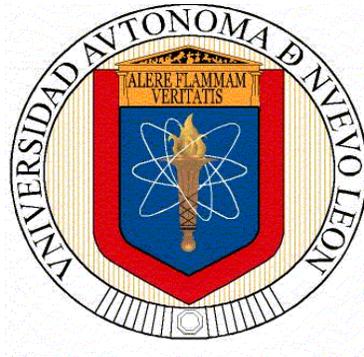


**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN
CENTRO DE DESARROLLO EMPRESARIAL Y POSGRADO**



**“EFECTOS DE LA CALIDAD DE VIDA
LABORAL EN EL DESEMPEÑO FINANCIERO
DEL MERCADO INTEGRADO LATINOAMERICANO”**

Por:

LORENA ALVAREZ FLORES

Tesis como requisito parcial para obtener el grado de:

DOCTOR EN CONTADURÍA

SAN NICOLÁS DE LOS GARZA, N.L., MÉXICO, JUNIO 2020.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Declaro solemnemente que el documento que en seguida presento es fruto de mi propio trabajo, y hasta donde estoy enterado no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona, excepto aquellos materiales o ideas que por ser de otras personas les he dado el debido reconocimiento y los he citado debidamente en la bibliografía o referencias.

Declaro además que tampoco contiene material que haya sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro grado o diploma de alguna universidad o institución.

Nombre: M.C. Lorena Álvarez Flores

Firma: _____

Fecha: _____

ABREVIATURAS y TÉRMINOS TÉCNICOS

AP: Alianza del Pacífico

BANCOMEXT: Banco Nacional de Comercio Exterior

BMV: Bolsa Mexicana de Valores

CBI: Iniciativa de Bonos Climáticos

CEDAW: Convención para la Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Contra la Mujeres

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CVL: calidad de vida laboral

DJSI MILA Pacific Alliance: Índice de Sustentabilidad Dow Jones del Mercado Integrado Latinoamericano de la Alianza del Pacífico

DJSI: Índice de Sustentabilidad Dow Jones

EPs: Principios del Ecuador

GPB: Principios de los Bonos Verdes

GSIA: Alianza Global De Inversión Sustentable

IFC: Internacional Finance Corporation

INMUJERES: Instituto Nacional de Mujeres

ISR: Inversión Sustentable y Responsable

MILA: Mercado Integrador Latinoamericano

NOM: Norma Oficial Mexicana

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

OHSAS: Occupational Safety and Health)

OIT: Organización Internacional para el Trabajo

ONEI: Oficina Nacional de Estadística e Información

OPS: Organización Panamericana de la Salud

PRI: Principios de Inversión Responsable

ROA: Rendimiento sobre Activo

ROE: Rendimiento sobre Capital

SEE: Iniciativa de Bolsa de Valores Sustentables

SERNAM: Servicio Nacional de la Mujer

SIF: Foros de inversión sustentable

SST: Sistema De Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo

UNEP FI: Iniciativa Financiera del Programa de Naciones Unidas

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

VBDO: Asociación Holandesa de inversionistas para el Desarrollo Sustentable

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	ix
1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO	1
1.1. Antecedentes	3
1.2 Planteamiento del problema de investigación	4
1.2.1 Revisión preliminar de la literatura	4
1.2.2. Mapa conceptual del planteamiento del problema	8
1.2.3 Pregunta central de investigación	9
1.2.4 Objetivo general de la investigación.....	9
1.2.5 Objetivos específicos de la investigación.....	10
1.3 Hipótesis general de investigación	10
1.3.1 Operacionalización de la hipótesis	11
1.4 Importancia y justificación del estudio.....	12
2. MARCO TEÓRICO	15
2.1 Derecho al trabajo.....	15
2.2 Teorías Trabajo y su relación con los rendimientos del ente económico ...	16
2.2.1 Teoría valor del trabajo.....	16
2.5.2 Teoría recursos y capacidades.....	17
2.5.3 Teoría de Responsabilidad Social	18
2.3 Social Accountability 8000.....	20
2.4 Mercado Integrado Latinoamericano	21
2.5 Trabajo decente.....	23
2.6 Calidad de vida laboral	26
2.6.1 Salud y seguridad en el trabajo.....	29
2.6.2 Formación Laboral	34
2.6.3 Equidad de Género en ámbito laboral.....	36

2.7	Desempeño financiero	39
2.7.1	Rendimiento sobre Activo (ROA)	41
2.7.2	Rendimiento sobre Capital (ROE)	41
2.7.3	Valor de Mercado y Precio por acción separar	42
2.8	Estudios previos relación calidad de vida laboral y desempeño financiero	43
3.	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	28
3.1	Tipo de investigación	28
3.2	Población, marco muestral y muestra	29
3.3	Hipótesis y modelo de relación	31
3.4	Método de análisis.....	35
4.	ANÁLISIS RESULTADOS.....	36
4.1	Salud y seguridad laboral.....	38
4.2	Formación laboral	45
4.3	Equidad de género en el ámbito laboral.....	47
4.4	Conclusiones.....	¡Error! Marcador no definido.
5.	CONCLUSIONES PARCIALES	49
5.1	Consideraciones finales	50
5.2	Futuras líneas de investigación	52
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Programas de Inversión adheridos a los Principios de Inversión responsable	5
Tabla 2. Mapa conceptual del problema bajo estudio.	9
Tabla 3. Descripción de las dimensiones de evaluación de responsabilidad social corporativa RebecoSAM	23
Tabla 4. Indicadores de la variable de Calidad de Vida Laboral (CVL)	27
Tabla 5. Legislación en materia de salud y seguridad laboral por país.	32
Tabla 6. Planes de acción para abatir la discriminación de género	38
Tabla 7. Indicadores del análisis financiero	40
Tabla 8. Estudios previos que analizan la relación de la CVL y desempeño financiero	45
Tabla 9. Ofertantes del DJSI MILA Pacific Alliance.....	29
Tabla 10. Detallado de empresas del DJSI MILA Pacific Alliance	30
Tabla 11. Estadística descriptiva de la variable dependiente Desempeño financiero	37
Tabla 12. Matriz de correlación de las variables independientes	38
Tabla 13. Regresión cuantílica salud y seguridad laboral (Accidentes de trabajo).....	39
Tabla 14. Regresión cuantílica salud y seguridad laboral (Muertes por riesgo de trabajo) .	43
Tabla 15. Regresión cuantílica formación laboral (Capacitación)	45
Tabla 16. Regresión cuantílica equidad de género en el ámbito (Mujeres)	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo esquemático de la hipótesis.	11
Figura 2. Modelo de relación de variables e hipótesis	31
Figura 3. Histograma de la variable dependiente	37

RESUMEN

El capital humano se conceptualiza como el recurso más valioso de una organización, simultáneamente representa uno de los elementos del costo de producción de un bien o servicio más alto, en ocasiones con el afán de disminuir los costos de producción suele demeritarse la importancia de que el recurso humano. Por otro lado debido a la globalización y a la demanda de productos sustentables las organizaciones cada vez mayor número de empresas se adhieren a los principios de la responsabilidad social, ante dicha situación surge la presente tesis con el objetivo de determinar el efecto de la Calidad de Vida Laboral en el desempeño financiero del Mercado Integrado Latinoamericano, estudiando a las 42 empresas ofertantes del Índice de Sustentabilidad (Dow Jones DJSI) de la Alianza del Pacífico (AP) del periodo de 2017 a 2018.

Se realiza utilizando como métricas de la Calidad de Vida Laboral, la salud y seguridad en el trabajo medida con el número de accidentes de trabajo y por las muertes por riesgo laborales; la formación medida con el número de horas que se reciben de capacitación los empleados y la equidad de género en el ámbito laboral medida con el número de mujeres que forman parte de la fuerza laboral de la empresa, así como, del número de mujeres que ocupan cargos ejecutivos.

En el desempeño financiero se usaron dos métricas contables que son el Rendimiento sobre Capital (ROE) y el Rendimiento sobre activos (ROA), también, dos de mercado que son el rendimiento en precio de la acción y el valor de mercado, en el análisis de los datos empleó el método estadístico de regresión cuantílica en el Software Eviews7, con cuyos resultados se rechaza la hipótesis nula, aceptando la alterna en la que se señala que la Calidad de Vida Laboral incide positivamente en el Desempeño Financiero.

1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO

El término calidad de vida laboral (CVL) surge como respuesta a la demanda de humanizar el entorno laboral, tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los colaboradores mediante el logro de los intereses de la empresa (Granados, 2014). Representa las acciones o políticas de recursos humanos dirigidas a los empleados como compensaciones y beneficios económicos, cambio a puestos de mayor jerarquía, equilibrio entre trabajo-familia, horarios flexibles, salud y bienestar, seguridad y estabilidad laboral (Chiang y Krausse, 2009).

La definición de objetivos empresariales ha evolucionado al ritmo de los mercados globalizados, en la medida que crece la entidad económica crecen las exigencias de sus clientes y la necesidad por mantener ventajas competitivas que le permitan posicionarse y lograr un desarrollo económico sostenible, para considerarse una empresa sostenible es necesario fortalecer y garantizar a los recursos humanos, financieros y naturales mediante una interacción equitativa promoviendo la innovación y el incremento de la productividad, lo que requiere un compromiso con las necesidades presentes, sin comprometer la capacidad de generaciones futuras. (Oficina Internacional del Trabajo, 2007).

El invertir en capital humano permite a la empresa adaptarse al entorno cambiante, los resultados dependen de la calidad de fuerza de trabajo progresista basado en el conocimiento, tal como lo menciona el Programa Global de Empleo de la Organización Internacional para el Trabajo (OIT), la Agenda de Lisboa de la Unión Europea que promueve la implementación de políticas que incentiven la productividad de la mano de obra y la estrategia de empleo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en la que resalta que el aprendizaje permanente contribuye al crecimiento económico.

Valorizar el capital humano ha sido un reto histórico para las empresas, forma parte de los principios de la responsabilidad social empresarial, que al adoptarlos en el trabajo operativo diario dirige la operación a un constante incremento de la productividad, a menor costo resultando mayor rentabilidad, que significará ingresos más altos para los accionistas a través de dividendos y para los empleados a través de incrementos salariales, esto a largo plazo inducirá a la reducción de la pobreza, ya que la empresa buscará reinvertir en innovación, mejora de procesos, y en equipos que le permitan

acceder a nuevos mercados, lo cual de reiteradamente atraerá en un incremento de productividad (Carro et al., 2017).

En la agenda internacional el objetivo de desarrollo sostenible número ocho es promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo, el empleo pleno y productivo, donde prevalezca el trabajo decente para todos, en las empresas sostenibles se reconocen el trabajo como derecho humano, buscando que se desarrolle en condiciones equitativas y satisfactorias, valorando el empleado, identificándolo como el agente que los conducirá a generar un alto rendimiento, mayor productividad, así mismo mejorará la imagen corporativa de la organización, permitiéndoles cumplir con los principios de la responsabilidad social, todo ello mediante una efectiva administración de capital humano (Palmar y Valero, 2014).

Para contribuir al logro de los objetivos sostenibles la empresa deberá invertir en mejorar las condiciones de trabajo, dada la importancia que tiene el recurso humano en la consecución metas de una organización, así como el costo que representa para la empresa contratar, pagar y controlar, el objetivo de la presente investigación es determinar los efectos de la calidad de vida laboral en el desempeño financiero del Mercado Integrado de Latinoamericano.

Diversos estudios (Barroso, 2012; Argüelles et al., 2014; Cruz, 2018; Camacho e Higueta, 2013) concluyen que la productividad de la empresa y rentabilidad se va a incrementar cuando del empleado se desenvuelve en condiciones óptimas, es decir, si cuenta con calidad de vida en el empleo, considerando importante la autonomía de funciones en la organización, implementar estrategias que impidan cargas de trabajo excesivas, así como la reducción de accidentes de trabajo, y la implementación de estímulos afectivos y cognitivos (Páez, 2010). En este sentido se plantea la pregunta de investigación ¿Cuáles son los efectos de la calidad de vida laboral en el desempeño financiero del Mercado Integrado Latinoamericano?

Ante esta incógnita se presenta como hipótesis de investigación que la calidad de vida laboral afecta positivamente el desempeño financiero del Mercado Integrado Latinoamericano, considerando que las entidades económicas que invierten en mantener y/o mejorar condiciones laborales de los trabajadores obtendrán un mayor porcentaje de rentabilidad.

1.1. Antecedentes

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la calidad de vida en el trabajo se da en torno a la posibilidad del empleado en encontrar el bienestar material en la realización de una actividad (trabajo) determinada en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad, (Rodríguez, 2009). Concepto relativamente nuevo, considerando que los orígenes de la calidad de vida laboral se remontan a 1972, cuando en las reuniones entre el Ministerio de Trabajo de Estados Unidos y Fundación FORD con motivo de las diversas huelgas en Ohio, desde entonces se buscaba que el empleado no solo estuviese satisfecho con su puesto de trabajo, sino que se incluyera a los empleados en las decisiones de la empresa, tuviesen autonomía en el trabajo, aprendizaje continuo, promoción satisfactoria y participación activa continua (Granados, 2014).

Una de las teorías pionera que considera importante y valioso al recurso humano en las empresas es la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo precursor del cambio de paradigma en la administración. A partir de la Primera Guerra Mundial en busca de una premisa de productividad industrial se tornan grandes esfuerzos del sector público y privado a la Calidad de vida laboral como parte de las acciones de reconstrucción, a partir de la década de los noventa se vincula la calidad de vida laboral a la economía mundial y a los cambios en la organización del trabajo, surgiendo la relación entre el bienestar social y la actividad productiva, en busca de un trabajador satisfecho y saludable (Correa, Cirera y Giuliani, 2013).

Dentro de los ejes de la responsabilidad social empresarial se encuentra el social, el cual se vincula a la calidad de vida laboral representando el derecho humano al trabajo y la mejora de condiciones laborales, la responsabilidad social empresarial tiene gran importancia para la competitividad en los mercados globalizados, en los cuales, los países han estado incursionando a partir de las alianzas firmadas entre países o bien mediante los tratados internacionales. En 2010 las Bolsas de Colombia, Chile y Perú firman un acuerdo para crear un mercado transnacional bursátil, al cual se incorpora en junio de 2014 la Bolsa Mexicana quedando integrado a partir de esa fecha por cuatro países, denominándolo Mercado Integrador Latinoamericano (MILA), entre los índices que oferta se encuentra el Dow Jones Sustainability Index (DJSI), en el cual, solo pueden participar empresas que son reconocidas por su desempeño sustentable en factores ambientales, sociales y de gobernanza por

la empresa RebecoSAM, emiten el índice 42 empresas, 17 de ellas de Chile, 11 de Colombia, 12 de México y 2 de Perú (RebecoSAM, 2018). El DJSI MILA Pacific Alliance es una variante del índice bursátil de Nueva York Dow Jones, oferta una cartera de inversión de las empresas mejor evaluadas de sostenibilidad.

1.2 Planteamiento del problema de investigación

1.2.1 Revisión preliminar de la literatura

El concepto de calidad de vida laboral es asociado por las organizaciones internacionales al desarrollo sostenible, como uno de los ejes centrales en busca del trabajo decente y la salud laboral, el Fondo Monetario Internacional conceptualiza el desarrollo sostenible como la transformación de hábitos en la forma de producir, en las prioridades de consumo e inversión se fomenten la conservación y restauración de las condiciones materiales, sociales y ambientales que les permita gozar de una existencia digna y de calidad (Grupo BMV, 2016).

Entre los beneficios de transformarse a una empresa sostenible se encuentra el incrementar sus rendimientos debido a la disminución de costos de producción, de proceso de gestión, los costos de financiamiento, así como la reducción de riesgos y al incremento de precio generado por la cadena de valor (Vives y Peinado-Vara, 2011). Adicionalmente se incrementa la posibilidad de colocación de sus productos ya que el 95% de los consumidores prefieren adquirir un producto elaborado con prácticas sociales responsables (Kowszyk et al., 2011).

La Inversión Sustentable y Responsable (ISR) se refiere a factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) mediante la cual se cree que mejorará el desempeño financiero, según cifras del *Global Sustainable Investment Review* en el 2016 se destinaron a inversión sustentable 22.9 trillones de dólares a nivel mundial, se incrementó en un 25% respecto al año 2014. Europa es la región más avanzada en ISR en 2016 de la inversión que realiza, el 53% es con apego a estrategias de sustentabilidad, seguido de Australia con un 50.6% y Canadá con un 37.8%, los otros países que también ha incrementado su ISR es Estados Unidos con un 21.6% de sus activos y Japón con un 3.4%, cabe mencionar que este último es el país que más ha aumentado su ISR (Heufemann y Tora, 2017).

Los Principios de Inversión Responsable (PRI) cuentan con el apoyo de las Naciones Unidas, surgieron por el Pacto Mundial, representan un marco normativo voluntario al cual para agosto del 2017 se habían afiliado 1,700 instituciones de inversión, representando 70 trillones de dólares de activos administrados como ISR (UNEP FI, 2016). Los programas promotores de la inversión sustentable se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. Programas de Inversión adheridos a los Principios de Inversión responsable

Nombre del Programa	Alcance
Iniciativa Financiera del Programa de Naciones Unidas para el medio ambiente (UNEP FI)	Al 2016 contaba con 213 miembros, representan 62 trillones de dólares en administración.
Principios del Ecuador (EPs)	Más de 90 instituciones han adoptado los principios
Foros de Inversión Sustentable (SIF) y la Alianza Global De Inversión Sustentable (GSIA)	Estados Unidos (US SIF), Europa (EurosSIF), Latin SIF, Alianza Global de Inversión (GSIA) es la más grande del mundo está compuesta por EuroSIF, el SIF de Reino Unido, el US SIF, por la Asociación Holandesa de inversionistas para el Desarrollo Sustentable (VBDO) y la Asociación de Inversiones responsables de Canadá.
Iniciativa de Bolsa de Valores Sustentables (SEE)	Incluye Bolsas de Valores de Todo el Mundo, en América del Sur son socios; la Bolsa de Valores de Buenos Aires (Argentina), la Bolsa de Comercio de Santiago (Chile), la B3 (Brasil), la Bolsa Mexicana de Valores (México) y la Bolsa de Valores de Lima (Perú).
Iniciativa de Bonos Climáticos (CBI)	Organización internaciones que promueve la inversión a través de Bonos Verdes y Climáticos a nivel mundial fueron emitidos 81 billones de dólares en 2016.
Principios de los Bonos Verdes (GPB) de la Asociación internacional del Mercado de Capital (ICMA)	Promueve la integridad en la emisión de bonos verdes, apoya a los emisores en el modelo de negocio
Dow Jones Sustainability Index	Índices de sostenibilidad lanzados en 1999, evalúan el desempeño de la sostenibilidad de miles de compañías que cotizan en bolsas, operadas bajo una asociación estratégica entre Dow Jones y Rebeco SAM.

Fuente: elaboración propia a partir de estudio anual 2017 de inversión responsable (Heufemann y Tora, 2017)

Este estudio se enfoca a determinar el efecto de la calidad de vida laboral en el desempeño financiero, debido a que la fuerza laboral de América Latina está conformada por el 64% de su población, misma que oscila en un rango de edad entre los 15 y 60 años según cifras publicadas en el Anuario Estadístico presentado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2018), esta población representa uno de los principales impulsores del crecimiento económico.

Los estudios previos que se han realizado en relación al tema de investigación se encuentran el Barroso (2012) denominada calidad de vida laboral versus rotación, ausentismo y productividad. Un estudio en 103 empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán. Realizada con el objetivo de determinar cuáles son las variables que conforman el constructor de calidad de vida laboral y cómo influyen en la productividad, rotación y el ausentismo, cuyo modelo determino que la supervisión, condiciones en el trabajo, clima laboral, equidad, desarrollo integral, enriquecimiento de trabajo y reconocimiento se relacionan positivamente con la productividad, en tanto el ausentismo y la rotación se relacionan negativamente con la productividad.

Otro estudio realizado en México es el nombrado rentabilidad y calidad de vida laboral de Argüelles et al. (2014) la cual se trata de una investigación descriptiva y correlacional, cuyo objetivo es indagar sobre la influencia de la calidad de vida laboral en los resultados organizacionales, considerando como objeto de estudio a 33 empresas en el Municipio de Campeche, propone un modelo en el que se asevera crecerá en proporción a las mejoras de la calidad de vida laboral, se incrementara la rentabilidad a distribuir entre los accionistas.

