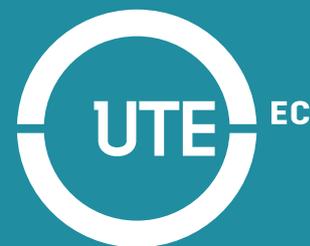


ECONOMÍA Y NEGOCIOS

UTE
REVISTA

Facultad Ciencias Administrativas
ISSN-E: 2602-8050



Volumen 10 • N° 2 • Diciembre 2019

Índice

EDITORIAL	1-2
CARACTERÍSTICAS CULTURALES ENTRE UNA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ECUATORIANA Y EL SECTOR COOPERATIVO NACIONAL Cultural characteristics between an Ecuadorian credit and savings cooperative and the national cooperative sector <i>Carrillo Punina Álvaro, Galarza Torres Sandra , Guayasamín Segovia Celio.....</i>	3-12
DESAFÍOS PARA EL LIDERAZGO EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN UN CONTEXTO DE POBREZA: IMPACTO DE LA FALTA DE ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN TEKAX, YUCATÁN, MÉXICO Challenges for leadership in a private university in a context of poverty: Impact of lack of access to higher education in Tekax, Yucatan Mexico <i>Juan Carlos Ortiz Navarro, Edith Juliana Cisneros Chacón.....</i>	13-27
¿BURNOUT? UN ESTUDIO A UN GRUPO DE DOCENTES DE LA CARRERA DE FINANZAS Y AUDITORIA ¿Burnout? A research in a group of professors of the finance and audit career <i>María Cristina Araque Salazar, William Marcelo Moreno Cazar.....</i>	28-43
COMPROMISOS Y RETOS INSTITUCIONALES PARA LOGRAR UNA ESTRATEGIA DE DESARRO- LLO SOSTENIBLE E INCLUYENTE: EL CASO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Institutional commitments and challenges to achieve a sustainable and inclusive development strategy: the case of people with disabilities <i>Guadalupe Zimbrón Pérez, Ruth Noemí Ojeda López</i>	44-54
LA INNOVACIÓN AFECTA LA ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES The innovation affects the structure of organizations <i>Javier Benalcázar</i>	55-66
EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PROYECTO DE VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD EN EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CONTABLE FINANCIERA PARA MUJERES EMPRENDEDORAS EN EL CANTÓN CAYAMBE Impact evaluation of the project of linking with the community in the program of financial accounting training for women entrepreneurs in the canton of cayambe <i>Pedro David Rodríguez Salazar, Diego Marcelo Mantilla Garcés, Kerwin Eduardo Zumarraga Marroquin, Marco Vinicio Cevallos Bravo</i>	67-81
RASGOS DE PENSAMIENTO DE DISEÑO DE DOCENTES INMERSOS EN LA ECONOMÍA NARANJA Design thinking features of teachers immersed in the orange economy <i>Silvia Campodónico Centurión, Carlos Campos Salgado, Jhonatan Zavala Castillo</i>	82-93
LA REPITENCIA EN LA CULMINACIÓN DEL PENSUM DE ESTUDIOS DE LAS CARRERAS DE PREGRADO DE LA UNIVERSIDAD UTE Repetition in the completion of the curriculum of studies in the undergraduate programs of ute university <i>Juan Carlos Rivera Gaibor, Gabriel Enrique Pazmiño Castillo, Nelson Alberto Cerda Prado.....</i>	94-105

EL OPERADOR ECONÓMICO AUTORIZADO EN LOS PAÍSES DE LA COMUNIDAD ANDINA, COMO NORMA DE SEGURIDAD EN LA CADENA LOGÍSTICA DE MERCANCÍAS The authorized economic operator in andean community countries, as a safety standard in the merchandise logistic chain <i>Pablo Basantes Garcés, Guido Romero Larco, Oscar Chávez Puga, Edison Cadena.....</i>	<i>106-123</i>
INCIDENCIA DE LA PUBLICIDAD EN BUSES DE TRANSPORTE PÚBLICO DEL CANTÓN RUMIÑAHUI Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO DEL CONSUMIDOR Incidence of advertising on public transport buses of the rumiñahui canton and its influence on consumer behavior <i>Rosario del C. Pineda López, Galo R. Moreno Bastidas, Roberto C. Pineda L.</i>	<i>124-135</i>

