microred Valle de Yanamarca Acolla - Jauja", aplicado a 41 trabajadores el cual concluye como resultado el nivel de clima organizacional es intermedio (31.7%) y el del desempeño laboral es superior con un promedio de (61,3%) demuestran un buen desempeño.

De acuerdo a los resultados, existe una relación entre Satisfacción laboral y el nivel de desempeño en el personal SERUMS, dado que los valores de, r=0,862 p ≤0,000s se afirma la hipótesis en que existe una influencia alta entre la Satisfacción Laboral con su desempeño del personal SERUMS de la Red Funcional Ambo. Así como manifiestan Chilang y Nuñez (2010) en su investigación sobre "Cómo influye la Satisfacción Laboral sobre el desempeño" donde los resultados arrojaron que los empleados que participaron se encontraban en un rango de desempeño regular a bueno (68%), mientras que lo relacionado con la satisfacción laboral mostraron un alto nivel y también su desempeño.

Al igual que Rosales (2006) con su investigación sobre "influencia de la satisfacción laboral en nivel de desempeño de los trabajadores del Hospital II Essalud Huánuco 2004", en Huánuco – Perú, el cual concluye en que se encontraron en parte de los trabajadores una satisfacción laboral media y un desempeño laboral estándar (50%), en cuanto a la relación de

estas variables por cada tipo de personal registraron asociaciones altas y muy altas (r > 0.5) asumiendo que mientras crece la satisfacción laboral también lo hace el desempeño de cada trabajador de estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Álvarez, E. (2006). *Satisfacción Laboral en un grupo de trabajadores de una empresa pública*. Universidad de Trujillo, Perú.

Álvarez, R. (2008). *Satisfacción Laboral en docentes: el caso de la Universidad de Lima*, Perú.

Ardouin, J., Bustos, C., Gavó, R. y Jarpa, M. (2010). *Motivación y satisfacción laboral*. Disponible en URL: http: //www.udec.cl/~clbustos/apsique/labo. Cantera López, Javier. NTP 213: Satisfacción laboral: encuesta de evaluación.

Atalaya, M. (2010). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología* - Año III Nº 5 septiembre, 1999. Disponible en URL: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevista/psicología/1999_n5/satisfaccion.htm.

Beltrán, F. (1999). *Satisfacción Laboral en Presentadores de Servicio de Salud"*. Jalapa, Veracruz: Instituto de Investigaciones Psicológicas, Universidad Veracruzana, pp. 12-24.

Basaglia F. (1994). *La Salud de los trabajadores*. 4ta edición. México: Nueva Imagen. pp. 39-55.

Castañeda, N.E. (2005). *Satisfacción Laboral y Condiciones de trabajo de Usuarios internos del Hospital Regional* "Hermilio Valdizan Medrano" Huánuco.

Cuento, M. (2013). *Influencia del clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal de Salud de la Microred Valle de Yanamarca Acolla* – Jauja.

Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos*. 5ª. Edición. Colombia, Editorial Mc Graw Hill.

Chiang, M. y Nuñez, L. (2010). *Cómo influye la Satisfacción Laboral sobre el desempeño*: Caso empresa de Retail. Colombia.

Díaz, M. (2009). "*Satisfacción y Desempeño Laboral*", Buenos Aires, Edit Astro-Data.

Escuela de Salud Pública en México. (2004). "*La Satisfacción Laboral y su Papel en la Evaluación de Calidad de la Atención Médica*. México."

Gaither, N. y Frazier, G. (2000). *Administración de producción y operaciones*. México International Thomson Editores.

Goncalves, A. (2002). "*Fundamentos del Clima Organizacional*". Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación,* México. Mc. Graw Hill.

Mamani, R. (2011). *Análisis de los factores motores y de higiene de la Satisfacción Laboral en docentes del Instituto Superior Tecnológico Público* "María Rosario Araoz Pinto" de Lima Metropolitana, Perú.

Martín, M. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.* Madrid: Universidad Pontificia Comillas (Biblioteca Comillas: Economía Nº2).

Núñez, A., Salazar, M. y Martín, M. (2011). *Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad*. Salud de los Trabajadores 19 (1): 5-16.

Palma S. (2005). "*Factores Motivadores que Influyen en el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería de Sala de partos del Hospital Central Universitario*".

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. y Boulain, P.V. (1974) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. pp59, 603-609.

Robbins, W. (2009). "*Comportamiento Organizational*". México. Mc Graw Hill.