Así mismo en Guanajuato se realizó el estudio ético y calidad laboral: impacto en el desempeño empresarial. Un estudio empírico, en el cual se utilizó como muestra a 296 empresas micro, pequeñas y medianas de la ciudad de Celaya, Guanajuato para cumplir el objetivo que fue analizar la relación del comportamiento ético y la calidad de vida laboral en el desempeño empresarial, encontrando una relación positiva significativa entre el comportamiento ético y el desempeño empresarial según lo difundido por Ríos, López y López, (2015).

En Mazatlán, Molina et al. (2018), por las particularidades de la zona se llevó a cabo el estudio análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos, con el objeto

de determinar la influencia de la CVL en los servicios de hotelería, la población objeto de estudio fueron el personal directivo y operativo, denotando una influencia entre la calidad de vida y la competitividad desde la percepción de los operadores, pero nula en percepción del personal directivo.

En el mismo sentido se realizó en Colombia la investigación no experimental, transversal descriptiva denominada Impacto de las condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral; caso del sector manufacturero de la Región Caribe Colombia, para lo cual se entrevistaron a 518 empleados del sector, analizando los datos mediante análisis de correlación y regresión logística, resultando que el ambiente interno y las normas de seguridad inciden en forma positiva en la calidad del empleo (Martínez, Oviedo y Luna, 2015).

La mayoría de las investigaciones de la calidad de vida laboral se evocan a realizar un análisis empírico en el cual se pretende identificar las variables de la calidad de vida laboral, como el de Cruz (2018) con la que identifica los factores más importantes que se relacionen con la calidad de vida laboral. Otra investigación con el mismo enfoque es la Descripción de Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios realizado por Granados (2014) mediante la cual se realiza una recopilación teórica de la historia de la calidad de vida laboral.

Alves, Cirera y Giuliani (2013) abordan el tema de CVL con el objetivo de mostrar que las inversiones destinadas a mejorar la calidad laboral tienen un impacto en las ventajas competitivas de la empresa, concluyendo que ante la ausencia de la inversión destinada a mejorar la CVL se producen efectos negativos como la falta de desempleo laboral y baja productividad. Por otro lado García y Forero (2016) exponen la calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá, Colombia, con la finalidad de determinar la relación entre CVL y la disposición al cambio organizacional para lo cual se consideró una muestra de 100 funcionarios, arrojando una correlación significativa, excepto en la resistencia al cambio.

Para finalizar con estudios previos es indispensable hacer mención del realizado por Anker et al., (2012) ya que en éste se definen los estándares estadísticos de medición del trabajo decente, para compararlos con los estándares internacionales, los indicadores que propone son;

1. Oportunidades de empleo;
2. Trabajo admisible
3. Remuneración suficiente y trabajo productivo
4. Jornada laboral decente
5. Estabilidad y seguridad del empleo
6. Conciliación del trabajo con la vida familiar
7. Trata justo en el trabajo
8. Seguridad en el trabajo
9. Protección social
10. Dialogo social y relaciones laborales
11. Entorno socioeconómico del trabajo devente.

Propósito general del estudio fue determinar el efecto de la calidad de vida laboral en el desempeño financiero del Mercado Integrado Latinoamericano.

1.2.2. Mapa conceptual del planteamiento del problema

En esta sección se ilustra el planteamiento del problema mediante un mapa conceptual, resaltando el objetivo principal para llevar a cabo la presente investigación.

Tabla 2. Mapa conceptual del problema bajo estudio.

Variables	Dimensión	Indicadores
Variable independiente; Calidad de Vida Laboral	Medio ambiente contractual	Salud y seguridad en el trabajo (accidentes de trabajo)
		Salud y seguridad en el trabajo (Muertes por riesgo de trabajo)
		Formación laboral (Capacitación)
		Equidad de género en ámbito laboral
Variable dependiente; Desempeño financiero	Contables	Rendimiento sobre Activos (ROA)
		Rendimientos sobre el Capital (ROE)
	Mercado	Precio por acción
		Valor de mercado

Fuente: Elaboración propia

1.2.3 Pregunta central de investigación

¿Cómo afecta la Calidad de Vida Laboral en el desempeño financiero del Mercado Integrado Latinoamericano?

1.2.4 Objetivo general de la investigación

El objetivo principal la presente investigación es, determinar el efecto de la Calidad de Vida Laboral en el desempeño financiero del Mercado Integrado Latinoamericano.

1.2.5 Objetivos específicos de la investigación

Del objetivo general enunciado en el apartado que antecede se desprenden los siguientes objetivos específicos;

-Identificar las variables de la calidad de vida laboral que inciden en el desempeño financiero del Mercado Integrado Latinoamericano.

- Evaluar el efecto de la salud y seguridad en el trabajo en el desempeño financiero del Mercado Integrado Latinoamericano.

-Calcular el efecto de la formación laboral en el desempeño financiero del Mercado Integrado Latinoamericano.

-Estimar el efecto de la equidad de género en el ámbito laboral en el desempeño financiero del Mercado Integrado Latinoamericano.

-Comparar el efecto de la calidad de vida en el desempeño financiero del Mercado Integrado Latinoamericano por tamaño de la empresa.

- Comparar el efecto de la calidad de vida en el desempeño financiero del Mercado Integrado Latinoamericano por país.

1.3 Hipótesis general de investigación

Partiendo de la pregunta de investigación planteada ¿Cuáles son los efectos de la calidad de vida en el desempeño financiero del Mercado Integrado Latinoamericano? se precisa como hipótesis a probar la siguiente;

H₀. La Calidad de Vida Laboral, medida con la salud y seguridad en el trabajo, la formación laboral y la equidad de género en el ámbito laboral, no incide el desempeño financiero de las empresas del Mercado Integrado Latinoamericano.

H_a. La Calidad de Vida Laboral, medida con la salud y seguridad en el trabajo, la formación laboral y la equidad de género en el ámbito laboral, incide positivamente en el desempeño financiero de las empresas del Mercado Integrado Latinoamericano.

Para medir el desempeño financiero se está considerando cuatro métricas, dos contables que son el Rendimiento sobre Activo (ROA) y el Rendimiento sobre Capital (ROE), las de mercado son el precio de la acción y el valor de mercado.

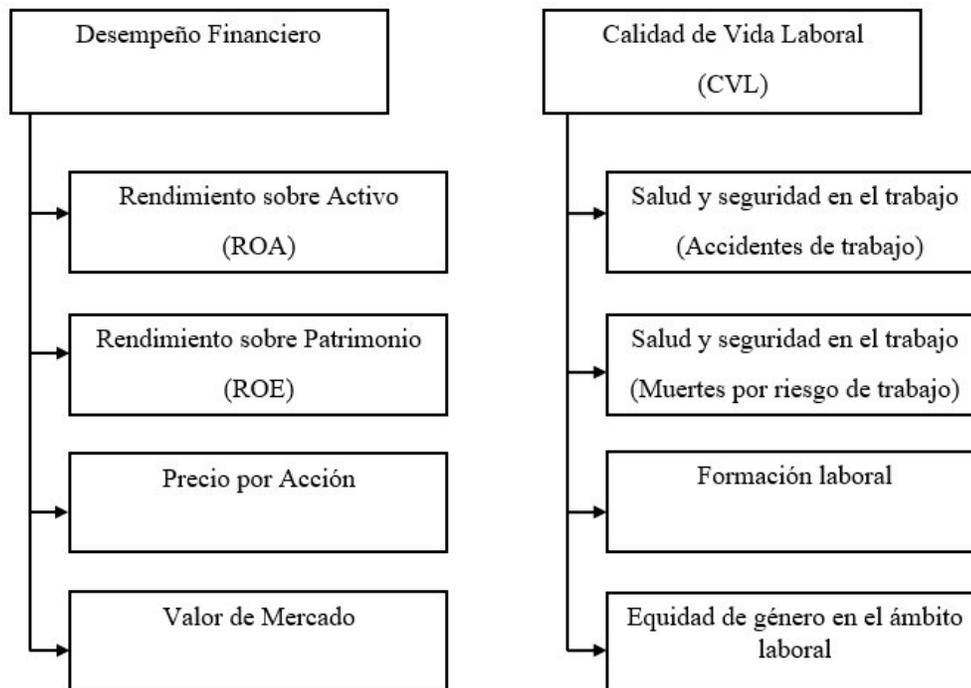
1.3.1 Operacionalización de la hipótesis

En esta sección se esquematiza la hipótesis aprobar ilustrando las variables que la componen.

Figura 1. Modelo esquemático de la hipótesis.

Variable Independiente

Variable Dependiente



Fuente: elaboración propia

1.4 Importancia y justificación del estudio

El compendio de investigación de la Organización Mundial de la Salud (OMS) denominado entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de soporte (2010) afirma que la prosperidad de los negocios se fundamenta mejor en la salud de los trabajadores, debido a que se la calidad de vida laboral o entorno saludable supera la ética empresarial, al ser derecho humano con estándares de trabajo mínimos reconocido en el compendio Global de las Naciones Unidas al cual están afiliados más de 130 países comprometidos con la sustentabilidad y ratificados en la legislación local. La OIT y la OMS consideran que casi la mitad de la población forma parte de la clase trabajadora lo que simboliza el capital al representan la productividad, competitividad, sustentabilidad de la empresa y de economía nacional y la economía global.

La inversión sustentable es un promotor de fuentes de empleos, la situación de la calidad de vida laboral en América Latina representa un desafío tanto para las organizaciones internacionales, como para el gobierno y para los empresarios. La prioridad número uno de la OIT para América Latina y el Caribe es establecer políticas de desarrollo productivo para el crecimiento inclusivo y mejores empleos, en congruencia con los objetivos del desarrollo sostenible lo cual requiere de acciones inmediatas, debido a las altas tasas de desempleo y al empleo informal que se calcula representa más del 50%, ya que 7 de cada 10 puestos son informales, por lo cual se elaboró el programa de agenda 2030 para el desarrollo Sostenible, en el que se habla de lograr el trabajo decente y sostenible (OIT, 2016).

De acuerdo a cifras de la OIT la tasa de desempleo asciende al 8.1% durante el año 2016, proyectándose que se incremente para el 2017 a 8.4% a nivel internacional. Es urgente que los inversionistas en responsabilidad social creen conciencia de la magnitud de los accidentes de trabajo y los daños que estos generan en los trabajadores y sus familias, cada 15 segundos un trabajador muere a causa de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, al día mueren 6,300 empleados, sumando al año más de 2.3 millones de muertes relacionadas con un actividades en el lugar de y hora de trabajo, cuyo costo se estima en un 4% del Producto Interno Bruto Global (OIT, 2016).

La Declaración Universal Derechos Humanos todo individuo debiera gozar de un trabajo digno, socialmente útil y remunerado, sin embargo las condiciones reales del trabajador difieren, según la OIT cada año aproximadamente 317 millones de empleados sufren accidentes a nivel mundial, de los cuales por cada 100,000 accidentes laborales que se presentan 11.1 muere un trabajador del sector industrial, 10.7 en el sector agrícola y 6.9 en el sector servicios (OIT, 2017).

Otro factor que evidencia la desvalorización del trabajo son los salarios no remuneradores, la desigualdad salarial se ha hecho más notoria en los mercados emergentes derivado de un proceso de globalización. En los últimos años en los países en vías de desarrollo se ha presentado un incremento salarial entre el 2.0% y el 4.0%, en cambio en los países que integran Latinoamérica el salario se contrajo en un 1.3% tal como lo indica (OIT, 2017). La diferencia salarial no solo se da entre países, también se presenta una discrepancia salarial por razón de género la cual puede llegar hasta el 45%, esta desigualdad puede generar no solo un conflicto interno, podría afectar la imagen y el prestigio de la organización.

La preocupación de las organizaciones internacionales plasmada en la declaración universal de los derechos humanos, en el Pacto Mundial, en los objetivos de desarrollo sustentable, etc. conllevan acciones tendientes a proteger las prerrogativas individuales, entre los que se encuentra el derecho a contar con un trabajo en condiciones equitativas, satisfactorias libre de discriminación, con una remuneración suficiente para una vida o existencia digna y con protección social según lo establece el artículo 23 de la declaración Universal de los Derechos Humanos.

La presente investigación se desarrolla con el objetivo de aportar al conocimiento, así como crear un precedente que permita definir el efecto de la calidad de vida laboral en el desempeño financiero de las empresas que forman parte del Mercado Integrado Latinoamericano, también de crear una fuente de consulta para futuras líneas de investigación en torno a las variables objeto de estudio.

2. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presenta una revisión-de los estudios, teorías e investigaciones referentes a la calidad de vida laboral, iniciando por una descripción que permita identificar la importancia del trabajo como derecho fundamental de todos los individuos, el cual está regulado a nivel internacional para garantizar que se desarrolle en condiciones que respeten la dignidad humana. Posteriormente se presentan las características de la población objeto de estudio, continuando con la conceptualización de cada una de las variables utilizadas en la investigación.

2.1 Derecho al trabajo

En la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se reconoce en el artículo 23 al trabajo como un derecho básico, el cual todos los individuos tiene la libertad de elegir libremente, y que las condiciones sobre las cuales se desempeña sean equitativas, satisfactorios y seguras, así como a recibir una remuneración equitativa por el servicio prestado que sea suficiente para cubrir las necesidades del empleado y de su familia conforme a la dignidad humana.

Las Naciones Unidas en el documento denominado Indicadores de Derechos Humanos: Guía para la medición y aplicación (2012) considera cuatro variables para medir el respeto al derecho de trabajo siendo estos; en primer término el acceso a un trabajo decente y productivo, seguido por las condiciones de trabajo seguras y justas, el tercer indicador atiende la formación, la mejora de competencias y el desarrollo profesional, por ultimo pero no menos importante se considera la protección frente al trabajo forzoso y el desempleo.

El acceso a un trabajo decente y productivo pretende medir proporción de la población que tiene acceso a un trabajo permanente, así como el crecimiento anual de tasa de empleo y la cantidad de mujeres que incursionan al mercado laboral. El indicador de condiciones de trabajo justas y seguras se enfocan a medir las inspecciones que afrontan los centros de trabajo para revisar que se apeguen a las normas laborales, poniendo especial en las incidencias como accidentes de trabajo, lesiones profesionales, relación de sueldos entre mujeres y hombres.

La variable de formación y mejora de competencias y desarrollo profesional se dirige a revisar la proporción de empleados que están recibiendo capacitación que mejore las competencias laborales, así como las acciones por parte de los empleadores para que sus trabajadores concluyan educación básica. El último indicador a revisar para considerar que se está respetando el derecho al trabajo es analizar la cantidad de menores de edad o niños se encuentran laborando, la discriminación, el trabajo forzoso y el despido ilegal.

2.2 Teorías Trabajo y su relación con los rendimientos del ente económico

2.2.1 Teoría valor del trabajo

Adam Smith conceptualiza al trabajo como la medida real de cambio de mercancías, considerando el precio real de las mercancías el esfuerzo y fatiga que se utiliza para obtenerla, todo lo que se puede comprar con bienes o dinero puede ser obtenido con trabajo, concebido como el primer precio, sin embargo, es un reto determinar el valor de dos cantidades distintas de trabajo, porque debe considerarse el esfuerzo y destreza empleada (Smith, 1776).

El producto del trabajo corresponde al empleado, el trabajo produce la riqueza, con la acumulación se destinará a poner a trabajar a otros agentes para la producción de mercancías, a quienes deberán entregar el fruto de su trabajo (dinero), el costo del bien producido deberá ser suficiente para cubrir el valor de los salarios pagados y generar un beneficio del capital. El trabajo mide el valor de las mercancías por el trabajo utilizado (salario), las rentas y el beneficio obtenido (utilidad) (ídem).

Los salarios son determinados por el interés del patrón y del trabajador, el primero quiere pagar lo menos posible en tanto los trabajadores desean obtener la remuneración mayor posible, lo que genera conflictos entre trabajo y capital, pero debe tenerse claro que el incremento del ingreso genera una mayor demanda de trabajo, y el incremento en ingreso aumentara el capital, y a su vez incrementara la riqueza nacional (ídem).

En cambio Karl Marx señala que el trabajo incorporado a las mercancías generan valor para la empresa, ya que el precio está determinado por el mercado, por ende no es modificable pero si es controlable el valor del trabajo incorporado al bien.

El precio necesario o precio natural es la cantidad de dinero que se eroga por el trabajo que se recibió, pero el valor de la mercancía se determina en función del trabajo social invertido para su producción, pero el valor de trabajo debe visualizarse como valor de la fuerza de trabajo la cual comprende más que el tiempo de labor realizada, está en función de la personalidad del obrero, por lo que para determinar el valor de la fuerza de trabajo deben considerarse los elementos directos en la producción como los elementos indirectos(cualitativas) que no se pueden observar en las mercancías producidas (Marx, 1867). El valor del trabajo en la economía, puede explicarse considerando distintos fenómenos, el valor, la ganancia, el salario, el precio, el capital entre otros.

2.5.2 Teoría recursos y capacidades

El conocimiento es un activo intangible valioso estratégicamente, considerando que las capacidades adquiridas por los trabajadores generan conocimiento y ventajas competitivas a favor de la empresa (Vargas, 2016). El conocimiento se integra por las creencias, valores, compromisos, experiencias, información contextual, percepciones de expertos e intuiciones (Liberona y Ruiz, 2013).

La teoría de recursos y capacidades contempla que los resultados de la empresa surgen en función de los activos que poseen y controlan las empresas, trabajando de manera constante en la búsqueda de beneficios y su mantenimiento (Suárez e Ibarra, 2002). Los recursos están representados por los activos tangibles e intangibles de la empresa, y las capacidades están representadas por la habilidad de adquirir, manejar y desarrollar los activos de la organización.

En el aspecto práctico se relaciona a la dirección estratégica y a la gestión del conocimiento, considerando a la empresa como un ente capaz de generarlo, aplicarlo y externarlo, planteando la teoría de la organización basada en el conocimiento una extensión de la teoría de los recursos y capacidades, en la que el conocimiento está inmerso en los recursos y en las capacidades, y es una ventaja competitiva que propiciara la creación de activos intangibles y de otros activos, en función de los servicios y trabajos realizados por los empleados se asociara determinada grado de calidad a la organización (Ruizalba et al, 2015).

Diversos autores han estudiado la teoría de recursos y capacidades con distintos enfoques, pero, coinciden en que la gestión estratégica para el análisis de los beneficios generados por los recursos como resultado de las ventajas competitivas que posee la empresa, asociando que los resultados empresariales se explican principalmente a los factores internos por ser procesos que crean, utilizan y transfieren conocimiento (Fong et al., 2017).

2.5.3 Teoría de Responsabilidad Social

Hablar de responsabilidad empresarial es hacer mención de las conductas y acciones que va a implementar una organización para hacer frente a las consecuencias que su entorno percibe, el Instituto Ethos la define como “conjunto de políticas y acciones que las firmas adoptaran de manera voluntaria para contribuir a la sociedad, proteger la naturaleza y mantener buenas relaciones con los agentes interesados stakeholders” (Pérez et al., 2016).

Por su parte Caamal et al., (2010) consideran como empresa responsable a aquella que reconoce como parte de sus objetivos a la comunidad, fundado en una visión y compromiso social con apego a principios y acciones que beneficien tanto a su negocio como a la comunidad en que se desarrolla.

El observatorio de la responsabilidad social corporativa la define como la forma de conducir los negocios que se caracteriza por tener en cuenta los impactos que en todos los aspectos de sus actividades genera, sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades, locales, medioambiente y sobre la sociedad en general (Bernad, et al., 2012).

Las tres definiciones coinciden en que la empresa va a asumir un compromiso de manera voluntaria con grupos de interés. Entre las principales teorías de la RSE se encuentran las siguientes; en la primera obra se encuentra la de Sheldon con el libro “La Filosofía del management” publicado en 1923 y reimpresso en 1986 señala el reto que afrontan los líderes debido a que las organizaciones requieren crear una cultura organizacional que propicie e incentive a los empleados a ser más productivos, creativos y a alcanzar realización personal, lo cual solo sucederá si comparten valores comunes entre la organización y el empleado.

