

Mario Alberto Alfaro-Cabello; Eduardo Javie Yache-Cuenca

[DOI 10.35381/gep.v7i1.260](https://doi.org/10.35381/gep.v7i1.260)

Competitividad y riesgos laborales en una empresa microfinanciera

Competitiveness and labor risks in a microfinance company

Mario Alberto Alfaro-Cabello
maalfaro@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0000-0003-1152-892X>

Eduardo Javie Yache-Cuenca
eyache@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0000-0001-9434-3351>

Recepción: 08 de octubre 2024
Revisado: 19 de noviembre 2024
Aprobación: 20 de enero 2025
Publicado: 01 de febrero 2025

Mario Alberto Alfaro-Cabello; Eduardo Javier Yache-Cuenca

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue describir la competitividad y riesgos laborales en una empresa microfinanciera. Se desarrolló la metodología cuantitativa la cual produce datos descriptivos que se originan por la recolección de estos. Se apoyó en el análisis documental, lo que permitió aplicarlo al objeto de estudio. Además, se empleó el método inductivo-deductivo. El alcance de esta investigación fue descriptivo. El diseño fue no experimental. Se consideró una población de 254 trabajadores que son parte del CORE del negocio. Se calculó la muestra mediante una fórmula probabilística y se obtuvo la cantidad de 154 trabajadores, a los cuales se les aplicó un cuestionario. Los resultados obtenidos concluyeron y evidenciaron ninguna o baja significancia e incidencia entre la Variable Riesgos laborales y la Gestión del Talento Humano. Es importante organizar cuadros o equipos de trabajo especializados en gestión por procesos, mediante un diseño organizativo de tipo orgánico.

Descriptor: Recursos humanos; empresa; finanzas. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The general objective of the research was to describe the competitiveness and labor risks in a microfinance company. The quantitative methodology was developed, which produces descriptive data, originating from data collection. It was supported by documentary analysis, which allowed establishing the analysis of the object of study. In addition, the inductive-deductive method was applied. The scope of this research was descriptive. The design was non-experimental. A population of 254 workers who are part of the CORE of the business was considered. The sample was calculated using a probabilistic formula and the number of 154 workers was obtained, to whom a questionnaire was applied. The results obtained concluded and evidenced no or low significance and incidence between the Occupational Risks Variable and Human Talent Management. It is important to organize specialized work teams of process management through an organic organizational design.

Descriptors: Human resources; business; finance. (UNESCO Thesaurus).

Mario Alberto Alfaro-Cabello; Eduardo Javie Yache-Cuenca

INTRODUCCIÓN

Definitivamente la pandemia de Covid-19 afectó a los países del orbe en diferente grado y, específicamente, en las empresas sectoriales y financieras mediante el incremento de la crisis económica, primero en los países de Asia como China, lugar de origen y luego se trasladó a Europa, específicamente, Alemania, Francia, Italia y España, cruzando posteriormente el océano atlántico llegando la crisis pandémica a los Estados Unidos, recrudeciendo la crisis económica y de competitividad en las empresas latinoamericanas y el Caribe; y con ello ha sido impactado profundamente el Perú. Por ello, es esencial para una organización, contar con un programa o área dedicada a ejecutar un plan de seguridad y salud ocupacional, adaptado al tipo y magnitud de la empresa, así como al nivel de riesgo que ésta presente (Carrera Salazar y Rojas Luján, 2024).

En tal sentido, a pesar del nivel de crecimiento económico de cada país en América Latina, existen variables externas, como la flexibilidad del mercado y la densidad poblacional, que pueden explicar las diferencias en el desempeño y la competitividad de las empresas microfinancieras en la región. No obstante, se presentan diversas problemáticas, como la incorrecta interpretación de los estados financieros, el desconocimiento por parte de la dirección sobre las oportunidades en los mercados financieros y una gestión inadecuada de los activos y recursos disponibles para la producción. (Mayett Moreno et al., 2022).