Rodríguez P., Retamal O., Lizana E. y Cornejo A. (2009) "*Clima y satisfacción como predictores del desempeño: evaluación en una empresa pública chilena*" Chile.

Rosales, E.E. (2006). *Influencia de la Satisfacción Laboral en el Nivel de Desempeño de los Trabajadores del Hospital II Essalud Huánuco*. (Tesis de pregrado) UNHEVAL.

Salom C, y D'Anello S. (2002) "*Motivación al Logro, Actitud hacia el Trabajo, satisfacción laboral y estrés*". Memorias EVEMO, 4ta edición, Mérida, Venezuela, pp. 85-93.

Samayoa, A. (2004) *Satisfacción laboral en receptores pagadores de las agencias bancarias de capital mixto de la Ciudad de Guatemala*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

CAPITULO VII

MAKING HISTORY AND AUTOBIOGRAPHY COME TOGETHER: A DREAM COME TRUE[14]

Gabriel Arturo Farías Rojas[15]

Pares evaluadores: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.[16]

RESUMEN

Throughout time, history and autobiographies have traditionally been thought of as being mutually exclusive. On the one hand, the former has been related to a field based on sheer scientific ground. On the other hand, the latter has been deemed a set of writings which, even though are of interstitial nature, have usually been linked to the field of literature. Notwithstanding this situation, the historian Jaume Aurell, from Navarra University, Spain, dared rebel against this dichotomy in order to attempt to make these two concepts come to terms.

In the essay *Las autobiografías de historiadores: la autopercepción de la tarea del historiador*[17], Aurell (2015) starts reflecting about the extent to which autobiographies have not only taken place in history, particularly in historians' history writings, but also how these have shaped the field of history itself. In order to do this, he finds focusing on the historian's task of paramount importance. Thus, this implies looking at both how tradition in making history, i.e. carrying out research about history and writing about it, has been embraced and the subsequent paradigm that saw itself as a milestone in the historian's task and the way we can see history nowadays.

However, the words above might be misleading and, therefore, make us believe that the breakthrough in history was the inclusion of autobiographies to the field. This is far from being true. Actually, regarding this situation, Jaume Aurell explains it as follows:

Contrary to popular opinion, historians have always written autobiographies. In fact, some of them have entered the canon of universal literature, such as the autobiographies of the

---

[14] Derivado del proyecto de investigación: Investigación de Tesis Doctoral (DEA / UAI, Chile) con financiamiento de ANID (Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo) en Chile para programa de Doctorado en territorio nacional.

[15] Profesor de Estado en Inglés / Licenciado en Educación en Inglés, Universidad de Santiago de Chile; Profesor de Educación Diferencial con Mención en Lenguaje, Universidad de Antofagasta (Chile); Máster "in Teaching English as a Foreign Language, Universidad de Jaén (España); Maestría en Formación de Profesores de Inglés como Lengua Extranjera, Universidad Internacional Iberoamericana (Puerto Rico); Magíster en Letras y Artes, Universidad del Estado del Amazonas (Brasil); Candidato a Doctor en Estudios Americanos, Universidad Adolfo Ibáñez (Chile). Correo electrónico: prof.gfariasrojas@gmail.com

[16] Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. www.ciencialatina.org

[17] We might translate this from Spanish into English as *Historians' autobiographies: self-perception in the historian's task*.

British Edward Gibbon (1796) and the American Henry Adams (1918). However, it is not less true that, only recently, historians have begun to use their own life events as a unique opportunity to reflect not only on their own past, but also on the evolution of discipline known as history and its methodological and epistemological transformations. (2015, p. 25)[18]

The aforementioned quotation clearly confirms the fact the autobiographies have been in the realm of history for a long time. But it adds one more important aspect to analyse and that is the change in the treatment that autobiographies received in past historical research and writing. Currently, it seems to be that historians have decided to step aside and start writing autobiographies by taking into account the characteristics of the genre and, thus, revealing aspects such as feelings, emotions, opinions, among other ones, all of them forbidden in the scientific-based history writing tradition. Consequently, this shows itself as being the actual context that creates a before and after in history studies because it defies the distance that the historian should keep from his/her object of study. Aurell reaffirms this by stating that "the increase in autobiographical writing as an exercise in intellectual history is particularly relevant if we consider that historians are researchers specifically trained to develop objectivity rather than subjectivity". (2015, p. 25)[19]