La cultura organizacional se reconoce como un servicio que representa la conciencia de la empresa la cual debe responsabilizarse de las decisiones que afectan el presente y el futuro. Divide la cultura en objetiva y subjetiva; la primera hace referencia a los socios, la hazañas, sitios, colores, símbolos y arquitectura, mientras que la subjetiva se va a presentar a partir de sus acciones e imagen compartida con los empleados, clientes, proveedores y la sociedad en general. (Sheldon, 1984).

Posteriormente en 1953 surge la obra de Bowen denominada “Responsabilidades sociales del hombre de negocios” en la cual se cuestiona ¿En qué medida los intereses a largo plazo de la empresa convergen con los de la sociedad? identificando como obligación de los hombres de negocios establecer políticas y tomar decisiones acordes con los objetivos y valores de la sociedad. Además consideraba la necesidad de donar un porcentaje de las utilidades a asociaciones no lucrativas (Duque et al., 2013).

Existen posturas opuestas a los principios de la responsabilidad social empresarial como la de Levitt (1958) dada a conocer en su artículo denominado “The dangers of Social Responsibility” en la cual considera que la empresa debe enfocar sus actividades en el logro de sus objetivos empresariales, dejando al gobierno que se ocupe del bienestar social. También Milton Friedman, considera que la obligación primordial de la empresa es generar beneficios o riqueza para los accionistas, con apego a los principios de la competencia leal y evitando acciones fraudulentas (Friedman, 1970).

Una de las teorías más representativas de la corriente socioeconómica a favor de la Responsabilidad social, es la denominada Organizational Social Performance Model su creador es Carroll (1979) en la que divide la RSE en tres dimensiones; la primera de ellas es la actitud hacia la responsabilidad social empresarial considero que la respuesta podría ser reactiva, a la defensiva, acomodaticia o Proactiva, en el segundo grupo se encuentra la responsabilidad de la empresa ante el entorno económico, su obligación al cumplimiento de las disposiciones legales, además de su compromiso ante la sociedad con un comportamiento adecuado aun cuando no se encuentre en una lineamiento legal. Así mismo en esta dimensión se encuentra la discrecionalidad que representa la buena voluntad de la entidad a incorporar en su operatividad la responsabilidad social empresarial.

La tercera dimensión de Carroll comprende los grupos ante los que la entidad puede emprender actividades de responsabilidad social implementando políticas que protejan o mejoren en la seguridad laboral, en el producto en el medio ambiente o en los accionistas. A partir de dicho modelo Carroll (1991) crea un concepto de RSE compuesta por cuatro responsabilidades presentadas en orden de importancia; siendo la económica, la legal, la ética y la filantrópica

Otra de las teorías que fundamentan la RSE es atribuida a Freeman (1984), quién generó la obra *Strategic Management: stakeholder approach*, en la cual plantea que la empresa deben contribuir al bienestar de la sociedad, creando valor para el accionista partiendo de las relaciones con los grupos de interés (Stakeholders), comprueba el incremento o beneficio económico a largo plazo reconoce el capital humano y la especialización de los empleados, proveedores, medio ambiente, instituciones públicas y financieras, establece que las organizaciones deben compaginar sus objetivos con los más grupos de interés (Freeman y MacVea, 2001). Otros autores que coinciden esta filosofía, considerando como responsabilidad de la empresa y sus directivos en erradicar los problemas sociales son Petit (1967), Berle (1932), Drucker (1992) y Wood (1991) con la ley del hierro en la que asegura que a largo plazo la implementación del comportamiento socialmente responsable es más barato, adicionalmente ayuda estrechar lazos con los grupos de interés es decir favorece la imagen corporativa, representando una ventaja competitiva (Menon y Menon, 1997).

2.3 Social Accountability 8000

La certificación SA8000 es una certificación voluntaria que fue creada por la Organización Responsabilidad Social Internacional (Social Accountability International-SAI), el objetivo de la certificación consiste en buscar la mejora de las condiciones y derechos de trabajo, mediante la creación, revisión y reforzamiento de las políticas y procedimientos que rigen en los centros de trabajo certificados, así mismo la certificación asegura a los agentes externos de la empresa que esta cumple con los lineamientos de la norma (Beschoner y Müller, 2006).

Los indicadores del estándar se estructuran en 9 conceptos que son: trabajo infantil, trabajo forzoso y obligatorio, seguridad y salud, libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, discriminación, medidas disciplinarias, horarios de trabajo, remuneración y sistemas de gestión, es una

norma que tienen una vigencia de 3 años, durante los cuales se estarán realizando revisiones periódicas cada 6 meses.

El proceso básico para la certificación inicia con acciones correctivas y preventivas las cuales ante la aplicación deben irse documentando, como parte de la preparación para la revisión por parte de un representante autorizado por la Organización de Responsabilidad Social Internacional, la auditoria consistirá en una revisión documental y posteriormente se realizaran entrevista con empleados, para emitir el reporte final, el proceso puede durar aproximadamente de 10 a 15 días con un costo aproximado de \$20,000 a 40,000 por empresa depende del tamaño y el número de auditores que participen en la revisión, es una certificación con un costo alto especialmente para las pequeñas empresas (Ciliberti et al., 2011).

Los beneficios de la certificación para los trabajadores es satisfacción en el trabajo, mejor ambiente laboral, les permite el trabajo en equipo, posibilidad de proponer proyectos propios, para la empresa genera satisfacción de los clientes, incremento de la participación en el mercado, planeación más efectiva, incrementar el flujo de efectivo, el retorno de la inversión, así como mejorar la cultura organizacional y de responsabilidad social (Ruževičius y Serafinas, 2007).

2.4 Mercado Integrado Latinoamericano

La Alianza del Pacífico (AP) surge como un modelo de cohesión regional, es concebido como un proyecto para estrechar la cooperación política y económica entre países, en junio de 2012 los gobernantes de México, Chile, Perú y Colombia firman el Acuerdo Marco, a través del cual inicia un proceso de integración para que progresivamente se dé libre circulación de bienes, servicios, capitales y personas, impulsan el desarrollo, crecimiento y competitividad, en pro de mejorar el bienestar de sus gobernados, así como convertirse en una plataforma de articulación política, integración económica y comercial proyectada especialmente a Asia-Pacífico. La AP en conjunto representan la novena economía del mundo, realiza 52% de las exportaciones en América Latina y el Caribe, son receptores del 44% de la inversión extranjera directa y representan el 36% de la población total de América Latina y el Caribe (Guajardo, 2016).

Uno de los logros más importantes de la AP es la creación del Mercado Integrado Latinoamericano (MILA) el que representa un acuerdo entre la Bolsa de Valores de Colombia (BVC), la Bolsa de Valores de Lima (BVL) y la Bolsa de Comercio de Santiago (BCS) en mayo del 2011 inicia operaciones con el índice bursátil denominado Standard & Poor's (S&P), posteriormente en julio de 2014 se incorpora la Bolsa Mexicana de Valores (BMV), fecha en el que lanzan en la familia de índices bursátiles S&P al nuevo Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI) MILA Pacific Alliance (Ortegón y Torres, 2016).

El Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI) por sus siglas en inglés surge en 1999 como uno de los primeros índices de sustentabilidad la compañía RobecoSAM, quién determina que empresas podrán ofertarlo invitando a someterse a evaluación a las empresas consideradas como las mejores en su clase, mediante el instrumento denominado Evaluación de Sostenibilidad Corporativa (CSA) por sus siglas en inglés, ponderando más de 600 variables respecto a factores ambientales, sociales y de gobernanza (RobecoSAM, 2020).

Del DJSI se desprende como una variante regional el DJSI MILA Pacific Alliance que surge por convenio entre la empresa Dow Jones Índices, la Corporación Financiera Internacional (IFC), la compañía RobecoSAM en conjunto con las Bolsas de Valores que forman parte de la AP, para formar parte del selecto grupo de ofertantes del índice bursátil las organizaciones deben someterse al escrutinio de la CSA realizada por RobecoSAM en la que se ponderan como se mencionó en el párrafo que antecede las dimensiones económicas, ambientales y sociales, los criterios de cada dimensión se muestra en la tabla 3 (RobecoSAM, 2018a). El listado de empresas ofertantes de cartera de sostenibilidad a 2018 fue participación de 42 empresas de los países miembros de la AP (México, Chile Perú y Colombia).

La metodología de evaluación se analiza de manera continua para asegurar que las empresas realmente cumplen con el requisito de ser las mejores en la industria que participen, en 2018 se incorporó el Análisis e Medios y Partes Interesadas (MSA, por sus siglas en inglés) para medir el efecto de las controversias actuales en la reputación de la empresa y/o su o impacto financiero (RobecoSAM, 2018b).

Tabla 3. Descripción de las dimensiones de evaluación de responsabilidad social corporativa

RebecoSAM

Dimensión	Criterio
Económica	Código de conducta Materialidad Gestión de riesgos y crisis Estrategia tributaria Influencia Política Gestión de cadena de suministro Gobierno corporativo
Medioambiental	Riesgos Hídrico Estrategia climática Ecoeficiencia operacional Política y sistema de gestión ambiental
Criterios sociales	Relacionamiento con partes interesadas Ciudadanía corporativa y filantrópica Atracción y retención de talento Indicadores de prácticas laborales Desarrollo de capital Humano Salud y seguridad ocupacional Derechos humanos

Fuente: Elaboración propia con información de RebecoSAM 2018 recuperado de: www.pucv.cl/uuaa/site/artic/20190308/.../informe_de_progreso_latam_2018.pdf

2.5 Trabajo decente

El concepto trabajo decente es semejante al de calidad de vida laboral, para Pineda y Acosta (2011) el trabajo decente es una métrica a nivel país, en tanto la CVL se centra a medir las condiciones laborales a nivel empresa o centro de trabajo, donde no podría alcanzarse los objetivos el trabajo decente sin CVL. La OIT conceptualiza el trabajo decente como las acciones tendientes a cuidar,

proteger y fortalecer la integridad del individuo siendo remunerador, definiendo como indicadores de medición la remuneración, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La remuneración define la calidad del trabajo, considerando de acuerdo al criterio del Banco Mundial como remunerador dos dólares estadounidenses por persona y día. Las condiciones decentes se determinan tomando en cuenta las horas de trabajo, el trabajo nocturno, el reposo semanal y/o anual indicadores que influyen en la salud del trabajador, al propiciar que se incrementen o bien reducir la posibilidad que se susciten accidentes y enfermedades profesionales, otro indicador es la seguridad social tendiente a proteger al empleado ante enfermedades generales, maternidad, incapacidades y la pobreza en la vejez, ante la existencia de un salario remunerador, una jornada laboral dentro del margen legal, gozar de seguridad social y condiciones seguras se coloca al empleado en condiciones idóneas para desempeñarse de manera eficiente (OIT, 2003).

En la Declaración Universal de Derechos Humanos se incorporan diversos derechos laborales como el derecho a la libertad del trabajo así como a tener acceso a un trabajo en condiciones equitativas, otro derecho enmarcado es la prohibición de trabajo forzoso u obligatorio, la protección contra el desempleo, la discriminación, la prevalencia de condiciones justas donde la seguridad e higiene así como el derecho de asociación, estos derechos fundamentales se caracterizan por ser universal, irrenunciables y progresivo (Patlán, 2016).

Para que se configure el término de trabajo decente al ser un concepto integrador la OIT considera cuatro ejes transversales que son: la promoción de los derechos laborales; del empleo; la protección social contra situaciones o hechos vulnerables; y el fomento del dialogo social. Para medirlos las dimensiones a incluir de acuerdo a Gómez, Gómez-Álvarez y Cabrera (2015) son:

- I. Las oportunidades de empleo
- II. Trabajo inaceptable
- III. Ingresos Insuficientes y trabajo productivo
- IV. Horas de trabajo decente
- V. La estabilidad y la seguridad en el trabajo
- VI. Combinar el trabajo y la vida familiar
- VII. Trato justo en el empleo
- VIII. Ambiente seguro de trabajo
- IX. Protección social
- X. Las relaciones y el dialogo social

XI. El contexto económico y social del trabajo decente

Cabe mencionar que estos indicadores establecidos por los organismos internacionales son una referencia a nivel macro a partir del cual se evalúa al país y se emiten recomendaciones para una mejor distribución de la riqueza o respeto al marco jurídico, pero como se enuncio previamente algunos de los indicadores están reconocidos como un derecho humano lo que resalta su importancia como lo es el salario, la seguridad en el trabajo, la estabilidad y la capacitación.

El salario es un derecho humano irrenunciable, representa un indicador objetivo que permite al empleado poder disfrutar de una vida digna, siempre que sea suficiente para cubrir las necesidades básicas de alimentación, vivienda, salud, educación para el empleado y su familia. Es necesario precisar el concepto de salario mínimo corresponde al que se debe percibir de manera diaria como gratificación esencial por el trabajo personal subordinado, tiene la característica de ser irreductible (Morales, 2008).

Seguridad en el trabajo comprende dos términos básicos que son accidente de trabajo y enfermedad profesional, el primero comprende una situación acontecida durante el tiempo de trabajo, y que ocasiona una lesión, mortal o no. En cambio, una enfermedad profesional se genera por haber estado expuesta a un peligro derivado de una actividad laboral durante determinado tiempo el cual la mayoría de las veces no es posible precisar el momento en que surge. Forma parte de la seguridad todas las acciones que la organización emprenda para evitar que se susciten, o para solventar recomendaciones de autoridades laborales (OIT, 2016).

La estabilidad en el empleo representa un inherente que genera valor, es una garantía de la situación del trabajador respecto al empleador, le genera derechos contractuales como la antigüedad, vacaciones, y gratificaciones. Debe ser entendida como el derecho a conservar de manera indefinida la materia de trabajo o la relación laboral, generando certidumbre y seguridad ante la idea de conservar a lo largo del tiempo la actividad laboral (Rodríguez, 2019).

La formación en el trabajo es el derecho de adquirir aptitudes profesionales, representa la capacitación y adiestramiento que supone un incremento en la capacidad del personal colaborador, se puede reflejar en un incremento de productividad, o un ascenso jerárquico a partir del crecimiento

formativo, el tamaño de la empresa es un factor determinante de la formación (Parra y Rodríguez, 2016).

2.6 Calidad de vida laboral

El capital humano es el activo intangible más valioso de una organización, que no se va encontrar representado en los estados financieros sin embargo, representa la fuerza productiva de la empresa, siendo un elemento estratégico en la competitividad sostenible siempre se acompañe de la educación y aprendizaje organizacional, término que recientemente se ha transformado en gestión del capital humano (Mejía y Jaramillo, 2006).

El valor de la empresa se incrementa en función de la inversión en capital humano, al mejorar y fortalecer de manera directa las condiciones laborales, el sentido de pertenencia, mantener capacitación constante y motivación se logra que el que el trabajador posea conocimiento, desarrolle las habilidades y aptitudes, además de contar con el deseo participar constantemente con actitud positiva en el logro de objetivos de la organización (Calderón, Álvarez y Naranjo, 2011).

La gestión del capital humano es una estrategia empresarial implementada para medir, controlar y evaluar la calidad de vida laboral, valuado a través de la habilidad y la motivación, donde la habilidad es representada por las aptitudes previas que el empleado poseía como por las adquiridas durante el desarrollo de la actividad laboral, por otro lado la motivación es el reflejo del compromiso del trabajador con los valores y objetivos organizacionales (Cubillos et al., 2014).

El termino de calidad de vida laboral surgió en los años 60's en Estados Unidos atribuido a Luis David, el cual contempla como objetivo humanizar el entorno laboral mediante el logro de intereses organizacionales, de acuerdo a su naturaleza tiene un enfoque objetivo y uno subjetivo. El factor objetivo muestra una realidad de la situación del empleado desde la estructura y practicas organizacionales. En cambio, el factor subjetivo representa la adaptación a la situación laboral, a los componentes y estructura interna, la tabla cuatro muestra los indicadores de la calidad de vida laboral de diversos autores (Jean y Gilles, 2006).

Se dice que la mejora en la calidad de vida genera mayor rentabilidad a la empresa, incrementa su valor de mercado, así como su productividad, reduce costos operativos, se vuelve más atractiva para nuevos empleados y ayuda a retener los empleados o que implica reducción de costos de capacitación, inducción y adiestramiento, reduce ausentismo y genera lealtad por parte del colaborador.

Los estudios realizados de calidad de vida laboral tienen dos vertientes la primera de ella es el enfoque cualitativo con el objetivo de determinar las variables de la CVL, la segunda vertiente es el identificar si la CVL eficientizar los objetivos empresariales, la competitividad o la productividad, sin embargo, aunque el método y el objetivo es distinto las variables utilizadas se mantienen constantes aun que se les de otro nombre, como se ilustra en la tabla siguiente en la cual se señala como se le nombro al indicador en el presente estudio.

Tabla 4. Indicadores de la variable de Calidad de Vida Laboral (CVL)

Auto	Indicador	Identificado como
Walton (1973)	Compensación Justa y adecuada.	Salud y seguridad en el trabajo
	Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	
	Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana.	
	Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad.	Formación laboral
	Integración social de la organización.	

	Constitucionalismo de la organización. Trabajo y espacio total de vida. Relevancia del trabajo en la vida social.	Equidad de género ámbito laboral
Hackman y Oldham (1975)	Dimensiones de tareas Estados Psicológicos Resultados personales y profesionales	Salud y seguridad en el trabajo Formación laboral
Werther y Davis (1983)	Elementos organizacionales Elementos ambientales Elementos del comportamiento	Formación laboral Salud y seguridad en el trabajo
Chiang y Krausse, (2009)	Condiciones y medio ambiente Organización Indicadores globales	Salud y seguridad en el trabajo Formación laboral Equidad de género ámbito laboral
Gómez, (2010)	Soporte institucional para el trabajo Seguridad en el trabajo Integración al puesto de trabajo Satisfacción por el trabajo Bienestar logrado a través del trabajo Desarrollo personal del trabajo Administración del tiempo libre	Salud y seguridad en el trabajo Equidad de género ámbito laboral Formación laboral
González-Baltaar, Hidalgo-Santacruz, Salazar y Preciado-Serrano (2010)	Soporte institucional para el trabajo Seguridad en el trabajo Integración al puesto de trabajo Satisfacción por el trabajo Bienestar logrado a través del trabajo Desarrollo personal Administración del tiempo libre Comportamiento y Desempeño laboral	Salud y seguridad en el trabajo Formación laboral Equidad de género ámbito laboral
Altamiranda y Monsalve (2011)	Objetiva Subjetiva	Salud y seguridad laboral, formación laboral y equidad de género ámbito laboral.
Pineda y Acosta, (2011)	Intensidad y condiciones de trabajo Ingreso Protección social Estabilidad Dimensión Subjetiva Subempleo	Salud y seguridad en el trabajo- Formación laboral
Kanten y Sadullah, (2012)	Compromiso Constitucionalismo Condiciones de trabajo Relevancia social e importancia del puesto Compensación Ocupación del puesto Uso de capacidades e integración social	Salud y seguridad en el trabajo Formación laboral
Alves, Cicera y Carlos (2013)	Generación de relaciones interpersonales Habilidades individuales Entrenamiento gerencial Integración y grado de participación Valor en el trabajo	Salud y seguridad en el trabajo Formación laboral Equidad de género ámbito laboral

Surienty et al. (2014)	Equilibrio vida y trabajo Características del puesto de trabajo Comportamiento de la supervisión Beneficios y compensaciones Intenciones de rotación	Salud y seguridad en el trabajo Equidad de género ámbito laboral
Pérez-Zapata et al. (2014)	Seguridad en el ambiente de trabajo Oportunidades de promoción Autonomía Remuneración Relaciones con otros Beneficios y recompensas Satisfacción en las necesidades sociales Comunicación Satisfacción en el trabajo Estabilidad en el empleo	Salud y seguridad en el trabajo Formación laboral Equidad de género ámbito laboral
Díaz –Chao, Ficapal-Cusi y Torrent-Sellens (2015)	Calidad Intrínseca del trabajo Organización del trabajo Condiciones de trabajo Relaciones sociales Igualdad de género y conciliación trabajo-vida personal Habilidades y formación continua Intensidad del trabajo Salud y seguridad laboral Compensación del trabajo Inclusión y acceso al mercado de trabajo	Equidad de género ámbito laboral Formación laboral Salud y seguridad en el trabajo
Kim y Ryu (2015)	Salud física y mental del trabajador Actuación profesional	Salud y seguridad en el trabajo Formación laboral
Gómez, Galvis-Aponte, Royuela, (2015)	Afiliación a la salud Afiliación a pensión Número de subsidios Tipo y termino de contrato	
Hernandez-Vicente et al. (2017)	Cultura organizacional Apoyo social Salud organizacional Salud de los empleados	Equidad de género ámbito laboral Formación laboral Salud y seguridad en el trabajo
Cruz (2018)	Coaching gerencial Esfuerzo y atractivo laboral	Formación laboral

Fuente: elaboración propia con información de diversos autores

2.6.1 Salud y seguridad en el trabajo

Las condiciones de trabajo y salud hacen referencia al conjunto de circunstancias en que los empleados desarrollan sus actividades laborales, incluye aspectos físicos, químicos, mecanismos, biológicos, y psicológica. De acuerdo a la OIT incluye la higiene, la salud ocupacional y las condiciones de trabajo, utilizando como métrica de evaluación el número de accidentes de trabajo que se presentan en los centros de trabajo, computando los días de ausencia que general el accidente, así

las horas trabajadas por representar el tiempo de exposición a ocurrencia de un accidente, y la evaluación de las infracciones que recibe la empresa por parte de autoridades laborales (Organización Panamericana de la Salud, 2012).