En este orden de ideas, los autores Sandoval et al. (2024), destacan en su trabajo de investigación que las empresas deben tener claras sus metas y objetivos, para ello deben hacer un análisis del sector y su entorno y estudiar a sus agentes como proveedores, clientes, competidores, acreedores, productos, capacidad de tecnología y producción, así como monitorear y observar el cumplimiento de normas de calidad. Las empresas deben buscar el correcto rendimiento, cadena de abastecimiento y de finanzas, para ello deben valerse en el entrenamiento del personal, como de conocimientos de seguridad industrial. El presente estudio, evidenció que las empresas se preocupan cada vez más por los procesos de la cadena logística, desde la adquisición de materias primas e insumos, hasta

Mario Alberto Alfaro-Cabello; Eduardo Javier Yache-Cuenca

la satisfacción del cliente y buscan medir, con indicadores de eficiencia y eficacia, para ser competitivos en el mercado objetivo. El presente trabajo de investigación considera que muchas organizaciones cuentan con niveles muy bajos de competitividad, tanto interna como externa, para ello deben invertir en capacitación de sus colaboradores dentro de una política de mejora continua, con el fin de optimizar sus indicadores organizacionales y, por ende, ser más competitivos.

En tal sentido, la gestión del talento humano se concibe como una herramienta fundamental para la dirección de los colaboradores, mediante la implementación de planes, lineamientos, procesos, procedimientos y protocolos que permitan definir una estructura organizativa eficiente y eficaz. El propósito es alcanzar los objetivos empresariales a través de métodos y herramientas de planeación, organización, ejecución y control del factor humano, lo que contribuye al fortalecimiento de la competitividad de la empresa. En el presente estudio se destaca la importancia de los recursos humanos como un elemento clave en la gestión de programas y planes de acción, así como en la interacción con las personas para generar competitividad en el mercado y aumentar el valor de la empresa. (Vera Barbosa y Blanco Ariza, 2019).

Igualmente, los autores Alfaro Bernedo y Alfaro Bardales (2024) establecen que la calidad y diseño de productos emergen como aspectos cruciales para la competitividad de las pymes textiles peruanas. La correlación positiva significativa entre la calidad y diseño de productos y la capacidad financiera, resalta la relevancia de orientarse en la mejora continua de la calidad y diseño para fortalecer la posición competitiva en los mercados internacionales. El presente trabajo de investigación planteó una correlación entre las variables calidad y diseño con capacidad financiera, por ende, las organizaciones deben considerar la importancia de estas variables en su evaluación de desempeño.

De acuerdo con el autor Cervantes Mendoza (2024) el:

Conocimiento financiero y la tolerancia al riesgo son variables importantes en las

Mario Alberto Alfaro-Cabello; Eduardo Javier Yache-Cuenca

prácticas de gestión financiera empresarial para el futuro. La tolerancia al riesgo financiero se centra en las decisiones financieras, así como en las estrategias de inversión y financiación. (p. 191)

Es fundamental destacar la importancia de contar con un administrador con experiencia en un negocio, ya que estos profesionales buscan constantemente cambios y mejoras en las estrategias para optimizar el producto (Sisa Salan et al., 2024). En este contexto, Ramírez et al. (2019) consideran que la gestión del talento humano implica un conjunto de acciones implementadas por los colaboradores a través del desarrollo de sus competencias en un entorno laboral específico. Esto fortalece los procesos de desarrollo, proyección y ejecución de tareas, tanto a nivel individual como colectivo, dentro de un ambiente organizacional.

Además, el comportamiento del personal debe ser regulado mediante un sistema de gestión que garantice prácticas seguras de trabajo y un entorno laboral adecuado para la prevención de riesgos laborales (Olazábal Ticono, 2024). En este sentido, la competitividad se reconoce como un atributo clave de las economías nacionales y sus sectores productivos (Romero Suárez et al., 2020). Asimismo, los servicios deben ser heterogéneos en su desempeño, variando según los productores, los clientes y la temporalidad (Moran Macías et al., 2021).