Thus, developing subjectivity instead of continuing focusing on objectivity leads to both abandoning the epistemological boundaries of the discipline and, at the same time, learning the rules of the autobiographical genre, acknowledging the advent of the first person singular in the narration of events. This seems to be the basis of subjectivity in autobiographical historiography. As a consequence of this, Aurell (2015) will divide the historical autobiography into two main trends, i.e. the positivist group of historians and the postmodernist one. As to the writing style followed in both of them, he exemplifies it by expressing that,

> *"Historians trained in the objectivist tradition of historicisms, Marxisms, positivisms and quantitative research move away from their new object of study, their own life, as they do with any other historical object, in order to gain in*

[18] Al contrario de lo que piensa la opinión popular, los historiadores han escrito siempre autobiografías. De hecho, algunas de ellas han entrado en el canon de la literatura universal, como las autobiografías del británico Edward Gibbon (1796) y el norteamericano Henry Adams (1918). Sin embargo, no es menos cierto que, solo desde hace poco tiempo, los historiadores han empezado a utilizar el relato de su propia vida como una oportunidad única para reflexionar no solo sobre su propio pasado, sino también sobre la evolución de la disciplina histórica y sus transformaciones metodológicas y epistemológicas. (2015, p. 25)

[19] "el incremento de la escritura autobiográfica como un ejercicio de la historia intelectual es particularmente relevante si tenemos en cuenta que los historiadores son unos académicos específicamente formados para desarrollar la objetividad más que la subjetividad." (2015, p. 25)

> *perspective. Their autobiographies are subtle, distant and showing the imprint of a peculiar academic formalist style, far from the strong subjective and emotional burden associated with the autobiographical genre." (2015, p. 28)*[20]

The mathematically-based writing style of the group mentioned above is represented by authors like Eric Hobsbawm, Annie Kriegel and Richard Pipes. Even Georges Duby, belonging to the sub-genre known as "ego-history" (20115, p. 29) can be thought of as being part of that group although he uses first person. This is like that since Duby prefers using first person plural instead of first person singular, in an attempt to escape from the psychological aspects of the latter and, thus, focus on community and academic aspects of his school generation. All of this has nothing to do with subjectivity and the importance of the self.

On the opposite side, that is, that of a historically-based autobiography, remains a group of postmodern historians like Robert A. Rosenstone and Gabrielle Spiegel, among other ones. Rosenstone sticks to the impossibility of coming up with a metonymy of one's own history -and this makes an autobiography be only a version of one's life-, whereas Spiegel involves the plethora of voices, languages, places, events, relatives -own's family-, feelings and emotions of one's enunciation place in order to start writing about one's history(ies).

The previous context, according to Aurell (2015), implies an epistemological change that can no longer be considered as an accident as it has opened the historian's task to new possibilities of both historical research and writing. That makes him believe that this innovation in history and historiography is certainly an asset that does no harm to history studies. For instance, nowadays we can lean against the concept of biographical space which makes both history and literature agree on the writing of (auto)biographies; it was originally coined by Leonor Arfuch, an Argentinian researcher, and it has been clearly explained by the philosopher Ernesto Laclau as follows,

> *The notion of 'biographical space' tries to account for some space in which the classic discursive-generic forms start being intertwined and hybridized; the category of biographical value acquires a new protagonist character in the narrative scheme that gives coherence to life itself; and the appeal to a stable referentiality as an anchor point is displaced in relation to the various self-representation strategies. (2010, pp. 10-11)*

[20] "Los historiadores formados en la tradición objetivista de historicismos, marxismos, positivismos y cuantitativismos se alejan de su nuevo objeto de estudio, su propia vida, como lo hacen con cualquier otro objeto histórico, para ganar en perspectiva. Sus autobiografías son ponderadas, distantes y afectadas de un peculiar estilo formalista académico, poco acorde con la fuerte carga subjetiva y emocional asociada al género autobiográfico."

Based on the words above, believing in a democratic territory for both history and philosophy when it comes to writing (auto)biographies is something far from being far-fetched. Actually, historians' autobiographies, as traditionally believed, will not make literature gain importance over history. Since the autobiographical genre is interstitial in nature, it can be easily linked to both disciplines without making them lose their methodologies. While literature has usually dealt with fiction and free creation, history is all about sticking to the truth of facts and events, no matter the metaphorical or subjective language that might be used by historians in their autobiographies. Therefore, the first kind of autobiography is aimed at making me travel to a parallel world and the historical one must never forget its task of making readers keep their feet on the ground, in this very same world.

REFERENCES

Aurell, J. (2015). Las autobiografías de historiadores: la autopercepción de la tarea del historiador. En *¿Qué hace el historiador al historiar?* (pp. 25 – 35). Viña del Mar: Ediciones Altazor – Universidad Adolfo Ibáñez.