El riesgo puede ser inherente a la actividad o trabajo, sin embargo, el nivel de riesgo puede incrementarse ante la ausencia de sistemas de seguridad, la organización deficiente y la falta de capacitación, al analizar información pública de cuestiones de seguridad y salud en el trabajo es necesario tener presente la resistencia por parte de las entidades económicas de informar sobre las enfermedades y lesiones relacionadas a la actividad laboral por el incremento en las primas de seguro de la compañía, según los cálculos de la OMS en el mundo solo se notifica entre el 1% y el 4% de las enfermedades ocupacionales (Fontes, 2002).

Los riesgos laborales pueden ocasionar una enfermedad ocupacional o un accidente de trabajo, la enfermedad ocupacional se genera por la realización continua de una actividad o exposición a un riesgo, se caracteriza por desarrollarse lentamente a través del transcurso del tiempo, lo cual dificulta establecer como causal directa a la actividad laboral. En cambio el accidente de trabajo se identifica de manera precisa, ocurren durante el desempeño de labores de trabajo, en caso de generar una lesión física (Ídem).

Rodríguez (2010) precisa que el accidente de trabajo se caracteriza por ser un evento inesperado que produce lesiones, muertes o pérdidas de capacidad productiva, es causado por actos sub-estándares siendo estos los relacionados con el comportamiento humano, también puede tener su origen condiciones sub-estándares referentes a fallas físicas o ambientales o pueden surgir por deficiencias organizacionales entendiéndose como tal la falta de programas, políticas y normas de seguridad.

Es obligación de todo empleador de establecer un Sistema De Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), de acuerdo a las directrices de la OIT lo mínimo que debe incluir son; los elementos políticos, los de organización, los de planificación y aplicación, los de evaluación y acciones en pro de mejoras.

En el apartado de políticas deberá incluir: la formas de prevención protección de la seguridad y salud de todos los colaboradores de la organización, el cumplimiento de los requisitos legales, los programas voluntarios, la forma de participación de los empleados en la elaboración del SST, y las acciones de mejora y actualización continua al sistema de gestión. En la sección de organización debe el empleador apuntar su responsabilidad de la salud y seguridad de los empleados de la compañía, así como de rendir cuentas, describiendo de manera particular los riesgos identificados, promoviendo la participación activa, comunicación y respeto de los trabajadores.

La planeación y aplicación parte con un examen inicial en el cual se identifica, prever y evalúa los riesgos de acuerdo a la actividad que se desarrolle, determinando los controles internos funcionales, describiendo líneas de reacción a situaciones de emergencia posibles, recabando la información sobre dichos eventos e implementando acciones correctivas que son parte de la evaluación, en esta última debe detallarse la vigilancia del ambiente del trabajo, de la salud y de la legislación local aplicable.

Un modelo de gestión de SST no va a erradicar los riesgos, sin embargo, previene la ocurrencia de accidentes de trabajo, el riesgo representa la probabilidad de ocurrencia de lesiones a las personas, daños al medio ambiente o pérdidas en los procesos y maquinaria y equipo, están presentes siempre, por lo que el sistema de SST es un proceso dinámico de mejora continua de preocupación mundial, plasmando los retos en el plan de acción mundial sobre salud de los trabajadores 2008-2017, el cual se actualizo en el plan de acción de los trabajadores 2015-20255 emitido por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en sincronía con los Objetivos del Desarrollo Sustentable de las Naciones Unidas, en los que las líneas estrategias a seguir por los países miembros son:

1. Elaborar y actualizar la legislación y reglamentos técnicos sobre la salud de los trabajadores.
2. Identificar, evaluar, prevenir y controlar las condiciones y exposiciones peligrosas de trabajo.
3. Aumentar el acceso a la cobertura de los servicios de salud de los trabajadores
4. Promover la salud, el bienestar y el trabajo saludable en el lugar de trabajo

5. Fortalecer la capacidad de diagnóstico, los sistemas de información, la vigilancia epidemiológica y la investigación de enfermedades, los accidentes y las muertes en el trabajo.

A nivel internacional una forma de evaluar la SST es mediante el estándar OHSAS (Occupational Safety and Health) es una certificación adaptable a diversos tamaños de empresa en pro de promover las buenas practicas, la certificación es optativa, pero en cada país hay regulación especial en la materia para asegurar las acciones que mejoren las condiciones de trabajo, la tabla siguiente muestra la legislación de la población objeto de estudio.

Tabla 5. Legislación en materia de salud y seguridad laboral por país.

México	Colombia	Chile	Perú
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Art. 123)	Decreto núm. 16 del 9 de enero de 1997 por el cual se reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los comités nacionales, seccionales y locales de salud ocupacional	Decreto núm. 594 por el que se aprueba el Reglamento de Condiciones Sanitarias y Ambientales básicas en los Lugares de Trabajo. Ley núm. 16744 que establece normas sobre	Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento

comisiones de seguridad e higiene.	Decreto núm. 1295 de 1994, por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales	accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (última modificación 17.09.2014 por la Ley núm. 20773)	Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2017
Reglamento interior de la Secretaría de Trabajo y Provisión Social	Decreto núm. 614, de 14 de marzo de 1984, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país.	Decreto con Fuerza de Ley núm. 725 de 11 de diciembre de 1967 que modifica el Decreto con Fuerza de Ley núm. 226 que aprobó el Código Sanitario	Resolución Ministerial No. 303-2013 de 10 de octubre de 2013 que aprueba la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de la Producción
Reglamento General para la inspección y aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral.	Ley núm. 9 del 24 de enero de 1979 por la que se dictan Medidas Sanitarias		Decreto Supremo No. 002-2013-TR de 2013 que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Reglamento Federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo			Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2013
Norma Oficial Mexicana núm. NOM-125-SSA1-1994, que establece los requisitos sanitarios para el proceso y uso del asbesto.			Decreto Supremo núm. 005-2012-TR que dicta el Reglamento de la Ley núm. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Ley general de salud.			Ley núm. 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Ley Federal del Trabajo.			

Fuente: ILO base de datos de Seguridad y salud en el trabajo, recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/?p=14100:1000:0::NO::>

Las variables que se van a medir de la salud y seguridad laboral las cuales se conceptualizan como sigue:

- a) Accidentes de trabajo. Emergen de la combinación de riesgo físico y del error humano, generando una lesión al trabajador Los riesgos pueden ser estructurales entendiéndose como tal el tamaño del área de trabajo; ambientales generándose por la iluminación o ventilación; u organizativas como pueden ser el rol de trabajo o ritmo de labores (Compuzano-Aguilar et al., 2019).

- b) Muertes. Proceso terminal que consiste en la extinción del proceso homeostático del ser vivo Franco et al. (2015)

2.6.2 *Formación Laboral*

Una definición aceptada internacionalmente de la formación profesional adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1975, que la conceptualiza como una actividad realizada con la finalidad de detectar o descubrir aptitudes humanas para la vida activa, productiva y satisfactoria, es una actividad de carácter educativo, está vinculada a la transferencia de innovación y desarrollo de tecnología, así como a una relación de trabajo. Es una herramienta para promover la igualdad de oportunidades en centro de trabajo, permite al empleado ser más productivo, acceder a puestos con mejor remuneración, además permite formar una cultura de prevención y entrenamiento en la seguridad y salud laboral (Casanova, 2003).

El derecho a la formación se ha reconocido a nivel internacional se encuentra en la Constitución de la OIT en el artículo 40 fracción III, en la Declaración Universal de los derechos Humanos, en la Declaración Americana de derechos y deberes del Hombre, Carta de la OEA, Carta social Europea, Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Protocolo de San Salvador, Carta Comunitaria de Derechos sociales fundamentales de los Trabajadores, Declaración Socio laboral del Mercosur, Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea, Tratado de la Unión Europea, así como en las Constituciones de diversos países como Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Honduras, Nicaragua, Perú, entre otros (Vega y Martínez, 2002).

La formación profesional se ha enfocado al desarrollo de competencias profesionales, esto implica interrelacionar la formación técnica con la incorporación al mercado laboral y al aprendizaje a lo largo de la vida, lo que incrementara la productividad, el empleo y el crecimiento del país, por lo cual cada uno debe generar mecanismos que favorezcan la incorporación de competencias de formación, así como el establecimiento de instituciones habilitadas para evaluar y certificar las calificaciones de competencias profesionales, para que la fuerza laboral sea empleable debe poseer

capacidades sobre nuevas tecnologías, las prácticas laborales y conocer el dialogo social, desarrollado a través de competencias fundamentales (Pacheco, 2010).

Las competencias de acuerdo a Escobar (2005) se clasifican en competencias genéricas y específicas, las primeras son las que desarrollan los atributos o rangos distintivos que un empleado requiere para ocupar un puesto determinado, o una actividad concreta, y la segunda se relaciona a los comportamientos observables y habituales que una persona pueda desarrollar una función directiva. Las competencias directivas o genéricas se dividen en competencias estratégicas e intratécnicas, las estratégicas son aquellas necesarias para incrementar los resultados económicos, en tanto las intratécnicas son las que incrementan el compromiso de los empleados y la confianza en el empleo.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en concordancia con los objetivos internacionales diseña la Estrategia para la Formación Técnica y Profesional (EDTP) 2016-2021 la cual tiene objetivos; fomentar el empleo y la cultura empresarial en jóvenes, promover la equidad e igualdad entre hombres y mujeres, así como facilitar la transición hacia economías sustentables, el reto es crear 475 millones de nuevos puestos de trabajo para jóvenes desempleados o que recién se incorporan a la población económicamente activa. La EDTP robustecer a los jóvenes de las competencias necesarias mediante asesoramiento con base empírica, durante el proceso de formación debe empatarse los objetivos organizacionales con los de crecimiento individual de los empleados.

La formación técnico profesional se integra por tres dimensiones laborales que son la tecnológica, la educativa u la social, la primera comprende servicios especializados para los sectores económicos, la educativa está en función del aprendizaje a lo largo de la vida, y la social se liga a los programas de capacitación para sectores vulnerables que se encuentran desempleadas, según Pacheco (2013) para lograr el compromiso de las empresas en la formación de competencias deben recibir incentivos como reducción de impuestos u otros subsidios que le generen beneficios o ganancias.

La brecha de habilidades laborales representa la discrepancia entre las habilidades demandadas por los sectores productivos y las que se encuentran en la fuerza de trabajo, el grupo Man Power realizó una encuesta de la escasez de talento humano en 2018, encontrando que a nivel mundial el 45% de los

empleadores tienen dificultad para ocupar las vacantes debido a que los solicitantes no cuentan con las habilidades requeridas, los resultados muestran que la brecha en América Latina es de 31%, algunos puntos porcentuales más alto que la de los países que integran la OCDE que llegan al 28% según el Centro de Investigación Económica y Social (2018).

La formación profesional o capacitación debe enfocarse en asesoramiento práctico, buscando soluciones a bajo costo que permitan mejorar las condiciones de trabajo y la productividad, en toda instrucción o capacitación deben respetarse los principios (Hiba, 1997);

- Plantear situaciones adaptadas a realidades locales.
- Dirigirse a resultados concretos
- Relacionar las condiciones laborales a los objetivos gerenciales
- Usar como técnica de aprendizaje la práctica
- propiciar el intercambio de experiencia, y
- Promover la participación activa de los trabajadores.

2.6.3 Equidad de Género en ámbito laboral

La discriminación por razón del género comprende toda acción u omisión consciente o inconsciente que produzca desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, se puede dar directa o indirectamente, la segregación por sexo se contrapone a la equidad, la segregación implica que por costumbre, los estereotipos y la división sexual del trabajo hombres y mujeres ocupan puestos distintos, hablar de equidad de género significa tratar igual a quienes están en igualdad de condiciones sin hacer diferencia entre hombre o mujer (OIT, 2014).

De acuerdo a Heiradi et al. (2019) a partir del género se determina los roles, comportamiento e identidades sociales a hombres y mujeres, Alesina et al. (2013) precisan que históricamente ha existido una desigualdad de género lo que se puede atribuir a los rasgos culturales, a las políticas empresariales, leyes e instituciones, sin embargo a partir de junio de 1945 en la Carta de las Naciones Unidas se prohibió la discriminación en función del sexo y se incorporó al sistema internacional el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, así mismo en 1948 en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre se establece las condiciones de igualdad, además del derecho de ser participe en la toma de

decisiones políticas y asuntos públicos,. A partir de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer realizada en 1979 los Estados están obligados a emprender acciones en materia de derechos de las mujeres.

La equidad de género no implica trato idéntico a hombres y mujeres, representa que el acceso a oportunidades y ejercicio de derechos no dependan del sexo de las personas, la igualdad puede ser cualitativa o cuantitativa, pero en ambos sentidos debe representar proporciones casi iguales entre hombres y mujeres, respecto al nivel de ingresos, a la participación en el campo laboral, y oportunidades de ascenso así como a vivir libre de actos de violencia (ONU Mujeres México, 2016, p.5).

La equidad de género se garantiza a través de diversos instrumentos jurídicos a nivel internacional, uno de los primeros fue el que surgió de la Convención para la Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Contra la Mujeres (CEDAW) en 1979 adoptada por las Naciones Unidas en la que se plasman los derechos de; elegir libremente la profesión y empleo; las mismas oportunidades de empleo, con los mismos criterios de selección; derecho al ascenso a la estabilidad en el empleo, a la instrucción y capacitación, a la igualdad en remuneración, prestaciones, seguridad social, licencia de maternidad y servicios de guarderías.

El Consejo de Juventud de España considera que la discriminación de género puede ser medida utilizando como métricas siguientes incorporadas por Ribas (2004) en el análisis de desigualdades de género en el mercado laboral:

1. El reparto de trabajo y las responsabilidades. Esperando una brecha nula entre el trabajo productivo (remunerado) y el reproductivo (no remunerado) entre hombre y mujer.
2. Tasas de desempleo. la desocupación femenina sigue siendo superior a la masculina aun que se ha visto un incremento gradual.
3. La segregación en el mercado de trabajo. Existe una segregación vertical, ya que pocas mujeres ocupan puestos jerárquicos superiores, también horizontal porque aún existe empleos que son desempeñados tradicionalmente por hombres.
4. Diferencias salariales. Se debe reconocer un trabajo de igual valor.

5. Representación política. Se espera que la proporción de hombres y mujeres en la fuerza laboral sean iguales.

El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, de la División de Asuntos de Género de la CEPAL promueve que cada país genere regulación local en pro de la equidad plasmando las líneas de acciones a implementar en cada país en los denominados planes de igualdad, los cuales contienen los ejes estratégicos, la vinculación a la legislación vigente y a los planes nacionales de desarrollo, los planes de los países objeto de estudio son los que se muestran en la tabla siguiente:

Tabla 6. Planes de acción para abatir la discriminación de género

País	Nombre del Plan	Instituciones Responsables
México	Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades u no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 PROIGUALDAD.	Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES)
Colombia	Plan de Acción Indicativo 2013-2013 de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las mujeres.	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer

Chile	Plan de igualdad entre Hombres y Mujeres 2011-2020.	Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)
Perú	Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Fuente: CEPAL (2017) recuperado de: http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Estudios%20planes_de_igualdad_de_genero_0.pdf

De acuerdo al informe del Banco Mundial denominado el costo de la desigualdad (2018) los países pierden riqueza nacional en función de la desigualdad, considerando que el capital humano como la riqueza mayor, medido como valor presente y la fuerza laboral como una fuente de ingreso futuro, representado dos tercios de la riqueza de las naciones, al alcanzar la equidad se incrementa su riqueza en capital humano y en secuencia su riqueza nacional.

Para alcanzar el equilibrio en la equidad la clave es la sostenibilidad, que reduzca la brecha de participación del 38% que representan las mujeres frente al 62% de los hombres en la fuerza laboral remunerada, al estimar la pérdida de riqueza por la desigualdad en el capital humano se estimó que asciende a 160.2 billones asumiendo que las mujeres reciben la misma remuneración que los hombres, esto representaría un incremento de la riqueza a nivel mundial del 21.7%. Para propiciar la incursión de las mujeres a la fuerza laboral remunerado se debe buscar reducir la participan de la mujer en trabajo no remunerado (trabajo doméstico) cuidando hacer una distribución balanceada de las responsabilidades del cuidado; también se debe aumentar el acceso y control de activos productivos a las mujeres es decir administrar créditos, seguros, ahorros y propiedades (tierra); y superar fallas institucionales y de mercado.

2.7 Desempeño financiero

La valoración de una empresa se estima con el objetivo de que el accionista conozca la recuperación de su capital, el valor de una empresa varía según la métrica que se utilice para determinarlo, Álvarez et al. (2006) es importante diferenciar entre costo, precio y valor de una empresa, considerando que el precio es la cantidad efectiva que acuerdan pagar entre comprador y

vendedor, siendo el costo la cantidad de recursos utilizados para crear y mantener la empresa, en tanto el valor es la el grado o capacidad para generar beneficios o utilidades a los accionistas.

La valuación de la empresa se puede hacer utilizando diversos métodos como pueden ser el de balance y el de mercado, el primero estima el valor de la empresa en función del valor del patrimonio con una perspectiva estática que no toma en cuenta la evolución futura de la empresa, no toma en cuenta el sector, los problemas de recursos humanos, la organización entre otros (Fernández, 2008). El segundo considera que los activos valen por los flujos de fondos que esperan que se generen descontados de una tasa que refleje los riesgos y la existencia de inversiones alternativas, valora los intangibles que generaran un flujo futuro (Dapena, 2014).

Para determinar el valor de la empresa se parte de los estados financieros, pero para entender el valor de la empresa debe determinarse el análisis financiero Tovar y Muñoz (2018), siendo este una herramienta para evaluar el desempeño económico y financiero, a partir de la información contable permite conocer la liquidez, solvencia, endeudamiento, eficiencia, rendimiento y rentabilidad de cualquier empresa sin importar su tamaño Nava (2009);

Tabla 7. Indicadores del análisis financiero

Indicador	Mide
Liquidez y Solvencia	Capacidad inmediata de pago con bienes convertibles en efectivo de forma inmediata hace referencia a la liquidez en tanto la capacidad de responder sus deudas y compromisos al corto plazo refleja solvencia.
Eficiencia y/o actividad	Determinan la celeridad con que las cuentas se transforman en ventas o efectivo (activos totales, fijos, inventarios, cuentas por cobrar y cuentas por pagar.

Endeudamiento	Determina la cantidad de dinero que terceros aportan para generar beneficios a la actividad principal, mide el financiamiento recibido.
Rentabilidad	Miden la capacidad de la empresa de aportar beneficios o utilidad a un activo durante un periodo determinado, puede considerarse que mide la eficiencia de utilización de bienes.

Fuente: elaboración propia a partir de Nava (2009).

Para la valuación de la empresa y análisis financiero se utilizan los estados financieros, esta información contable requiere ser confiable, oportuna y consistente. Medir el desempeño financiero con valor de mercado le permite al accionista tomar decisiones valorando el riesgo de retorno de la inversión, Montllor y Tarrazon (1999) precisan que la rentabilidad del mercado depende de la fluctuación de expectativas y de la rentabilidad contable.