A lo largo del tiempo, la gestión del talento humano ha evolucionado significativamente, considerando que, en la actualidad, el recurso más valioso dentro de una organización es el talento humano y su capacidad de interacción para alcanzar una meta común. Esta investigación tiene como objetivo general describir la competitividad y los riesgos laborales en una empresa microfinanciera.

MÉTODO

La presente investigación desarrolla la metodología cuantitativa la cual produce datos descriptivos, que se originan por la recolección de éstos. Se apoya en el análisis

Mario Alberto Alfaro-Cabello; Eduardo Javie Yache-Cuenca

documental, lo que permite establecer el análisis del objeto de estudio, con el propósito de describir el tema abordado (Hernández Sampieri et al., 2014). Además, se aplica el método inductivo-deductivo, el cual sugiere que para encontrar una verdad se deben buscar los hechos y, no basarse en meras especulaciones, además de partir de afirmaciones generales para llegar a específicas (Dávila, 2006). El alcance de esta investigación es descriptivo. Según Ramos (2020), este tipo de investigación describe el comportamiento del fenómeno de estudio, permitiendo identificar la realidad existente. El diseño es no experimental; Jiménez (2020) establece que un diseño no experimental se aplica cuando el investigador no realiza cambios en la situación problemática, sino que se limita a recopilar información para identificar el contexto real del comportamiento de la variable de estudio. Se considera una población de 254 trabajadores que son parte del CORE del negocio de la empresa materia de estudio. Se calcula la muestra mediante una fórmula probabilística y se obtiene la cantidad de 154 trabajadores, a los cuales se les aplica un cuestionario.

RESULTADOS

Según el análisis de los datos recopilados y procesados de los resultados del presente trabajo de investigación podemos indicar dentro del enfoque cuantitativo lo siguiente:

Tabla 1.

Gestión del talento humano y las variables dependientes: competitividad y riesgos laborales en una empresa microfinanciera.

Niveles	Gestión del talento humano		Competitividad		Niveles	Riesgos laborales	
	F	%	F	%		F	%
Deficiente	0	0.0	0	0	Bajo	127	81.9
Regular	61	39.4	60	38.7	Intermedio	28	18.1
Bueno	94	60.6	95	61.3	Alto	0	0
TOTAL	155	100.0	155	100.0		155	100.0

Elaboración: El autor.

Mario Alberto Alfaro-Cabello; Eduardo Javier Yache-Cuenca

Se puede apreciar en la tabla 1, que las variables gestión del talento humano (60.6%) y competitividad (61.3%) comparten el nivel de bueno, mientras que la variable riesgos laborales (81.9%) comparte el nivel de bajo.

Tabla 2.

Diferenciación de los puntajes de las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano en una empresa microfinanciera.

Gestión del talento humano								
Niveles	Conocimiento habilidades y capacidades		Motivación y actitudes		Clima laboral		Perspectiva de desarrollo	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	17	11.0	0	0.0	13	8.4	21	13.5
Regular	27	17.4	67	43.2	92	59.4	67	43.2
Bueno	111	71.6	88	56.8	50	32.3	67	43.2
TOTAL	155	100.0	155	100.0	155	100.0	155	100.0

Elaboración: El autor.

Según la tabla 2, se puede apreciar que la variable de gestión de talento humano en lo referente a sus dimensiones conocimiento, habilidades y capacidades (71.6%), motivación y actitudes (56.8%) comparte el nivel de bueno, perspectiva de desarrollo (43.2%) comparte el nivel de bueno y regular, clima laboral (59.4%) comparte el nivel de regular mientras que la variable perspectiva de desarrollo (43.2%) comparte los niveles de regular y bueno.

Tabla 3.

Diferenciación de los puntajes de las dimensiones de la variable competitividad en una empresa microfinanciera.