Laclau, E. (2010). "Prefácio". In (Arfuch, L.) *O Espaço Biográfico: Dilemas da Subjetividade Contemporânea*, Editora da Universidade do Estado do Rio de Janeiro

CAPITULO VIII

SI NO SE NACE MUJER, ENTONCES ¿CÓMO SE HACE? ¿O LA HACEN? ¿Y POR QUÉ?"[21]

Gabriel Arturo Farías Rojas[22]

Pares evaluadores: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.[23]

RESUMEN

Cuando pensamos, desde un punto de vista gramatical, la oración *no se nace mujer*, la comprendemos desde una ausencia de un sujeto, puesto que hace referencia al nacimiento femenino en términos globales. Al mismo tiempo, el verbo nacer es de naturaleza no transitiva, por lo cual no podríamos entender el sintagma nominal mujer en tanto complemento directo del verbo nacer. Esta última palabra se constituye como una función que podríamos denominar de complemento circunstancial de modo, si tuviéramos que pensar en la categoría funcional que, quizás, más le acomode, puesto que hace referencia a un modo de nacer. Por supuesto, esto está lejos de explicar el título del ensayo de Wittig (2006), comenzando por el hecho de que aún no nos hemos referido al adverbio de negación al comienzo de la oración. No se dice que se nace, sino que no se nace en tanto mujer. Así, desde el punto de vista gramatical sólo podemos comprender dicha negación en tanto contradicción de la oración positiva. Ante ello, debemos ampliar nuestro espectro y comenzar a reflexionar sobre dicha oración en calidad de enunciado. Ya no es sólo lo que dice sino lo que se pretende decir, o más bien, lo que la autora pretende decir al decirlo. Ello implica obviar la literalidad del enunciado y comenzar a analizar la fuerza ilocutiva de este debido a que, si planteamos la paradoja del no nacer unida al concepto de mujer desde una categoría biológica esencialmente, no podríamos escapar del oxímoron que se nos plantea. Si una mujer no nace, entonces simplemente no existe, y desde allí no podríamos salir, de ese simplismo que está lejos de intentar comprender el lugar de enunciación de Wittig, desde parte de la diversidad de la teoría y la práctica feminista.

---

[21] Derivado del proyecto de investigación: Investigación de Tesis Doctoral (DEA / UAI, Chile) con financiamiento de ANID (Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo) en Chile para programa de Doctorado en territorio nacional.

[22] Profesor de Estado en Inglés / Licenciado en Educación en Inglés, Universidad de Santiago de Chile; Profesor de Educación Diferencial con Mención en Lenguaje, Universidad de Antofagasta (Chile); Máster "in Teaching English as a Foreign Language, Universidad de Jaén (España); Maestría en Formación de Profesores de Inglés como Lengua Extranjera, Universidad Internacional Iberoamericana (Puerto Rico); Magíster en Letras y Artes, Universidad del Estado del Amazonas (Brasil); Candidato a Doctor en Estudios Americanos, Universidad Adolfo Ibáñez (Chile). Correo electrónico: prof.gfariasrojas@gmail.com

[23] Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. www.ciencialatina.org

Abandonar o, quizás, por el momento, suspender lo que entendemos por mujer desde una postura meramente biológica, inexpugnable, no nos haría posible comprender el palimpsesto sobre el cual se inscribe dicho concepto ya que, históricamente, desde una tradición de los sexos, la categoría mujer se ha utilizado para definir a un sujeto en oposición al hombre, pero que, al parecer, posee características de feminidad, debilidad, obligatoria maternidad, entre otras, las cuales son arbitrariamente coalicionadas a una lógica de la diferencia en la genitalidad. De ahí que no sólo se inscriba un binarismo desigual entre hombres y mujeres sino que se escriba, se narre, una historia de dicha diferenciación, amparada en la, hoy por hoy, tan cuestionable tradición.