2.7.1 Rendimiento sobre Activo (ROA)

La rentabilidad representa la capacidad de las empresas para generar beneficios con los elementos que emplean en su operación, la rentabilidad de la empresa puede ser valorada tomando en consideración las ventas, o los activos, o el capital o el valor accionario, puede generarse en dos niveles, el primero es la económica o del activo se determina en un periodo preciso de tiempo con el objetivo de determinar la capacidad de los activos de la empresa de generar valor, o su eficiencia de generar utilidades con los activos disponibles (Hoz , Ferrer, y Hoz , 2008).

El Rendimiento sobre Activo (ROA) mide el desempeño económico de la empresa sin tomar en cuenta sus financiamientos. De acuerdo al BANCOMEXT (2017) el rendimiento sobre activos permite analizar la utilidad obtenida en relación a la inversión realizada, determinándose con la división de la utilidad neta entre el activo total obteniéndose el Rendimiento sobre Activos.

2.7.2 Rendimiento sobre Capital (ROE)

Expresa la recuperación que puede ofrecer una empresa sobre sus fondos futuros (Atehortúa et al., 2015) las empresas buscan maximizarlo para atraer más inversión, es el rendimiento obtenido por el capital propio invertido en determinado momento denominado rendimiento sobre la inversión o el

capital (ROE) se calcula con la división de la utilidad neta sobre el capital, representa el beneficio de los accionistas, relaciona las utilidades con el patrimonio de los accionistas (Terreno y Caro, 2014).

La rentabilidad utilizada como una medida de la utilidad se relaciona negativamente al endeudamiento, por lo que en general a mayor rentabilidad menor es la posibilidad de utilizar instrumentos de deuda, prefiriendo los fondos propios o emisión de acciones (Mejía, 2013).

2.7.3 Valor de Mercado y Precio por acción separar

La incursión a mercados internacionales traen consigo la necesidad de conocer los mercados de capitales y la administración del riesgo, lo que disminuirá la incertidumbre y por ende la vulnerabilidad del riesgo, los inversionistas buscan portafolios de acciones que generen una rentabilidad más alta, con el menor riesgo posible, por lo que es comuna que estudie el valor de mercado de las organizaciones públicas así como el precio de la acción (Willmer, 2015), considerándose que a mayor tamaño de la empresa más rentable sería.

El valor de mercado es el importe de que se puede obtener de un bien al momento de la venta en condiciones estándares de valores, mismo que atenderá a la oferta y la demanda de acciones en un tiempo determinado y se mide por el calor de capitalización. Se obtiene multiplicando el número de acciones emitidas por el precio de las acciones Villanueva (2007).

De manera constante se buscara maximizar el valor de mercado y evitar la quiebra de la empresa, por lo cual deberán plantearse estrategias que les permita la gestión y mitigación del riesgo, en la medida que se apropien de instrumentos de conocimiento lograrán un mayor desarrollo, los eventos y choques externos como, como la fluctuación de tasas de cambio, el costo de la deuda y la estabilidad económica entre otras (Giraldo-Prieto et al., 2017).

A partir del comportamiento del mercado es que las empresas deciden emitir más acciones siempre que el comportamiento sea favorable, en cuyo caso los rendimientos del valor de mercados serán mayores que los de valor de libros (Mejía, 2013). Indagar sobre la evolución del precio de la acción es para determinar la creación de valor de forma tradicional, el cual no necesariamente depende

de la empresa sino del mercado, por lo que en general muestra el resultado real de la empresa sin distorsiones contables (Vergíu y Bendejú, 2007).

En este mismo sentido Jiménez y Ruiz (2001) reconocen que los parámetros que explican con mayor precisión la creación de valor con el precio o cotización y el precio / valor contable, debido a que estas aproximan más a la liquidez potencial, destacando el parámetro utilizado para medir el valor de la empresa debe tener como base los flujos de liquidez reales y las expectativas de crecimiento, considera que las medidas contables están siendo sustituidas por las de generación de valor que ponderen el riesgo esperado, la expectativa de crecimiento y los flujos futuros.

2.8 Estudios previos relación calidad de vida laboral y desempeño financiero

Gallegos et al. (2010) Desarrollaron la investigación con 96 empresas españolas que cotizan en la bolsa, analizando los periodo de 2004-2006 para determinar si influye en el rendimiento empresarial midiéndolo este con ROA y con valor de mercado en la diversidad de género, para este último utilizando como indicador la presencia de mujeres accionistas, directoras y mujeres con cargos en el Consejo Administrativo, cuyos resultados no muestran una relación significativa utilizando para análisis el modelo de efectos fijos.

Con el mismo objetivo de medir el efecto de la calidad de vida en la rentabilidad se realiza el estudio de Husni y Hadi (2014) en el indagan sobre la relación entre el pago de dividendos y la diversidad en las juntas directivas, observando una población de 289 empresas que cotizan en la bolsa de Malasia durante el 2012, analizando la existencia de mujeres en cargos directivos, además de la existencia de extranjeros en las mismos, obteniendo solo evidencia significativa de la participación de los extranjeros.

Una métrica distinta para la CVL es utilizar las compensaciones como lo hicieron Lau y May (1998) utilizando las comunicación interna, el compromiso y también la seguridad en el trabajo para determinar si la imagen percibida del centro de trabajo incide en el desempeño comercial y en la rentabilidad, este último medido con el crecimiento en ventas, en retorno de los activos y del capital, analizaron dos grupos de empresas uno de 58 y el otro de 88, obteniendo una relación positiva

significativa al considerar que todos ganan si el trabajador percibe un alto nivel de calidad de vida porque esto genera más ganancias.

Forteza et al. (2017) realizaron un estudio en el analiza a 272 empresas españolas de la industria de la construcción de Mollarca, analizando el efecto de la tasas de accidentes en el desempeño financiero medido con ROA, obteniendo una relación significativa positiva lo que indica que a medida que aumenta la tasa de accidentes se incrementa la rentabilidad de la empresa hasta llegar a una tasa de inflexión que reduciría la rentabilidad.

Por su parte Cisneros-Prieto y Cisneros Rodríguez (2015) analizan los accidentes de trabajo en empresas del Estado de la Provincia de Holguín, con datos de la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI) DE 2011 A 2014, en la que concluyen que a mayor inversión en capacitación menor número de accidentes se presentaran, lo que los conduce a estimar que a menor número de accidentes menor rentabilidad o beneficios tendrán las organizaciones. En tanto Mncedisi (2018) realiza un análisis en el cual considera que las empresas no informan las muertes por accidentes de trabajo, para no ver afectado su ROE, reduciendo este en las declaraciones para no caer en pago de beneficios a los empleados.

La preocupación por las tasas de mortandad por accidentes de trabajo más que una preocupación empresarial, pueden convertirse en una meta gubernamental, como ocurrió en Singapur, en la que el Gobierno decreto que la tasa de accidentes mortales por riesgos de trabajo debían disminuir, logrando reducir el porcentaje en un 50%, de 4.9 en 2004 a 2.2 en 2010 por cada 100,000 habitantes (Gittelman et al. 2007).

Entorno a la capacitación se encuentra la investigación de Attri (2005) en la que relaciona positivamente la formación laboral con el ROE, considerando que las empresas son beneficiarias directas de las horas que el empleado se forma técnicamente porque está desarrollando un activo intangible que le dará una ventaja competitiva.

Los estudios previos enunciados en este apartado, así como en la revisión preliminar de la literatura se ilustran en la siguiente tabla para visualizar el efecto en rentabilidad, así como el indicador que analizan.

Tabla 8. Estudios previos que analizan la relación de la CVL y desempeño financiero

Variable	Estudio	Resultado relación
Accidentes de trabajo	Barroso (2012)	Negativa
	Martínez, Oviedo, Luna (2015)	nulo
	Menon y Menon (1997)	Negativo
	Cisneros-Prieto y Cisneros Rodríguez (2015)	Negativo
	Forteza et al. (2017)	Positiva-hasta llegar a inflexión
	Lau y May (1998)	Positivo
Muertes por riesgos de trabajo	Mncedisi (2018)	Negativo
	Jiménez 2017	Negativo
Mujeres en fuerza laboral	Molina (2018)	Nula
	Gracia y Forero (2016)	Positiva
	Sánchez (2013)	Nula
	Husni y Hadi (2014)	Nula
	Gallegos et al. (2010)	Nula
Capacitación	Argülles, et al. (2014)	Positiva
	Torres (2005)	Positiva

Fuente: Elaboración propia a partir de diversos autores

3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

En esta sección se precisa el tipo de investigación realizada para cumplir los objetivos planteados, también se detalla la población sujeta de estudio, el diseño de investigación, las limitaciones que presenten que de no existir o cambiar los resultados obtenidos serían distintos.

Adicionalmente se describe el método estadístico que se utilizó para el análisis de los datos, en busca de las evidencias que ayuden a determinar si la hipótesis se aprueba o en su defecto, aceptar la hipótesis nula.

3.1 Tipo de investigación

El estudio que se llevó a cabo, es exploratorio, descriptivo y explicativo, en primera instancia se dice que es exploratorio debido a que iniciara con una búsqueda de teorías y fundamentos idóneos para medir la variable dependiente desempeño financiero y la independiente calidad de vida laboral cuya relación que ha sido poco estudiada utilizando las métricas que se emplean en la presente, al detallar características de ambas variables y de la población objeto de estudio, así como por abordar sobre una situación real que atraviesan las empresas que integran el Mercado Integrado Latinoamericano es descriptiva, y al determinar cuál la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño financiero, se convierte el estudio en explicativo o causal ya que busca determinar el efecto de la variable independiente en la dependiente.

El diseño es no experimental, trabajando con una población finita analizada en su estado natural, sin alterar o modificar las condiciones en las que se desempeña, se utiliza datos panel consistente en observar de un conjunto de variables de datos sobre un grupo de unidades transversales (empresas) en varios periodos de tiempo (Ruiz, 2016), para cada individuo de la población objeto de estudio i se conoce el periodo temporal t , utilizando datos de los Estados Financieros y/o informes anuales del 2007 al 2018 de las empresas que ofertan el DJSI MILA obtenidos de la base de datos de Bloomberg.

3.2 Población, marco muestral y muestra

La población objeto de estudio son las 42 empresas que ofertan el índice de sustentabilidad Dow Jones de la Alianza del Pacífico en el Mercado Integrado de Latinoamericano conformado por los países de Colombia, Perú, Chile y México, (DJSI MILA Pacific Alliance, 2018).

Como se muestra en la tabla 9 denominada ofertantes del Dow Jones MILA Pacific Alliance de las 42 que conforman la población total, 17 entidades son chilenas representando el 40% situándose en primer lugar en orden cronológico de representatividad, en segundo lugar, se encuentran las empresas mexicanas participando como ofertantes del índice 12 empresas que porcentualmente significan el 29%, en tercer lugar están las 11 empresas colombianas ofertantes que constituyen el 26% de la población total y el cuarto lugar le corresponde a las empresas chilenas que figuran con el 5% participando únicamente 2 entidades.

Tabla 9. Ofertantes del DJSI MILA Pacific Alliance

País	Miembros del índice	Porcentaje de Representación
Colombia	11	26
Chile	17	40
Perú	2	5
México	12	29

Fuente; elaboración propia con información de <https://www.robecosam.com/csa/indices/djsi-index-family.html>

El índice de sustentabilidad Dow Jones MILA Pacific Alliance mide el desempeño de las empresas consideradas como las mejores en su clase, es decir son las empresas que tiene el mayor índice de sostenibilidad por sus buenas prácticas ambientales, sociales y de gobernanza. La tabla 10 muestra de manera detallada el nombre cada corporación oferentes del DJSI MILA Pacific Alliance, así mismo indica el país en el que opera, y la actividad primordial a la que se dedica.

Tabla 10. Detallado de empresas del DJSI MILA Pacific Alliance

Empresa	País	Actividad
Viña Concha y Toro SA (CONCHA CI)	Chile	Food, Beverage & Tobacco
Sonda SA (SONDA CI)	Chile	Software & Services
Sigdo Koppers SA (SK CE)	Chile	Materials
SACI Falabella (FALAB CI)	Chile	Retailing
Qualitas Controladora SAB de CV (Q* MM)	México	Insurance
Prologis Property México SA de CV (FIBRAPL MM)	México	Real Estate
Parque Arauco SA (PARAUCO CI)	Chile	Real Estate
Lan Airlines SA (LTM CI)	Chile	Transportation
Interconexión Eléctrica SA ESP (ISA CB)	Colombia	Utilities
AFP Habitat (HABITAT CC)	Chile	Banks
Grupo de Inversiones Suramericana SA (GRUPOSUR CB)	Colombia	Diversified Financials
Grupo Televisa SA (TLEVICPO MM)	México	Media
Grupo Nutresa SA (NUTRESA CB)	Colombia	Food, Beverage & Tobacco
Grupo Rotoplas SAB de CV (AGUA* MM)	México	Capital Goods
Grupo México SAB de CV (GMEXICOB MF)	México	Materials
Grupo Financiero Banorte SAB de CV (GFNORTEO MM)	México	Banks
Inversiones Argos SA (GRUPOARG CB)	Colombia	Materials
Grupo Aeroportuario del Centro Norte Sab de CV (OMAB MM)	México	Telecommunication Services
Grana y Montero SA (GRAMONCI PE)	Perú	Materials
Fomento Económico Mexicano SAB de CV (FEMSAUBD MM)	México	Food, Beverage & Tobacco
Fibra Uno Administración SA de CV (FUNO11 MM)	México	Real Estate
Ferreyros SA (FERREYC1 PE)	Perú	Capital Goods
Empresas COPEC SA (COPEC CI)	Chile	Energy
Empresas CMPC SA (CMPC CI)	Chile	Materials
Empresa de Energía de Bogotá SA (GEB CB)	Colombia	Energy
ENTEL Chile SA (ENTEL CI)	Chile	Telecommunication Services
Embotelladora Andina SA (ANDINAB CI)	Chile	Food, Beverage & Tobacco
Coca-Cola Femsa SAB de CV (KOFUBL MM)	México	Food, Beverage & Tobacco
Cencosud SA (CENCOSUD CI)	Chile	Food & Staples Retailing
Cemex SAB de CV (CEMEXCPO MM)	México	Materials
Cementos Argos SA (CEMARGOS CB)	Colombia	Materials
Colbún SA (COLBUN CI)	Chile	Utilities
CAP SA (CAP CI)	Chile	Materials
Banco de Crédito e Inversiones (BCI CI)	Chile	Banks
Banco de Bogotá SA (BOGOTA CB)	Colombia	Banks
Banco Santander Chile (BSAN CI)	Chile	Banks
Banco Davivienda SA (PFDAVVND CB)	Colombia	Banks
BanColombia SA (PFBCOLO CB)	Colombia	Banks
Axtel SAB de CV (AXTELCPO MF)	México	Telecommunication Services
Avianca Holdings SA (PFAVH CB)	Panamá	Transportation
Almacenes Éxito SA (EXITO CB)	Colombia	Food & Staples Retailing
AES Gener SA (AESGENER CI)	Chile	Energy

Fuente: <https://www.robecosam.com/csa/indices/djsi-index-family.html>

3.3 Hipótesis y modelo de relación

De acuerdo a la teoría del valor de Trabajo de Karl Marx el recurso humano añade valor a las mercancías lo que se genera en un rendimiento financiero para la empresa, por considerarse un activo intangible según la teoría de recursos y capacidades, así mismo Valencia (2005) señala que el capital humano genera un incremento financiero en las organizaciones, por lo cual se presenta la hipótesis;

H₀. La Calidad de Vida Laboral, medida con la salud y seguridad en el trabajo, la formación laboral y la equidad de género en el ámbito laboral, no incide el desempeño financiero de las empresas del Mercado Integrado Latinoamericano

H_a. La Calidad de Vida Laboral, medida con la salud y seguridad en el trabajo, la formación laboral y la equidad de género en el ámbito laboral, incide positivamente en el desempeño financiero de las empresas del Mercado Integrado Latinoamericano.

El modelo representativo de la hipótesis queda expresado de la siguiente manera;

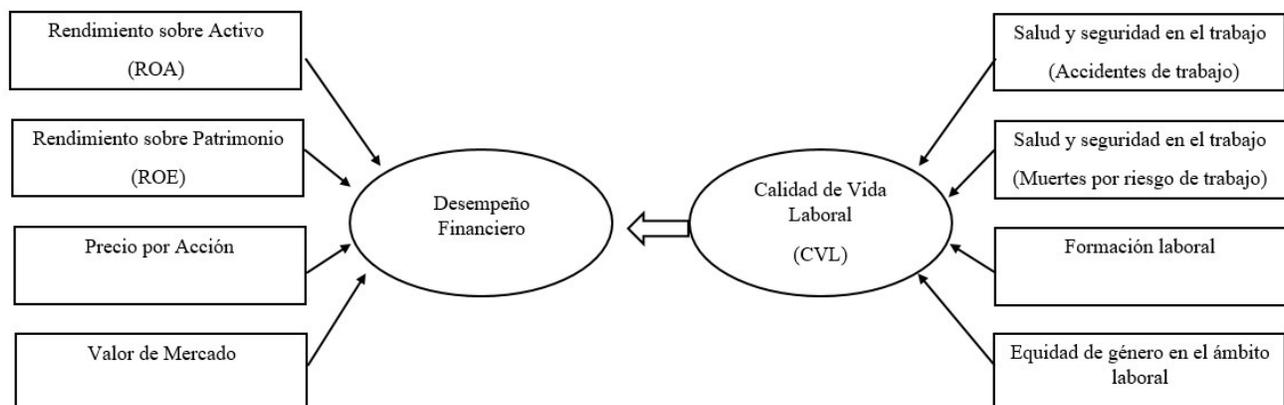
Unidad de análisis: Empresas del Mercado Integrado Latinoamericano que ofertan el DJSI MILA Pacific Alliance

Periodo de análisis: 2007 al 2018

Variable dependiente: Desempeño financiero

Variable independiente: Calidad de vida labora

Figura 2. Modelo de relación de variables e hipótesis



Fuente: Elaboración propia con información de bibliografía consultada

Donde el modelo 1 se analiza la variable independiente de Accidentes con los indicadores de del desempeño financiero representada como variable dependiente que son el retorno sobre activos (ROA) y el Retorno sobre el capital (ROE) como indicadores contables, así como el modelo del precio de la acción y el valor de mercado, determinándose como siguiente;

$$ROE_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(Assets)_{it} + \beta_2 Debtratio_{it} + \beta_3 \log(Accidents)_{it} + \beta_4 México_{it} + \beta_5 Colombia_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$$ROA_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(Assets)_{it} + \beta_2 Debtratio_{it} + \beta_3 \log(Accidents)_{it} + \beta_4 México_{it} + \beta_5 Colombia_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

$$Precio_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(Assets)_{it} + \beta_2 Debtratio_{it} + \beta_3 \log(Accidents)_{it} + \beta_4 México_{it} + \beta_5 Colombia_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

$$\log(Marketcap)_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(Assets)_{it} + \beta_2 Debtratio_{it} + \beta_3 \log(Accidents)_{it} + \beta_4 México_{it} + \beta_5 Colombia_{it} + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

Donde

ROA_{it} = Rotación sobre Activo

ROE_{it} = Rotación sobre Capital

$Precio_{it}$ = Precio de acción al cierre del ejercicio

$\log(Marketcap)_{it}$ = Logaritmo natural del Valor de mercado

$\log Assets_{it}$ = Logaritmo natural activo totales

$DebtRatio_{it}$ = Razón de endeumaniento

$\log Accidents_{it}$ = Logaritmo natural de accidentes de trabajo

$México_{it}$ = Variable dicotómica que toma valor de 1 cuando la observación es de una empresa de México en caso contrario 0

$Colombia_{it}$ = Variable dicotómica que toma valor de 1 cuando la observacion es de una empresa de Colombia en caso contrario 0

El modelo 2 se enfoca en determinar el efecto de la variable independiente salud y seguridad en el trabajo medida con el indicador de muertes por riesgos de trabajo sobre las variables antes mencionadas del desempeño financiero los indicadores contables y de mercado.

$$ROA_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(Assets)_{it} + \beta_2 DebtRatio_{it} + \beta_3 Fatalities_{it} + \beta_4 México_{it} + \beta_5 Colombia_{it} + \varepsilon_{it} \quad (5)$$

$$ROE_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(Assets)_{it} + \beta_2 DebtRatio_{it} + \beta_3 Fatalities_{it} + \beta_4 México_{it} + \beta_5 Colombia_{it} + \varepsilon_{it} \quad (6)$$

$$Price_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(Assets)_{it} + \beta_2 DebtRatio_{it} + \beta_3 Fatalities_{it} + \beta_4 México_{it} + \beta_5 Colombia_{it} + \varepsilon_{it} \quad (7)$$

$$\log(Marketcap)_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(Assets)_{it} + \beta_2 DebtRatio_{it} + \beta_3 Fatalities_{it} + \beta_4 México_{it} + \beta_5 Colombia_{it} + \varepsilon_{it} \quad (8)$$

Donde

$Fatalities_{it}$ = Porcentaje de muertes por riesgo de trabajo durante el ejercicio fiscal.