Competitividad						
Niveles	Tiempo		Personas		Administración de la información	
	F	%	F	%	F	%
Deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Mario Alberto Alfaro-Cabello; Eduardo Javier Yache-Cuenca

Regular	108	69.7	68	43.9	86	55.5
Bueno	47	30.3	87	56.1	69	44.5
TOTAL	155	100.0	155	100.0	155	100.0

Elaboración: El autor.

Se observa en la tabla 3, que la variable competitividad en lo referente a su dimensión personas (56.1%) comparte el nivel de bueno, mientras que las variables tiempo (69.7%) y administración de la información (55.5%) comparte el nivel de regular.

Tabla 4.

Diferenciación de los puntajes de las dimensiones de la variable riesgos laborales en una empresa microfinanciera.

Niveles	Riesgos laborales			
	Seguridad empresarial		Higiene ocupacional	
	F	%	F	%
Bajo	127	81.9	141	91.0
Intermedio	28	18.1	14	9.0
Alto	0	0	0	0.0
TOTAL	155	100.0	155	100.0

Elaboración: El autor.

Según lo indicado en la tabla 4, se puede apreciar que la variable Riesgos laborales en lo referente a su dimensión Seguridad empresarial (81.9%) comparte el nivel de bajo, mientras que la variable higiene ocupacional (91.0%) comparte el nivel de bajo.

Tabla 5.

Relación entre gestión del talento humano y competitividad.

Gestión del Talento Humano		Competitividad			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	N	0	0	0	0
	%	0	0	0	0%
Regular	N	0	36	25	61
	%	0.0%	23.2%	16.1%	39.4%

Mario Alberto Alfaro-Cabello; Eduardo Javier Yache-Cuenca

Bueno	N	0	24	70	94
	%	0.0%	15.5%	45.2%	60.6%
Total	N	0	60	95	155
	%	0.0%	38.7%	61.3%	100.0%

Elaboración: El autor.

Es visualizado en la tabla 5, que de un total de 155 colaboradores administrativos y operacionales de la empresa microfinanciera materia de estudio, a quienes se les aplicó la guía de observación; el 45.2% evidencia un nivel bueno, tanto para la variable Gestión del Talento Humano, como para la Competitividad, por otro lado, el 23.2% corresponde al nivel de regular en Gestión del Talento Humano y Competitividad.

Tabla 6.

Relación entre gestión del talento humano y riesgos laborales.

Gestión del Talento Humano		Riesgos laborales			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	N	0	0	0	0
	%	0%	0%	0%	0%
Regular	N	50	11	0	61
	%	32.3%	7.1%	0.0%	39.4%
Bueno	N	77	17	0	94
	%	49.7%	11.0%	0.0%	60.6%
Total	N	127	28	0	155
	%	81.9%	18.1%	0.0%	100.0%

Elaboración: El autor.

En la tabla 6, se observa que de un total de 155 colaboradores administrativos y operacionales de la empresa microfinanciera materia de estudio, a quienes se les aplicó la guía de observación; el 49.7% evidencia un nivel bueno para la variable gestión del talento humano y, nivel bajo a riesgos laborales, por otro lado, el 32.3% corresponde al nivel de regular en gestión del talento humano y nivel bajo a riesgos laborales.

Mario Alberto Alfaro-Cabello; Eduardo Javier Yache-Cuenca

Tabla 7.

Relación causal entre Conocimientos, habilidades y capacidades y Competitividad en una empresa microfinanciera.

Conocimientos habilidades y capacidades		Competitividad			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	N	0	13	4	17
	%	0.0%	8.4%	2.6%	11.0%
Regular	N	0	23	4	27
	%	0.0%	14.8%	7.1%	17.4%
Bueno	N	0	24	87	111
	%	0.0%	15.5%	56.1%	71.6%
Total	N	0	60	95	155
	%	0.0%	38.7%	61.3%	100.0%

Elaboración: El autor.