Sin embargo, es menester regresar al título, desde el cual podemos comprender que no se habla de mujeres sino de mujer. Esto se explica desde la consideración de mujer en tanto concepto, el cual, la autora, pretende no sólo destrabar sino erradicar, en un intento por alcanzar una libertad que, si bien le es esquiva, no debe serle imposible. Ya hablar de mujeres implicaría asumir por verdad el concepto mujer. De esta manera, Wittig comienza no ahondando tanto en el esclarecimiento teórico del asunto, ya que en ello cita a Simone de Beauvoir, quien no sólo develó que la mujer no nacía como tal sino que era definida por el hombre a partir de un intersticio en el cual ella no es el hombre ni su contradicción -el eunuco-, lo cual la hace habitar permanentemente en una marginalidad frankensteinizada, que la obliga a interactuar con el mundo desde una dependencia al hombre de igual manera que la creatura dependía de su creador para irrumpir en la realidad en la obra de Shelley. Wittig concuerda con esta situación y, a partir de una reflexión sobre la lógica que hace perdurar este sometimiento a lo largo del tiempo, plantea una rebelión sexual al respecto.

La mujer no nace, sino que se hace o mejor dicho la hacen. ¿Quién?. El hombre. ¿Por qué? La respuesta a ello no es sólo un sometimiento político en términos abstractos para la hegemonía en el espacio público, sino que el objetivo que Monique ataca es la hegemonía del hombre en el espacio privado, en el cual este somete a la mujer sexualmente y, producto de ello, la priva de su libertad. Esto es defendido estructuralmente desde la heteronormatividad. Así, reconocerse heterosexual implica reconocerse mujer, lo cual conlleva a convertirse en una perenne esclava sexual del hombre.

Lo anterior de ninguna manera significa competir por dicha hegemonía, es decir, convertir al hombre en esclavo sexual, en lo que la mujer representa, ya que ello implicaría una lógica de la superioridad que está lejos de lo intereses de la autora. Ella no está interesada en la hegemonía en el espacio público ni del privado. No tiene intención de que la mujer sea el nuevo hombre sino que apela a la libertad de la mujer, que la haga rebelarse ante la

heterosexualidad que la somete a él. De esta manera, su propuesta consiste en reemplazar la heterosexualidad por el lesbianismo en tanto postura política que libere a la mujer, transformándola en lesbiana y, como consecuencia de ello, no la haga depender más del hombre.

Sin embargo, si bien reconoce que el lesbianismo no se corresponde con la panacea necesaria para vencer la lógica de la desigualdad y el sometimiento, puesto que no se resuelven las problemáticas del espacio público, la decisión de ser lesbiana implicaría una profunda suspensión de la lógica binaria que esclaviza a la mujer, de acuerdo al planteamiento de Wittig. Esta suspensión, eventualmente, invitaría a pensar y transformar los sucesivos desafíos para la mujer, o en este caso, para la lesbiana, puesto que al liberarse de las cadenas de la heteronormativa se contaría con una nueva página sobre la cual no sólo inscribir a la lesbiana, lugar de enunciación de Monique Wittig, sino también escribir sus nuevos relatos.

Finalmente, es importante no generar una metonimia del feminismo esbozado por esta escritora ya que la explicitación de su punto enunciación, acto honesto, por cierto, también limita su público objetivo en el espacio narrado. Tal como aporta Ottmar Ette, desde los TransAreaStudies, "… un sistema fundamentalmente complejo siempre vincula tres aspectos: una prognosis limitada, una irreversibilidad fundamental de todos los procesos y el hecho de que el todo jamás puede pensarse como la suma de las partes" (2015, p. 1122). Esto es particularmente aplicable a los cambiantes tiempos actuales para los que la inestabilidad de los procesos socio-políticos impide a ciencia cierta pronosticar cómo se irán desarrollando los sucesos históricos en el corto y mediano plazo. Por otra parte, si bien es insoslayable el reconocimiento de la exclusión de la lesbiana tanto de la historia de la mujer como del mundo en su globalidad, el advenimiento de la interseccionalidad de género implica, de manera ineludible, una subdivisión de la categoría de la lesbiana en una multiplicidad de lugares de enunciación y esferas de prácticas personales y programáticas en el espacio público que harían del proyecto de Wittig, muy probablemente, una quimera.

REFERENCIAS

Ette, O. "Estudios Transareales y Estudios Transandinos". Revista Iberoamericana, Vol. LXXXI, Núm. 253, Octubre-Diciembre 2015, pp. 1115-1137.

Wittig, M. (2006). No se Nace Mujer. En *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*. Madrid: Editorial EGALES.

ISBN: 978-99925-13-38-5

Marzo 2023 - CID - Centro de Investigación y Desarrollo
Copyright© - CID - Centro de Investigación y Desarrollo
Copyright del texto © 2023 de Autores
Formato: PDF
Tamaño: A4
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acceso: World Wide Web
libros.ciencialatina.org
editorial@ciencialatina.org
Atención por WhatsApp al +52 22 2690 3834