El modelo 3 que se va a determinar es considerando la formación laboral que se mide con las horas de capacitación que realizan los trabajadores.

$$ROA_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(Assets)_{it} + \beta_2 DebtRatio_{it} + \beta_3 \log(HrsTraining)_{it} + \beta_4 México_{it} + \beta_5 Colombia_{it} + \varepsilon_{it} \quad (9)$$

$$ROE_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(Assets)_{it} + \beta_2 DebtRatio_{it} + \beta_3 \log(HrsTraining)_{it} + \beta_4 México_{it} + \beta_5 Colombia_{it} + \varepsilon_{it} \quad (10)$$

$$Price_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(Assets)_{it} + \beta_2 DebtRatio_{it} + \beta_3 \log(HrsTraining)_{it} + \beta_4 México_{it} + \beta_5 Colombia_{it} + \varepsilon_{it} \quad (11)$$

$$\text{Log}(\text{Marketcap})_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(\text{Assets})_{it} + \beta_2 \text{DebtRatio}_{it} + \beta_3 \log(\text{HrsTraining})_{it} + \beta_4 \text{México}_{it} + \beta_5 \text{Colombia}_{it} + \varepsilon_{it} \quad (12)$$

Donde

HrsTraining_{it} = Logaritmo natural del número de horas de capacitación

El cuarto modelo valorado es para determinar de la equidad de género en materia laboral, utilizando existencia de mujeres en la fuerza laboral, incorporando las mujeres de la fuerza operativa y las que ocupan puestos ejecutivos.

$$\text{ROA}_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(\text{Assets})_{it} + \beta_2 \text{DebtRatio}_{it} + \beta_3 \log(\text{Women})_{it} + \beta_4 \text{Log}(\text{ExFemale})_{it} + \beta_5 \text{México}_{it} + \beta_6 \text{Colombia}_{it} + \varepsilon_{it} \quad (13)$$

$$\text{ROE}_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(\text{Assets})_{it} + \beta_2 \text{DebtRatio}_{it} + \beta_3 \log(\text{Women})_{it} + \beta_4 \text{Log}(\text{ExFemale})_{it} + \beta_5 \text{México}_{it} + \beta_6 \text{Colombia}_{it} + \varepsilon_{it} \quad (14)$$

$$\text{Price}_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(\text{Assets})_{it} + \beta_2 \text{DebtRatio}_{it} + \beta_3 \log(\text{Women})_{it} + \beta_4 \text{Log}(\text{ExFemale})_{it} + \beta_5 \text{México}_{it} + \beta_6 \text{Colombia}_{it} + \varepsilon_{it} \quad (15)$$

$$\text{Log}(\text{Marketcap})_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(\text{Assets})_{it} + \beta_2 \text{DebtRatio}_{it} + \beta_3 \log(\text{Women})_{it} + \beta_4 \text{Log}(\text{ExFemale})_{it} + \beta_5 \text{México}_{it} + \beta_6 \text{Colombia}_{it} + \varepsilon_{it} \quad (16)$$

Donde

LogWomen_{it} = Logaritmo natural del número de mujeres en fuerza laboral operativa

LogExFemale_{it} = Logaritmo natural del número de mujeres en puestos ejecutivos

En cada uno de los modelos se incorporaron las variables dicotómica del país al que pertenece la empresa observada, con la finalidad de hacer el análisis comparativo entre los países de Chile, Colombia y México, agregando la 1 como variable dicotómica a las empresas de los dos últimos pises

enunciados, cabe mencionar que dentro del análisis comparativo no se incorporó a Perú debido a que el número de empresas de este país difiere en gran número del resto de empresas, ya que solo son dos.

3.4 Método de análisis

La investigación es cuantitativa, en la cual se estudia la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño financiero, este último representa la variable dependiente, para poder llevar a cabo el estudio los datos corresponden a las cifras de los Estados Financieros de los ejercicios del 2007 al 2018 de las empresas que ofertan el DJSI MILA Pacific Alliance, las cuales se obtuvieron de la base de datos de Bloomberg.

Para el análisis estadístico considerando que son de datos panel, así como que el modelo de regresión estima un aspecto central de la distribución de una relación bivariada, tomando en cuenta que las empresas son susceptibles a que sus resultados financieros cambien de manera constante debido a elementos internos y externos, propiciando que no representen por lo general la línea de regresión convencional, por lo que en la presente investigación se utiliza la regresión cuantílica, que es un método no paramétrico que permite probar estadísticamente una serie de fenómenos cuya presencia potencial es predicha por la teoría económica, evita la autoselección, además es una multi-norma que permite la asociación con diferentes niveles de excelencia a cuantiles o percentiles condicionantes, posibilidad que no permite el método de mínimos cuadrados (Hernández y García, , 2017).

La regresión cuantílica es un método que estima una pendiente de regresión mediana, su objetivo es minimizar la suma de errores absolutos ponderados con pesos asimétricos Koenker y Basset (1978). Es la regresión mediana en cuyo caso los pesos son simétricos y tiene por objetivo minimizar la suma de las desviaciones en términos absolutos sin ponderar, tiene la ventaja de no estar normalidad, asimetría y heterocedasticidad, permite el conocimiento de la distribución condicional cuando esta varía para diferentes niveles o valores de X dependiendo de la ponderación que se establezca, convirtiéndose en una excelente opción cuando hay problemas de heterocedasticidad o presencia de datos atípicos habituales, así como cuando hay sospechas en cambio de estructura en la muestra y de variabilidad de los parámetros (Vicéns y Sánchez, 2012), por lo que para estimar la relación de la variable independiente de calidad de vida laboral con el desempeño financiero como variable dependiente se va a utilizar regresión cuantílica en el software Eview 7.

4. ANÁLISIS RESULTADOS

El presente capítulo tiene como objetivo presentar los resultados obtenidos del análisis estadístico realizado utilizando el método de regresión cuantílica para estimar la relación de la calidad de vida laboral en el desempeño financiero de las empresas.

Para realizar la regresión cuantílica se realizó la estadística descriptiva de la variable dependiente desempeño financiero que está representado por los indicadores ROE que es la rentabilidad sobre el capital, ROA siglas que corresponden al rendimiento sobre de activos, el Precio refiriéndose al precio de cierre del ejercicio de la acción, y el Marketcap que está representado el valor del mercado, como puede observarse en la figura 3 y en la tabla once donde se muestra la estadística descriptiva de la variable dependiente desempeño financiero.

El promedio y la mediana son medias de tendencia central que localizan el centro de un conjunto de datos, en tanto la desviación estándar es una medida de dispersión miden el grado en que los datos difieren entre sí (Quevedo, 2011). La normalidad indica que los datos con los que se trabaja están distribuidos y su comportamiento es normal, este último se identifica porque tiende a ponderar más los valores centrales y menos los extremos, se caracteriza por que la media, la mediana y la moda coinciden.

El test Jarque-Bera es una prueba de bondad de ajuste para determinar si los datos son asimétricos y si la curtosis sigue una distribución normal, sigue una distribución de chi cuadrado con dos grados de libertad. La curtosis mide la mayor o menor concentración de los datos con respecto a la media (Koenker y Basset, 1978). En ROE el coeficiente de asimetría es negativo con tendencia a la izquierda, en ROA y Marketcap el mismo indicado es positivo y tiene tendencia a la derecha, en Precio el coeficiente es negativo, en conjunto con los resultados de la prueba de Jarque-Bera indican que no existe evidencia para considerar normalidad de la variable dependiente, identificando los datos como asimétricos y que es factible aplicar el método de regresión cuantílica

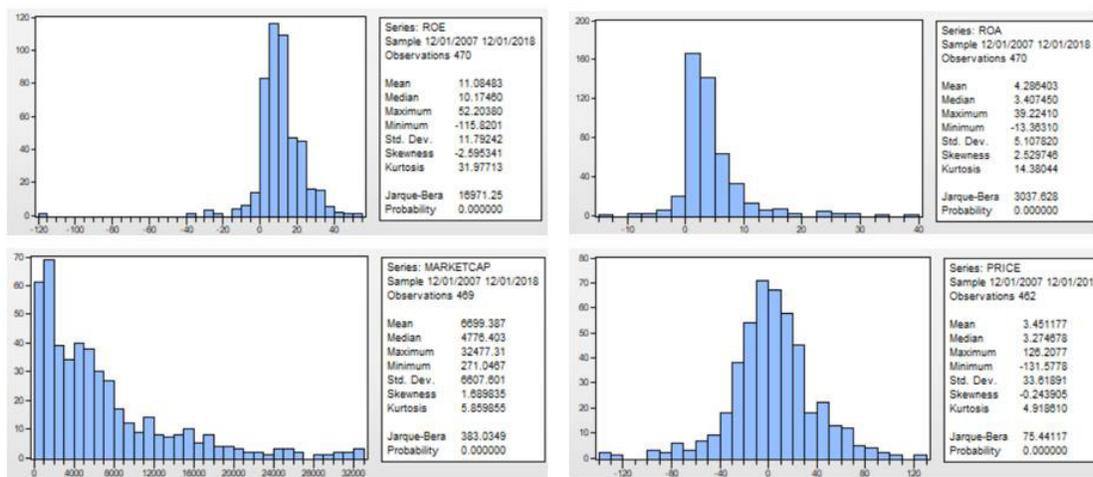
Tabla 11. Estadística descriptiva de la variable dependiente Desempeño financiero

	ROE	ROA	MarketCap	Price
Media	11.08483	4.286403	6699.387	3.451177
Mediana	10.17480	3.407450	4776.403	3.274678
Desviación Estándar	11.79242	5.107820	6607.601	33.61891
Sesgo	-2.595341	2.529748	1.6899835	-0.243909
Curtosis	31.97713	14.38044	5.859855	4.918610
Jarque-Bera	16971.25	3037.628	383.0349	75.441117
Probabilidad	0.000000			

Fuente; Eview con datos recabados de Bloomberg

En el histograma de la figura 3 de manera visual se puede observar en el primer cuadro superior que corresponde al ROE la inclinación de los datos hacia la izquierda, así como algunos datos dispersos, en el segundo cuadro superior del ROA se observa una ligera inclinación a la derecha y un número mayor de datos dispersos, en el tercer cuadro que corresponde al valor de mercado se visualiza la una tendencia decreciente inclinada a la izquierda, en el cuarto cuadro que corresponde al precio, visualmente podría creerse más fácil que se trata de una distribución normal sin embargo la media y la mediana no coinciden, el coeficiente de asimetría es negativo y prueba de Jarque-Bera indica que no hay evidencia para considerarla una distribución normal.

Figura 3. Histograma de la variable dependiente



Fuente; Eview con datos recabados de Bloomberg

Para revisar si hay evidencia de multicolinealidad de las variables independientes en virtud de que se utiliza regresión cuantílica se procedió a revisar las correlaciones entre las variables independientes, en la tabla 12 se puede observar que correlación entre las variables es relativamente baja a de la que se da entre las horas de capacitación con las muertes por riesgos de trabajo, sin embargo se considera el aceptable porque serán utilizadas en modelos distintos.

Tabla 12. Matriz de correlación de las variables independientes

	Women	Fatalities	Debratio	Hrspenttrain	Assets	Accidents
Women	1.000000					
Fatalities	-0.401986	1.000000				
Debratio	-0.048760	0.414937	1.000000			
Hrspenttrain	0.339029	-0.571133	-0.474578	1.000000		
Assets	-0.232841	-0.145426	0.068908	0.397983	1.000000	
Accidents	0.274433	-0.028416	0.398548	-0.182287	-0.072521	1.000000

Fuente elaboración propia con resultados obtenido de Eviews7

4.1 Salud y seguridad laboral

Para determinar si la salud y seguridad laboral inciden en el desempeño financiero utilizando como métrica el número de accidentes de trabajo que ocurrieron en las empresas que ofertan el DJSI

MILA Pacific Alliance desde el 2007 al 2018, se muestran en la tabla 8 en la que se observa los resultados para los indicadores de ROE y ROA como indicadores contables así como las de Valor de mercado y Precio de acciones como indicadores de mercado.

Tabla 13. Regresión cuantílica salud y seguridad laboral (Accidentes de trabajo)

DF	Concepto	P-25%(pequeñas)		P-50%(medianas)		P- 75%(grandes)	
		Coefficiente	P-Valor	Coefficiente	P-Valor	Coefficiente	P-Valor

ROE	Constante	5.562421	0.2522	2.768929	0.4774	5.559223	0.3944
	LogAssets¹	1.356235	0.0014***	1.933648	0.0000***	1.664262	0.0000***
	DebitRatio²	-0.335082	0.0000***	-0.261197	0.0022***	-0.144272	0.1681
	Log(Accidents)³	-1.350663	0.0034***	-1.836667	0.0000***	-1.989350	0.0131***
	México⁴	-3.077916	0.2471	-0.884271	0.6097	0.978681	0.7265
	Colombia⁵	-8.349185	0.0028***	-11.95986	0.0001***	-9.555085	0.0041***
	R² Ajustada	0.216612		0.159694		0.174234	
ROA	Constante	5.906191	0.0918	6.483795	0.0005	9.671317	0.0003
	LogAssets¹	0.182713	0.4598	0.285647	0.0340***	0.277788	0.0121***
	DebitRatio²	-0.113351	0.0193***	-0.126279	0.0000***	-0.145422	0.0000***
	Log(Accidents)³	-0.498954	0.0227***	-0.622281	0.0005***	-0.877132	0.0005***
	México⁴	-1.640897	0.3595	0.216758	0.7453	0.649337	0.4614
	Colombia⁵	-2.699058	0.1380	-2.270947	0.0220**	-2.342197	0.0153***
	R² Ajustada	0.232492		0.186636		0.171172	
Precio	Constante	-10.92026	0.5988	14.97658	0.4856	18.99116	0.4964
	LogAssets¹	4.234752	0.0086***	1.671720	0.3393	-0.392608	0.9008
	DebitRatio²	-0.793918	0.0036***	-0.609937	0.0856**	0.030585	0.9666
	Log(Accidents)³	-5.697496	0.00055***	-2.959615	0.0848**	0.146718	0.9566
	México⁴	-3.747484	0.6753	-4.102847	0.6307	5.795029	0.6701
	Colombia⁵	-26.82647	0.0205***	-13.96255	0.2626	-3.021299	0.8826
	R² Ajustada	0.108822		0.013404		0.025338	
Mkc	Constante	13.26036	0.0000	13.03179	0.0000	13.29791	0.0000
	LogAssets¹	0.170649	0.0000***	0.160238	0.0000***	0.187956	0.0000***
	DebitRatio²	-0.007236	0.0594**	0.007157	0.5217	0.04334	0.6979
	Log(Accidents)³	0.034535	0.3477	0.0588228	0.2155	0.010314	0.8264
	México⁴	-5.409769	0.0000***	-4.388392	0.0000***	-3.610593	0.0000***
	Colombia⁵	1.006677	0.8103	0.164648	0.5008	-0.092073	0.7140
	R² Ajustada	0.733334		0.692001		0.688035	

Fuente elaboración propia con resultados obtenido de Eviews7

*** P-Valor < 0.05

**P-Valor < 0.10

ROE= Retorno s/ Capital

ROA= Retorno s/ Activos

Precio= Precio de la acción al cierre del ejercicio

Mkc=logaritmo natural del Valor de mercado

¹LogAssets= logaritmo natural de activos totales

²Debratio= Razón de endeudamiento

³Log (Accidents)=Número de accidentes de trabajo

⁴México= Variable dicotómica que toma valor de 1 cuando la observación es de una empresa de México en caso contrario 0

⁵Colombia = Variable dicotómica que toma valor de 1 cuando la observación es de una empresa de Colombia en caso contrario 0

En los resultados se puede observar que los accidentes son altamente significativos en el desempeño financiero al utilizar indicadores contables, en las métricas de ROE y ROA la significancia se mantiene en todos los tamaños de empresa, sin embargo en las métricas de mercado no existe evidencia significativa de la incidencia de los accidentes en el desempeño laboral.

Detallando los resultados a mayor detalle en la regresión cuantílica con ROE en las empresas pequeñas hay una relación negativa entre la calidad de vida y el desempeño laboral con un nivel de significancia del 0.0034, en las medianas se mantiene la relación negativa (0.0000) y en las grandes (0.0131), en las tres es altamente significativo teniendo mayor incidencia de acuerdo al coeficiente en las empresas grandes, los resultados son a un nivel de confianza del 95%, precisando que a menor número de accidentes que se presentes mayor será la rentabilidad sobre el capital, estos resultados coinciden con el estudio realizado (Jimenez,2017) que indica la importancia de gestión de salud ocupacional, lo cual debe reflejarse en balance social de la empresa.

En el ROA el otro indicador contable los resultados coinciden con los obtenidos con el ROE con denotando una alta significancia negativa en la relación con el desempeño financiero, tanto en las empresas pequeñas, medianas y grandes como se muestra en la tabla 8, la diferencia es porcentaje de efecto ya que incide mayormente en el ROE, por la disminución del 1% en accidentes de trabajo el ROA se incrementara desde .49% hasta el .87%, en tanto en ROE el incremento puede ser desde 1.35% hasta 1.98% en las empresas.

Analizar el efecto de los números de accidentes en las organizaciones en relación con el desempeño financiero con indicadores de mercado se utilizaron como métricas el precio de cierre de las acciones y valor de mercado se muestran en la tabla 8, destacando que en existe evidencia estadística para señalar una relación entre el valor de mercado y los accidentes laborales, en cambio sí hay una relación inversa significativa entre el precio de la acción y el número de accidentes que se presentan, solo en las empresas pequeñas con un P-valor de 0.0005 y en las medianas (0.0848), de acuerdo con

la teoría de agencias la atención de los diversos grupos de interés genera una ventaja competitiva que repercutirá en el desempeño financiero (Menon y Menon 1997) lo cual coincide con los resultados de las empresas pequeñas y medianas, la gestión de la seguridad y salud den el trabajo favorecen a los grupos vulnerables (trabajadores) resultando una ventaja competitiva las acciones para evitar riesgos de trabajo.

Respecto al precio de la acción en las empresas grandes y el valor de mercado que puede observar que no son significativos sin hacer diferencia en el tamaño de las empresas, estos resultados pueden asemejarse a los obtenidos por Forteza et al (2017) en el grado de inflexión, ya que considera que los accidentes en determinado momento el efecto del accidente deja de incidir el desempeño financiero.

En la tabla 13 de la regresión cuantílica con la variable independiente de accidentes de trabajo, se puede observar que los activos y la razón de endeudamiento son significativos, la relación de los activos con el desempeño financiero es positivo y con la razón de endeudamiento es a la inversa, indicando que por cada 1% que se incrementen los activos el ROE podría incrementar desde 1.35 hasta 1.93%, en tanto el ROA se incrementaría desde 0.18% hasta 0.18%.

Al analizar las si el efecto difiere por país se puede observar que la rentabilidad contable se incrementa más en Colombia que en Chile, en tanto al medir la variable valor de Mercado es México incrementará más su rentabilidad que Chile, estos resultados como considera (Vergíú, Bendezú, 2007) no tiene distorsiones contables.