En la tabla 7, se aprecia que de un total de 155 colaboradores administrativos y operacionales de la empresa microfinanciera materia de estudio que el 56.1% evidencia un nivel bueno tanto para la dimensión Conocimiento, habilidades y capacidades como para la Competitividad, por otro lado, el 15.5% corresponde al nivel de bueno en Conocimiento, habilidades y capacidades y nivel regular en Competitividad.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos concluyeron y evidenciaron ninguna o baja significancia e incidencia entre la Variable Riesgos laborales y la Gestión del Talento Humano. Es importante organizar cuadros o equipos de trabajo especializados en gestión por procesos, mediante un diseño organizativo, de tipo orgánico, y de estructura de staff, por parte del Jefe de Procesos y Calidad, en coordinación con las áreas usuarias que se encuentren relacionadas con las variables y dimensiones de la presente investigación, con el fin de protegerse de escenarios muy cambiantes e inestables.

Mario Alberto Alfaro-Cabello; Eduardo Javier Yache-Cuenca

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por el apoyo prestado en el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Alfaro Bernedo, J. O., y Alfaro Bardales, M. R. (2024). Competitividad en pymes exportadoras del sector textil peruano. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(11), 503-516. <https://doi.org/10.52080/rvqluz.29.e11.30>
- Carrera Salazar, R., y Rojas Luján, V. (2024). El derecho a la seguridad y salud ocupacional de trabajadores en las empresas. Regulación normativa en la legislativa peruana. *CIENCIAMATRIA*, 10(19), 108-125. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i19.1354>
- Cervantes Mendoza, L. (2024). Capacitación y gestión financiera de la micro y pequeña empresa. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(17), 188-202. <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i17.3171>
- Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12(Ext), 180-205. <https://n9.cl/nx847>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. ed.). McGraw-Hill. <https://n9.cl/t6g8vh>
- Jiménez, I. (2020). El triángulo lógico. Una ecuación didáctica emergente para aprender metodología de la investigación. Colombia: Universidad de la Sabana. <https://n9.cl/d6sw8>
- Mayett Moreno, Y., Zuluaga Muñoz, W., y Guerrero Cabarcas, M. J. (2022). Gestión financiera y desempeño en MiPyMes Colombianas y Mexicanas. *Investigación administrativa*, 51(130), 00006. <https://doi.org/10.35426/iav51n130.06>
- Moran Macías, L., Pincay Vincés, N., Abrigo Vivas, O., y Rojas Parraga, L. (2021). Gestión de riesgos financieros en empresas de servicios ante la amenaza del COVID-19 en

Mario Alberto Alfaro-Cabello; Eduardo Javier Yache-Cuenca

- Ecuador. *Acta universitaria*, 31, e3139. <https://doi.org/10.15174/au.2021.3139>
- Olazábal Ticona, E. (2024). Mejora en la prevención de riesgos laborales en seguridad y salud ocupacional: caso empresa metalmecánica en una unidad minera. *Industrial Data*, 27, 115-136. <https://doi.org/10.15381/idata.v27i1.25643>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *Revista Ciencia América*, 9(3), 1-6. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Romero Suárez, D., Pertuz, V., y Orozco Acosta, E. (2020). Factores determinantes de competitividad e integración organizacional: revisión sistemática exploratoria. *Información tecnológica*, 31(5), 21-32. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000500021>
- Sandoval Caraveo, M. del C., Surdez Pérez, E. G., y Lamoyi-Bocanegra, C. L. (2024). Competitividad interna y externa de pequeñas empresas industriales en el COVID-19. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 12(1), 11-17. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3434>
- Sisa Salan, F., Romo Cobo, S., Sánchez Aldas, K., y Carrillo-Rosero, D. (2024). Mejora de la competitividad en el restaurante RYM, Ambato, Ecuador. *CIENCIAMATRIA*, 10(2), 677-690. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i1.1402>
- Vera Barbosa, A., y Blanco Ariza, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25-44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>