Tabla 14. Regresión cuantílica salud y seguridad laboral (Muertes por riesgo de trabajo)

Concepto		P-25%(pequeñas)		P-50%(medianas)		P- 75%(grandes)	
		Coefficiente	P-Valor	Coefficiente	P-Valor	Coefficiente	P-Valor
ROE	Constante	32.14827	0.0317	23.58092	0.0448	30.00229	0.0109
	LogAssets¹	-1.137633	0.2163	-0.609266	0.3754	-1.112398	0.1212
	DebitRatio²	-0.638850	0.0477**	-0.322400	0.1501	-0.329102	0.1730
	Fatalities³	-15.67295	0.2371	-17.48886	0.2452	-22.32824	0.1542
	México⁴	12.18734	0.1096	5.344291	0.2911	7.478495	0.1330
	Colombia⁵	14.25155	0.32315	3.794732	0.6031	7.631796	0.2686
	R² Ajustada	0.075049		0.158052		0.227745	
ROA	Constante	10.40393	0.3413	6.403006	0.1575	7.161986	0.1116
	LogAssets¹	-0.306475	0.4504	-0.010883	0.9658	-0.086999	0.7279
	DebitRatio²	-0.209687	0.5707	-0.094488	0.3005	-0.076718	0.3934
	Fatalities³	-5.594441	0.2673	-6.265375	0.3155	-7.170282	0.2607
	México⁴	4.413976	0.2125	1.6048046	0.4301	2.503656	0.2273
	Colombia⁵	4.327011	0.4775	-0.084427	0.9763	-0.020561	0.9940
	R² Ajustada	0.065650		0.220048		0.268930	
Precio	Constante	-85.74801	0.3466	-67.38887	0.4209	-121.8465	0.2144
	LogAssets¹	7.361016	0.2299	4.663680	0.3416	8.180962	0.1652
	DebitRatio²	-0.194035	0.9043	-0.955469	0.5728	-2.861051	0.1900
	Fatalities³	-1461156	0.8941	-30.85108	0.7746	-41.81815	0.7187
	México⁴	-24.47800	0.4957	-17.12371	0.5980	-61.39385	0.1459
	Colombia⁵	-47.25566	0.4243	-44.44657	0.3795	-102.3322	0.1228
	R² Ajustada	0.110416		0.090301		0.022558	
Mkc	Constante	9.494227	0.0001	-11.47523	0.0000	11.40067	0.0000
	LogAssets¹	0.436652	0.0015***	0.319791	0.0003***	0.314197	0.0001***
	DebitRatio²	0.070039	0.0387***	0.050124	0.0480***	0.058879	0.0102***
	Fatalities³	-1.404973	0.5029	-3.041631	0.0679**	-2.914092	0.0362***
	México⁴	-4.530976	0.0000***	-4.052182	0.0000***	-4.176797	0.0000***
	Colombia⁵	-2.929163	0.0114***	-1.996608	0.0098***	-1.988957	0.0022***
	R² Ajustada	0.787544		0.776617		0.744961	

Fuente elaboración propia con resultados obtenido de Eviews 7.

*** P-Valor < 0.05

**P-Valor < 0.10

ROE= Retorno s/ Capital

ROA= Retorno s/ Activos

Precio= Precio de la acción al cierre del ejercicio

Mkc=logaritmo natural del Valor de mercado

¹LogAssets= logaritmo natural de activos totales

²Debratio= Razón de endeudamiento

³Fatalities=Porcentaje de muertes por riesgo de trabajo en el ejercicio fiscal

⁴México= Variable dicotómica que toma valor de 1 cuando la observación es de una empresa de México en caso contrario 0

⁵Colombia = Variable dicotómica que toma valor de 1 cuando la observación es de una empresa de Colombia en caso contrario 0

En los resultados de mostrados en la tabla 14 donde se estudia la relación de las muertes por riesgo de trabajo con el desempeño financiero de las empresas que ofertan el DJSI MILA Pacific Alliance los resultados de la tabla nueve muestran solo en el parámetro de valor de mercado existe una relación inversa significativa en las empresas medianas (0.0679) y grandes (0.0362), resultando muy interesante que en la métrica contable no existe evidencia de relación entre ambas variables.

Se presenta en la tabla antes mencionada que México y Colombia tendrías mayor rentabilidad que Chile al reducir la tasa de mortandad por accidentes de trabajo, tomando en cuenta una perspectiva económica, los países podrían seguir el ejemplo de Singapur estableciendo lineamientos que reduzcan la tasa de accidentes mortales, lo que generaría no solo un crecimiento directo en el valor de la empresa, sino además en la desarrollo económico (Gittelman et al. 2007).

La materia contable de ROE denota una relación significativa negativa con la muerte por accidentes de trabajo en las empresas pequeñas (0.0477), con un nivel de confianza del 95%, el que no incida en las empresas medianas y grandes, así como el que no muestre una resultado estadísticamente significativo con la variable ROA, coincide con los estudios realizados por (Jiménez 2017) quien precisa que no hay ninguna relación entre ambas variables.

4.2 Formación laboral

Tabla 15. Regresión cuantílica formación laboral (Capacitación)

Concepto		P-25%(pequeñas)		P-50%(medianas)		P- 75%(grandes)	
		Coficiente	P-Valor	Coficiente	P-Valor	Coficiente	P-Valor
ROE	Constante	-6.08668	0.1202	-0.853436	0.8427	4.313035	0.6147
	LogAssets¹	1.410688	0.0000***	1.344983	0.0000***	1.148140	0.0000
	DebitRatio²	-0.19802	0.0000***	-0.135836	0.0673**	-0.016225	0.8954
	Log(HrsTraining)³	0.019840	0.9375	-0.203615	0.5387	-0.425835	0.3386
	México⁴	2.278214	0.0505**	1.1618499	0.1674	3.382785	0.2309
	Colombia⁵	-9.42096	0.0000***	-8.596380	0.0000***	-6.177857	0.0000
	R² Ajustada	0.151858		0.128814		0.068303	
ROA	Constante	7.178438	0.0005	10.92674	0.0000	13.82460	0.0000
	LogAssets¹	-0.01694	0.7999	-0.163706	0.0122***	-0.094121	0.5525
	DebitRatio²	-0.09747	0.0000***	-0.103142	0.0000***	-0.079451	0.0062
	Log(HrsTraining)³	-0.22592	0.1181	-0.273946	0.0563**	-0.485546	0.0019
	México⁴	0.913203	0.0780**	2.177578	0.0037***	2.981130	0.0150
	Colombia⁵	-0.18551	0.6658	-0.021267	0.9557	-0.630626	0.4127
	R² Ajustada	0.097777		0.116532		0.124232	
Precio	Constante	-2.87713	0.9066	33.13268	0.1408	-57.90223	0.1154
	LogAssets¹	1.327714	0.2189	1.018944	0.2375	0.269198	0.8677
	DebitRatio²	-0.54797	0.0262	-0.602069	0.0121***	-0.493145	0.0608**
	Log(HrsTraining)³	-1.15433	0.4400	-2.287155	0.0806**	-2.303061	0.5985
	México⁴	5.786926	0.2993	4.485457	0.4058	5.170816	0.5985
	Colombia⁵	-4.04669	0.5791	-4.644321	0.4072	-10.34360	0.0453***
	R² Ajustada	0.042361		0.026362		0.001629	
Mkc	Constante	6.172405	0.0000	11.51496	0.0000	12.90698	0.0000
	LogAssets¹	0.199409	0.0001***	0.103657	0.0003***	0.114088	0.0000
	DebitRatio²	0.007345	0.3450	-0.002564	0.7374	-0.006269	03597
	Log(HrsTraining)³	0.414337	0.0000***	0.179543	0.0003***	0.106905	0.0040***
	México⁴	-2.85004	0.0000***	-2.852832	0.0000***	-2.832532	0.0000***
	Colombia⁵	0.920640	0.0000***	0.860901	0.0000***	0.582485	0.0054***
	R² Ajustada	0.608711		0.597407		0.579068	

Fuente elaboración propia con resultados obtenido de Eviews

*** P-Valor < 0.05

**P-Valor <.0.10

ROE= Retorno s/ Capital

ROA= Retorno s/ Activos

Precio= Precio de la acción al cierre del ejercicio

Mkc=logaritmo natural del Valor de mercado

¹LogAssets= logaritmo natural de activos totales

²Debratio= Razón de endeudamiento

³Log (HrsTraining)= logaritmo natural de las horas de capacitación

⁴México= Variable dicotómica que toma valor de 1 cuando la observación es de una empresa de México en caso contrario 0

⁵Colombia = Variable dicotómica que toma valor de 1 cuando la observación es de una empresa de Colombia en caso contrario 0

En la tabla 15 se resumen los resultados de la regresión cuantílica para estimar la relación entre la formación laboral y el desempeño financiero, en el parámetro contable de ROE y ROA, solo este último se relación significativa a la inversa con las horas de entrenamiento en las empresas medianas (0.0563) a un nivel de confianza del 90%, de igual manera en la métrica de mercado se aprecia que la relación es negativa en las empresas medianas cuando se pondera con el precio de la acción, sin embargo en el valor de mercado la relación entre el desempeño financiero y la formación laboral es positiva en las empresas pequeñas (0.000) y medianas (0.0003), generando mayor valor de mercado en las empresas pequeñas.

Estos resultados coinciden con los generados por Attri (2005) entorno a la importancia que tiene la formación laboral de los empleados, pero difiere en el indicador para medir la rentabilidad por en su estudio utilizo un parámetro contable en tanto en el presente se analiza, el contable y el de mercado, sin embargo, únicamente se obtiene evidencia estadística para resaltar la relación entre la variable de formación laboral con el desempeño financiero con la métrica de valor de mercado.

Al revisar los datos por países se puede observar que en Colombia se aprecia más que en Chile la formación laboral, ya que la empresa incrementa su valor en función del aumento en horas de capacitación, esto se explica con la teoría de recursos y capacidades, en la que el recurso humano visto como un activo intangible incrementa su valor al contar con mayor experiencia y habilidades técnicas, es importante resaltar que en México la relación es negativa lo que indicaría que entre menor horas de capacitación tengan los trabajadores, mayor será el valor del mercado.

4.3 Equidad de género en el ámbito laboral

Tabla 16. Regresión cuantílica equidad de género en el ámbito (Mujeres)

Concepto	P-25%(pequeñas)		P-50%(medianas)		P- 75%(grandes)		
	Coficiente	P-Valor	Coficiente	P-Valor	Coficiente	P-Valor	
ROE	Constante	-15.6116	0.0170	-13.54028	0.0072	-18.62900	0.0003
	Logassets¹	1.204392	0.0068	0.794490	0.0025***	0.463011	0.1121
	Debitratio²	-0.17110	0.0528	-0.047298	0.5924	0.082150	0.4057
	Log(women)³	2.136222	0.1456	2.745822	0.0266***	5.518520	0.0004***
	Log(ExFemale)⁴	1.382898	0.2822	1.954868	0.1177	1.701624	0.2336
	México⁵	4.666384	0.0236***	4.260781	0.0307***	4.922322	0.0267***
	Colombia⁶	-6.43865	0.0077***	6.295643	0.0008***	-5.892134	0.0015***
	R² Ajustada	0.172726		.167036		0.215583	
ROA	Constante	1.149834	0.6582	1.489786	0.5576	0.657110	0.8138
	Logassets¹	0.023059	0.7905	-0.012950	0.8833	-0.161073	0.3535
	Debitratio²	-0.03970	0.0824	-0.020976	0.4334	-0.058273	0.2300
	Log(women)³	0.002779	0.9938	-0.120127	0.7877	0.727603	0.4377
	Log(ExFemale)⁴	0.287104	0.6946	0.639947	0.3587	1.563867	0.0230***
	México⁵	0.287104	0.0009***	3.076033	0.0019***	4.395047	0.0150***
	Colombia⁶	2.830832	0.8887	-0.211106	0.7844	0.471969	0.5852
	R² Ajustada	-0.12651		0.112037		0.170422	
Precio	Constante	-75.0032	0.0535	-4.266708	0.8740	19.32683	0.6221
	Logassets¹	1.414370	0.3427	1.000269	0.3832	-2.319759	0.1758
	Debitratio²	-0.69913	0.0905**	-0.544039	0.1035	0.107802	0.8438
	Log(women)³	9.731186	0.2324	0.218127	0.9726	9.275058	0.2503
	Log(ExFemale)⁴	11.53209	0.0801**	2.795117	0.5921	-1.634530	0.7950
	México⁵	9.251178	0.5019	5.042806	0.5900	-6.882925	0.5147
	Colombia⁶	-12.9334	0.2079	-4.302170	0.5534	-0.749473	0.9340
	R² Ajustada	0.037220		0.0003738		0.023242	
Mkc	Constante	11.43006	0.0000	12.89922	0.0000	13.38391	0.0000
	Logassets¹	0.218188	0.0001***	0.160155	0.0000***	0.159977	0.00001***
	Debitratio²	0.005300	0.6444	0.003439	0.7903	0.001825	0.8917
	Log(women)³	0.062537	0.7667	0.014868	0.9402	0.012957	0.9436
	Log(ExFemale)⁴	-0.27498	0.0985**	-0.084017	0.6516	0.016489	0.9264
	México⁵	-3.49826	0.0000***	-3.972683	0.0000***	-3.014828	0.0000***
	Colombia⁶	1.578407	0.0000***	0.942349	0.0011***	0.316951	0.3135
	R² Ajustada	0.613973		0.536087		48.1233	

Fuente elaboración propia con resultados obtenido de Eview

*** P-Valor < 0.05

**P-Valor <.0.10

ROE= Retorno s/ Capital

ROA= Retorno s/ Activos

Precio= Precio de la acción al cierre del ejercicio

Mkc=logaritmo natural del Valor de mercado

¹LogAssets= logaritmo natural de activos totales

²Debratio= Razón de endeudamiento

³Log (Women)= logaritmo natural mujeres en fuerza laboral operativa

⁴Log (ExFemale)= Logaritmo natural del número de mujeres en puestos ejecutivos

⁵México= Variable dicotómica que toma valor de 1 cuando la observación es de una empresa de México en caso contrario 0

⁶Colombia = Variable dicotómica que toma valor de 1 cuando la observación es de una empresa de Colombia en caso contrario 0

La relación entre el desempeño financiero y equidad de género en el ámbito laboral estimado a partir de la regresión cuantílica utilizando la métrica contable, de ROE se establece una relación significativa positiva en las empresas medianas (0.0266) y grandes (0.0004) de la existencia de mujeres en la fuerza laboral operativa, sin evidencia que se relaciona al número de mujeres que ocupan cargos directivos, al medir con ROA en las empresas grandes se muestra una relación significativa (0.0230) entre el desempeño financiero y las mujeres que ocupan cargos ejecutivos.

De forma similar se muestran los resultados con la variable de precio resultando una relación significativa positiva en las empresas pequeñas (0.0801) a un 90% de confianza, en contraste con estos resultados al medir el valor de mercado se evidencia estadísticamente una relación significativa negativa, con la mujeres que ocupan puestos ejecutivos en las empresas pequeñas, estos resultados se asemejan a los que plantea Pucheta y Sánchez (2013) en los que señalan que el número de mujeres en la fuerza laboral no tiene un efecto positivo en la rentabilidad de la empresa.

En el comparativo por países de la incidencia de la equidad de género en el ámbito laboral se encuentra que con métrica contable, México genera mayor ROE y ROA que Chile al incrementar en fuerza laboral a las mujeres, en tanto Colombia aumenta de uno a dos puntos porcentuales más que México su ROE por incluir mujeres a la fuerza laboral. En el mismo sentido Colombia incrementa su valor de mercado más que Chile al incluir a líneas laborales a mujeres.

5. CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos de la regresión cuantílica en la que se estudian las empresas ofertantes del DJSI MILA Pacific Alliance con datos del 2007 al 2018, se puede dar respuesta a la pregunta de investigación precisando que la calidad de vida laboral si incide en el desempeño financiero de las empresas del Mercado Integrado Latinoamericano, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula.

Para medir la variable dependiente se utilizaron métricas contables y de mercado es importante destacar que a partir los resultados de la regresión cuantílica se observa que las métricas de mercado evidencian mayor robustez en el modelo econométrico, de acuerdo con Jiménez y Ruiz (2001) estos indicadores explican con mayor precisión que los indicadores contables debido a que estos últimos continuamente sufren de cambios en estructura, no valoran el riesgo estimado ni los flujos futuros de liquidez.

A partir de esto de manera general se puede precisar la salud y seguridad laboral incide en el desempeño financiero, cuyo efecto de incremento de valor de mercado se va a suscitar de manera gradual conforme ocurra disminución de accidentes laborales aumentando su valor desde un .01% hasta el .05%, conforme se reduzca el número muertes por riesgos de trabajo el valor de mercado crecerá desde un 1.4% hasta 2.9%, generando mayor valor ante tales reducciones México que Colombia y Chile.

La incidencia de la formación laboral en desempeño financiero es positiva, en el análisis comparativo por país, destaca que Colombia con una mayor generación de valor que Chile y México. Respecto al efecto de la equidad de género laboral en el desempeño financiero solo hay evidencia estadística de que incide en la generación de valor de mercado en las empresas pequeñas, resulta importante resaltar que en la métrica contable tiene una incidencia significativa positiva.

5.1 Consideraciones finales

Para probar la hipótesis general de la investigación en la cual se señala un efecto positivo de la calidad de vida en el desempeño financiero, se utilizó el método regresión cuantílica, considerando que existe evidencia para aceptar la hipótesis nula resaltando que la Calidad de Vida Laboral incide en el Desempeño financiero de las empresas que conforman el Mercado Integrado Latinoamericano.

En el mismo sentido se reconoce la evidencia admitir como cierta la implicación que la seguridad y salud de trabajo tienen un efecto negativo en el desempeño financiero de las empresas que integran el MILA, para las investigaciones de Menon y Menon (1997) así como para a de Cisneros-Prieto y Cisneros Rodríguez (2015) existe dicha relación.

De la misma forma se reconoce un efecto positivo planteado en la hipótesis tres de la formación laboral en el desempeño financiero, considerando que este es uno de los indicadores más importantes, debido a que la teoría de valor del trabajo y la de recursos y capacidades, resaltan que el activo intangible de la empresa es el capital humano, es decir el trabajo pero que su valor está en función de las experiencias y conocimientos técnicos que este posea, recayendo en que las horas de capacitación incentiva directamente el valor de mercado de la empresa, pero también el desarrollo profesional y personal del empleado y aun mas puede reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo.

En lo que respecta a la variable de equidad de género en el ámbito laboral la evidencia estadística nos indica que la inclusión femenina favorece el desempeño financiero de las empresas que integran el DJSI MILA Pacific Alliance tomando como indicador el retorno sobre capital, sin embargo, al determinar la estimación de la relación con el valor de mercado solo es significativo las empresas pequeñas, por lo que la hipótesis cuatro se acepta parcialmente.

Los objetivos de investigación planteados fueron alcanzados, identificando como variables de la CVL la salud y seguridad laboral, la formación laboral y la equidad de género en el ámbito laboral, encontrando que para medir el desempeño financiero el valor de mercado tiene gran importancia, por explicar la tendencia y flujos futuros, Mejía, 2013 señal que esta métrica determina si la organización emitirá más acciones.

También se cumplió el objetivo de comparar por tamaños de empresas encontrando que la formación laboral incide negativamente en las empresas pequeñas, y el objetivo de comparar por país también fue alcanzado identificando que en la salud y seguridad laboral México tiene mayor incidencia en el desempeño financiero que Chile y Colombia ante la reducción de accidentes por riesgo de trabajo.

El trabajo decente contempla los indicadores de la calidad de vida laboral, por lo que se puede decir que la calidad de vida laboral son un mismo elemento en la que se busca el trabajo de desarrolle en condiciones dignas, para que ese objetivo sustentable de la agenda 2030 se alcance sin lugar a duda las entidades económicas requieren invertir en un sistema de gestión de salud y seguridad laboral, deberán también promover la equidad de género laboral, así como incentivar al trabajador para que certifique las sus capacidades, una inversión que incidirá creando valor agregado, es decir aumentando su valor de mercado.

Como señala teoría de Responsabilidad Social Empresarial la entidad económica genera ventaja competitiva, que la cotidianidad como parte de los mercados globalizado exigirán una certificación no solo de calidad de productos y servicios, sino en atención directa a todos los agentes de interés, o de respeto a las normas laborales como el Social Accountability 8000, lo que para los trabajadores implica elevar el nivel de la calidad de vida laboral, están direccionadas que los entes participantes se.

La primera certificación de regulación especial en beneficio directo son los empleados es la SA8000 sin embargo hay que recordar que es una norma voluntaria, a la muchas empresas por cuestión de costos y/o tiempos no tomaran en cuenta, aunque cada día son mayores las exigencias de los organismos internacionales como la ONU y la OIT para proteger y mejoras las condiciones de trabajo, es decir por mejorar la calidad de vida laboral encaminando a la mayoría de empresas a certificarse en algún momento.

5.2 Futuras líneas de investigación

La calidad de vida laboral es un tema con dos vertientes la cuantitativa (objetiva) y la cualitativa (subjetiva), en la presente investigación se analizaron las variables objetivas, para futuras líneas de investigación se sugiere realizar un análisis en el que se determine el efecto de la parte subjetiva de la calidad de vida laboral en el desempeño financiero.

Así mismo se sugiere a investigaciones que análisis la calidad de vida laboral aunar en el tema de equidad laboral, incluyendo además de la variable de género, la retribución salarial, el ascenso jerárquico y el puesto.

En el mismo sentido es necesario realizar un comparativo por sectores para determinar si el efecto cambia entre sectores, organizándolos de acuerdo a las clasificaciones de primas de riesgo que realizan las autoridades laborales y de seguridad social.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alesina, A., Giuliano, P. y Nunn, N. (2013). On the Origins of Gender Roles: Women and the Plough. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 469–530.
- Álvarez, G. R., García, M. K. Borraez, A. A. (2006). Las razones para valorar una empresa y los métodos empleados. *Semestre económico*, 9(18), 59-83.
- Alves, C.D., Cirera O.Y., y Carlos, G. A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. y Ritter, J. A. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 161-194.
- Argüelles, L., Quijano, R., Fajardo, M., Magaña, D. y Sahuí, D. (2014). Propuesta de modelo Predictivo de la Calidad de Vida Laboral en el Sector Turístico Campechano, México. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 7(5), 61 – 76.
- Atehortúa, M.A., Quinto, C. L. y Vargas, C.C. (2015). Disimilitudes existentes entre el valor de mercado y el valor contable de las acciones del mercado colombiano y su relación con la rentabilidad patrimonial. *Trabajos de Grado: Contaduría Pública*, 9(1), 1-38.
- Barroso, T. F. (2012, 3-5 octubre). *Calidad de vida laboral vs rotación, ausentismo y productividad. Un estudio en 103 empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán*. XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/C03.pdf>.
- Bayo, B. N. (2016). Estudios cualitativos en calidad de vida. Teoría y práctica. *Revista Hispana para el Análisis De Redes Sociales*, 27(1), 144-147.
- Beschoner, T. y Müller, M. (2006). Social standars: Toward an Active Ethical Involvement of Businesses in Developing Countries. *Journal of Business Ethics*, 73(1), 11-20.
- Bernard, M. M., Sanjuán, R. M. y Ferruz, A. L. (2012). La gestión de la responsabilidad social por parte de las empresas últimas tendencias. *Ciencias sociales*, 55, 1-19.
- Caamal, C.I., Ávila, D.J. y Ramírez, A. J. (2010). Tendencias actuales de la responsabilidad social en empresas en México. Análisis del medio rural latinoamericano. *Políticas Públicas y Economía*, 56(2), 47-68.
- Calderón, H. G., Álvarez, G. C., y Naranjo, V. J. (2011). Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. *Estudios Gerenciales*, 27(118), 163-188.
- Camacho P. R. e Higueta, L. D. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento & Gestión*, 35, 87-118.

- Carro, S.J., Reyes, G.B., Rosano, O. G., Garnica, G.J. y Pérez, A.B. (2017). Modelo de desarrollo sustentable para la industria de recubrimientos cerámicos. *Revista Internacional de Contaminación Ambiental*, 33(1), 131-139.
- Carroll, A. B. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *The Academy of Management Review*, 4(4), pp. 497-505.
- Casanova, F. (2003). Formación profesional y las relaciones laborales. Organización Internacional del Trabajo. https://www.oei.es/historico/etp/formacion_profesional_relaciones_laborales.pdf.
- Chiang, V. M., Krause M. K. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Horizontes Empresariales*, 8(1), 23-50.
- Cisneros-Prieto, M. y Cisneros-Rodríguez, Y. (2015). Los accidentes laborales, su impacto económico y social. *Ciencias Holguin*, 21(3), 1-11.
- Ciliberti, F., de Haan, J., de Groot, G. y Pontrandolfo, P. (2011). CSR codes and the principal-agent problem in supply chains: four case studies. *Journal of Cleaner Production*, 19(8), 885-894.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2018). *Panorama Social de América Latina, 2017*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42716/7/S1800002_es.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: Mapas de ruta para el desarrollo*. http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Estudios%20planes_de_igualdad_de_genero_0.pdf
- Cruz, V. J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y gestión: revista de la División de Ciencias Administrativas de la Universidad del Norte*, 45, 58-81.
- Cubillos, R. B., Velásquez, M. F. y Reyes, N. M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69-73.
- Dapena, J. (2014). *Valor de mercado y valor contable de la firma: activos intangibles y valor llave* (Documento de trabajo). Universidad del CEMA, Buenos Aires, Argentina.
- Duque, O. Y., Cardona, A. M, Rendón, A.J. (2013). Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de Administración: Universidad del Valle*, 29(50), 196-206.

- Escobar, V. M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?. *Estudios gerenciales*, 21(96), 31-55.
- Fernández, P. (2008). *Métodos de valoración de empresa* (Documento de trabajo). Universidad de Navarra, Barcelona, España.
- Fong, R. C., Flores, V. K. y Cardoza, C. L. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. *Nova Scientia*, 9(2), 411-440.
- Fontes, I. R. 2002. *Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina y el Caribe: Análisis, temas y recomendaciones de Política*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-An%C3%A1lisis-temas-y-recomendaciones-de-pol%C3%ADtica.pdf>
- Forteza, et al. (2017). Occupational risks, accidents on sites and economic performance of construction firms. *Safety Science*, 94(2017), 61–76.
- Freeman, R.E. y McVea, J. (2001). Stakeholder approach to strategic management. *SSRN Electronic Journal*.
- Friedman, M. (1970). The social responsibility of business is to increase its profits. *The New York Times Magazine*.
- Gallegos, et al. (2010). Influencia de la diversidad de género en el rendimiento empresarial. *Revista de Contabilidad*, 13(1), 53-88.
- García, R. M. y Forero, A. C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá - Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79-90.
- Gómez, G. F., Gómez-Álvarez, R. y Cabrera, R. A. (2015). Tipología de indicadores de calidad del empleo objetivos y subjetivos. *Ministerio de Economía y Competitividad y Fondo Europeo de Desarrollo Regional*. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/83646/Tipolog%EDa%20de%20indicadores%20de%20calidad....pdf;jsessionid=49D4EDEF1653F7E6EB995CA6E66BA28F?sequence=1&isAllowed=y>
- Giraldo Prieto, et al. (2017). Coberturas con derivados y su incidencia en el valor de mercado en empresas colombianas que cotizan en Bolsa. *Contaduría y Administración*, 62(2017), 1553-1571.
- Gorriti, B. M. (2007). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(3), 367-387.

- Granados, I. (2014). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 209-221.
- Grupo BMV. (2016). *Guía de sustentabilidad; Hacia el desarrollo sustentable de las empresas de México*. https://www.bmv.com.mx/docs-pub/SERVICIOS_EMISORAS/di7k28u7rwg3n01dgdr.pdf.
- Guajardo, V. I. (2016). La dimensión económica de la Alianza del Pacífico: una perspectiva mexicana. *Revista Mexicana de Política Exterior*, 106(1), 21-34.
- Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Heidari, S. et al (2019). Equidad según sexo y de género en la investigación: justificación de las guías SAGER y recomendaciones para su uso. *Gaceta Sanitaria*, 33(2), 203-210.
- Heufemann, L.G. y Tora, F. (2017). Relaciones con inversionistas: Estudio Anual 2017. Desempeño de empresas Latinoamericanas. *ASG Series*. <http://web.alas20.com/wp-content/uploads/2017/05/asg-series-01-relacionesconinversionistas-esp.pdf>
- Hernández, G.E. y García, R. G. (2017). Determinantes por cuantiles de la duración del desempleo en Cali y su área metropolitana en el periodo 2012-2014. *Estudios Gerenciales*, 33 (2017), 177-176.
- Hoz, S. B., Ferrer, M. A., y Hoz, S. A. (2008). Indicadores de rentabilidad: herramientas para la toma decisiones financieras en hoteles de categoría media ubicados en Maracaibo. *Revista de Ciencias Sociales*, XIV(1), 88-109.
- Hiba, J. (1997). Capacitación Empresarial para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo de pequeñas y medianas empresas. *Boletín CINTERFOR*, 138(1), 61-78.
- Inoue, Y. y Lee, S. (2011). Effects of different dimensions of corporate social responsibility on corporate financial performance in tourism-related industries. *Tourism Management*, 32, 790-804.
- Koenker, R., y Bassett, G. (1978). Regression quantiles. *Econometría*, 46(1), 33-50.
- Jean, P. M. Y Gilles D. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368.
- Kowszyk, Y., Covarrubias, A. y García, L. (2011). El estado de la responsabilidad social empresarial en América Latina: Percepción de consumidores y ejecutivos de empresas. *Red fórum Empresas*. [http://www.carm.es/web/servlet/integra.servlets.Blob?ARCHIVO=estado-rse-2011-latinoamerica.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=79129&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASTRO=c2125\\$m34533](http://www.carm.es/web/servlet/integra.servlets.Blob?ARCHIVO=estado-rse-2011-latinoamerica.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=79129&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASTRO=c2125$m34533).

- León, F. (2008). La percepción de la responsabilidad social empresarial por parte del consumidor. *Visión Gerencial*, 7(1), 83-95.
- Levitt, T. (1958). The danger of social responsibility. *Harvard Business Review*. 36, 41-50.
- Liberona, D. y Ruiz, M. (2013). Análisis de la implementación de programas de gestión del conocimiento de las empresas chilenas. *Estudios gerenciales*, 29, 151-160.
- López, S. A., Ojeda, H. F. y Ríos, M. M. (2016). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso. *Revista de Contabilidad* 20(1), 36-46.
- Martínez, B. L., Oviedo, T.O., y Luna A. C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Revista Salud Uninorte*, 29(3), 542-560.
- Martínez, B. L., Oviedo, T.O., y Luna A. C. (2015). Impacto de las condiciones de trabajo en calidad de vida laboral: Caso del sector manufacturero de la Región Caribe colombiana. *DYNA*, 82(94), 194-203.
- Marx, K. (1867). El capital. Ed. 2da. <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/CAPTOM1.pdf>.
- Mejía, A. A. (2013). La estructura del capital en la empresa: un estudio contemporáneo. *Finanzas y Políticas Económicas*, 5(2), 141-160.
- Mejía, G. A., y Jaramillo, A. M. (2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 4(1), 43-81.
- Menon, A. y Menon, A. (1997). Enviropreneurial Marketing Strategy: The Emergence of Corporate Environmentalism as Market Strategy. *Journal of Marketing* 61(1), 51-67.
- Mikel, G. B. (2007). La evaluación del desempeño de las administraciones públicas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 23(3), 367-387
- Molina, G. J., Pérez, M. A., Lizárraga, S. G. y Larrañaga, N. A. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 7(2), 44-67.
- Montllor, J. y Tarrazón, M. (1999). Rentabilidad de mercado, rentabilidad contable y modelos de valoración de acciones. *Revista española de financiación y contabilidad*, 100, 327-353.
- Morales, R. M. (2008). El salario y la previsión social entre el derecho social y el fiscal. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 7(2), 125-148.
- Naciones Unidas. (2012). *Indicadores de Derechos Humanos: Guía para la medición y aplicación*. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Human_rights_indicators_sp.pdf

- Nava, R. M. (2009). Análisis financiero: una herramienta clave para una gestión financiera eficiente. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(48), 606-628.
- OCDE, CEPAL y CAF. (2016). *Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento*, OECD Publishing. Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/leo-2017-es>.
- OCDE. (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>.
- OIT. (2007). *Conferencia Internacional del trabajo, 96.ª reunión, 2007: La promoción de empresas sostenibles*. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-vi.pdf>
- OIT. (2014). *Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf
- OIT. (2016). *Panorama Laboral 2016 América Latina y el Caribe*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_537803.pdf.
- OIT. (2017). *Lesiones profesionales fatales por 100'000 trabajadores según actividad económica*. http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=OSH&indicator=INJ_FATL_ECO_RT&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=140966301320203&_afWindowMode=0&_afWindowId=j9qqz2mfm_42#!%40%40%3Findicator%3DINJ_FATL_ECO_RT%26_afWindowId%3Dj9qqz2mfm_42%26subject%3DOSH%26_afLoop%3D140966301320203%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dj9qqz2mfm_86.
- ONU. (2012). *Indicadores de Derechos Humanos: Guía para la medición y aplicación*. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Human_rights_indicators_sp.pdf
- ONU. (2016). *Base de datos de inversión social en América Latina y el Caribe*. CEPAL - Naciones Unidas. <https://observatoriosocial.cepal.org/inversion/es/paises/mexico>.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948, 10 de diciembre). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

- Organización Panamericana de la Salud. (2012). *Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú*
<https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/HSS-Cond-Trab-RHS2012.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2016). *Estrategia para la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP) (2016-2021)*.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4851/Estrategia%20para%20la%20Ense%C3%B1anza%20y%20Formaci%C3%B3n%20T%C3%A9cnica%20Profesional%20EFTP%202016-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ONU Mujeres México. (2016). *Igualdad de Género*. México. <https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf>
- Ortegón, R. J. y Torres, C. F. (2016). El Mercado Integrado Latinoamericano (MILA): sus expectativas y el impacto del latibex. *Sinapsis* 8(2), 121-145.
- Parra, P. C. y Rodríguez, F. F. (2016). Capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Rev.investig.desarro.innov*, 6(2), 131-143.
- Palmar, G. R. y Valero U. J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado de Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188.
- Pacheco, M. 2010. La formación profesional y el trabajo decente y productivo: la acción del CINTERFOR (OIT). *Linhas Críticas, Brasilia*, 16(30), 167-182.
- Páez, G. I. (2010). La influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: una revisión teórica desde una perspectiva multinivel. *Estudios Gerenciales*, 26(116), 63-81.
- Patlán, P. J. (2016). Derechos laborales: una mirada a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencias Sociales*, 23(2), 121-133.
- Pérez, E. M., Espinoza, C. C. y Peralta, M. B. (2016). La responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: una visión sostenible a futuro. *Universidad y sociedad*, 8(3), 169-178.
- Pineda, J.A. y Acosta, C. E. (2011). Calidad Del Trabajo: Aproximaciones Teóricas y Estimación de un Índice Compuesto. *Ensayos sobre Política Económica*, 29(65), 62-105.
- Quevedo, R. F. (2011). Medidas de tendencia central y dispersión. *Estadística aplicada a la investigación en salud*, XI(3), 1-6.
- Quazi, A. M. y O'Brien, D. (2000). An Empirical Test of a Cross-national Model of Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics* 25(1), 33-51

- Ravelo, A.C. (2015). La Responsabilidad social empresarial. Universidad de La Laguna. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/919/La%20Responsabilidad%20Social%20Empresarial.pdf?sequence=1>
- Ribas, B. M. (2004). "Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual," DEA Working Papers 6, *Universitat de les Illes Balears, Departament d'Economía Aplicada*.
- Ríos-Manríquez, M., y López-Salazar, A., y López-Mateo, C. (2015). Ética y calidad laboral: Impacto en el desempeño empresarial. Un estudio empírico. *Holos*, 3, 308-320.
- RobecoSAM. (2018a). *Dow Jones Sustainability DJSI MILA PACIFIC ALLIANCE Pacific Alliance Index*. https://www.robecosam.com/media/d/d/c/ddc28546abbf2c40d71929b204dba5c6_djsi-2018-componentlist-DJSI MILA Pacific Alliance tcm1016-15778.pdf
- RobecoSAM. (2018b). Informe de progreso de América Latina 2018. http://www.pucv.cl/uuaa/site/artic/20190308/asocfile/20190308155458/informe_de_progreso_latam_2018.pdf
- RobecoSAM. (2020). *Dow Jones Sustainability MILA Pacific Alliance Index Metodología*. <https://servicioscms.bolsadesantiago.com/Biblioteca%20de%20Archivos/Extension/Documentos/metodology-dj-sustainability-mila-pacific-alliance-index-spanish.pdf>
- Rodríguez, C.A. (2009). Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Buenos Aires, Centro Internacional de Formación de la OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf
- Rodríguez, C. J. (2019). *Derechos individuales*. Ciudad de México, México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Rodríguez, J. y Abreu, J. L. (2009). Legislación de la responsabilidad social empresarial. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 4(2): 188-228.
- Rodríguez, M.E. (2010). Protección de la seguridad y salud de los trabajadores, una revisión desde la perspectiva global, latinoamericana y venezolana. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 5(2) 81-96.
- Ruizalba, R. J., Vallespín, A. M. Y Pérez-Aranda, J. (2015). Gestión del conocimiento y orientación al marketing interno en el desarrollo de ventajas competitivas del sector hotelero. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 2, 84-92.

- Ruiz, P. A. (2016). La investigación econométrica mediante Paneles de datos: Historia, modelos y usos en México. *Revista Economía y Política*, 12(24), 11-34.
- Ruževičius, J. y Serafinas, D. The Development of Socially Responsible Business in Lithuania. *Engineering Economics*, 1(51), 36-43.
- Salgado, J. F., y Cabal, Á. L. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27, 75-91.
- Sánchez Murillo, A. J. (2006). Peter Drucker, Innovador Maestro de la Administración De Empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, II(2), 69-89.
- Sheldon, O. (1984). La filosofía del management. *Orbis*. Barcelona, 86-100
- Singhapakdi, A., Lee D., Sirgy, M. J. y Senasu, K. (2014). The impact of incongruity between an organization's CSR orientation and its employees' CSR orientation on employees' quality of work life. *Journal of Business Research*, 68(1), 60-66.
- Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones*. Ed. Titivillus. <http://ceiphistorica.com/wp-content/uploads/2016/04/Smith-Adam-La-Riqueza-de-las-Naciones.pdf>
- Suárez, H. J. e Ibarra, M. S. (2002). La Teoría de los recursos y las capacidades. Un enfoque actual en la estrategia empresarial. *Anales de estudios económicos y empresariales*, 15, 63-89.
- Terreno, D. D. y Caro, N. (2014). Análisis de estados financieros para predecir la falencia empresarial. *XIX Congreso Internacional de Contaduría y Administración e Informática*. UNAM, México.
- Tovar, P.M. y Muñoz, M.I. (2018). Metodología para valoración financiera de Pymes colombianas utilizando flujos de efectivo. *Civilizar: ciencias sociales y humanas*, 18(35), 139-161.
- UNEP FI. (2017). *Principios para la inversión responsable; una iniciativa de los inversores en colaboración con la iniciativa financiera del PNUMA y el Pacto Mundial de la ONU*. <https://www.unpri.org/download?ac=1538>.
- Valencia, R. M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Entramado*, 1(2), 20-33.
- Vargas, E. A. y León, L. (2016). La gestión del conocimiento respecto a la organización que aprende, enfocado por teorías y tendencias a nivel nacional e internacional. *Ciencia y poder aéreo*, 11(1), 106-121.
- Vega, R. M. y Martínez. D. (2002) los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social. *Organización Internacional del Trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf

- Vicéns, O. J. y Sánchez, R. B. (2012). *Regresión cuantílica: estimación y contrastes*. Madrid: Instituto L.R.Klein – Centro Gauss
- Virgiú, C. J. y Bendezú, M. C. (2007). Los indicadores financieros y el valor económico agregado en la creación de valor. *Gestión y Producción*, 10(1), 41-47.
- Villanueva, G. A. (2007) Mercados financieros: una aproximación a la Bolsa de Valores de Lima. *Contabilidad y Negocios*, 2(3), 23-33.
- Vives, A. y Peinado-Vara, E. (2011). *La responsabilidad social de la empresa en América Latina. Fondo Multilateral de Inversiones*.
<https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/5383/La%20responsabilidad%20social%20de%20la%20empresa%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20.pdf?sequence=1>.
- Walton, R. E. (1973). 'Quality of Working Life: What Is It?', *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Werther J.R., Davis, K. *Administração de pessoal e recursos humanos*. Tradução de Auripebo Berrance Simões. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.
- Willmer, E. J. (2015). Metodología para la toma de decisiones de inversión en portafolio de acciones utilizando la técnica multicriterio AHP. *Contaduría y administración*, 60(2), 346-366.