CARACTERÍSTICAS CULTURALES ENTRE UNA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ECUATORIANA Y EL SECTOR COOPERATIVO NACIONAL

CULTURAL CHARACTERISTICS BETWEEN AN ECUADORIAN CREDIT AND SAVINGS COOPERATIVE AND THE NATIONAL COOPERATIVE SECTOR

Carrillo Punina Álvaro¹, Galarza Torres Sandra², Guayasamin Segovia Celio³

Resumen

Las investigaciones de cultura organizacional adquieren mayor relevancia debido al desarrollo y fundamento de teorías, métodos y estudios empíricos que revelan la influencia que esta tiene en el desempeño. Así, el estudio reciente de Carrillo-Punina confirma la relación entre las tipologías culturales orientadas a los resultados con algunas variables del desempeño financiero en el sector de cooperativas de ahorro y crédito ecuatoriano. De este modo, continuando con el estudio, se desarrolla la investigación de tipología cultural en una cooperativa de ahorro y crédito del mismo segmento que se caracteriza por la amplia cobertura geográfica. Se aplica el cuestionario de Felcman y Góngora a una muestra de 377 funcionarios de la cooperativa que representa el 76% de la población y fiabilidad **Alpha de Cronbach** de 0,978. Los resultados indican el predominio de la cultura **exigente**, seguido de la tipología **apática**; sin embargo, el sector presenta el dominio cultural **exigente** e **integrativo** lo que conduce al planteamiento de una nueva hipótesis de investigación: las cooperativas con fortaleza financiera tipo A presentan tipologías culturales exigentes e integrativas y, aquellas con fortaleza financiera tipo b, se identifican con tipologías exigentes o integrativas y apáticas.

Palabras Claves

Cultura organizacional; clima organizacional; valores centrales

Abstract

Organizational culture researches acquire greater importance due to the development and Foundation of theories, methods and empirical studies that reveal the influence this has on performance. Thus, the recent study of Carrillo-Punina confirms the relationship between cultural kinds-oriented results with some variables from the financial performance in the sector of Ecuadorian credit unions. Thus, continuing with the study develops the research of cultural typology in cooperative credit unions in the same segment that is characterized by the wide geographic coverage. Applies Felcman and Góngora questionnaire to a sample of 377 officers of the cooperative which represents 76 % of the population and reliability 0.978 Cronbach's Alpha. Results indicate the prevalence of demanding culture, followed by the APATHETIC typology, however, the SECTOR presents the cultural domain demanding and INTEGRATIVE, leading to a new hypothesis of research approach: cooperative with financial strength type a present cultural type demanding and INTEGRATIVE and those with type B financial strength, identify types demanding or INTEGRATIVE and APATHETIC.

Keywords

Organizational culture; organizational climate; core values

1 Universidad de las Fuerza Armadas ESPE. apcarrillo@espe.edu.ec
2 Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. spgalarza@espe.edu.ec
3 Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. cfguayasamin@espe.edu.ec

Introducción

Durante los últimos años, la cultura organizacional se ha convertido en un ámbito de investigación científica y en un factor de gestión para desarrollar estrategias enfocadas al logro de resultados y la supervivencia de la organización a largo plazo (Carrillo, 2016). Para Góngora, Nobile y Reija (2014), la cultura organizacional es el conjunto de normas, creencias, valores, costumbres, rituales, lenguajes, artefactos y presunciones básicas presentes en una organización. Así mismo, autores como Sethia y Von Glinow (1985) señalan que la cultura organizacional es “un modelo compartido y relativamente duradero de valores básicos, creencias y presunciones en una organización” (p. 403).

Gálvez y García (2011) desarrollan un estudio sobre la relación entre cultura organizacional y rendimiento. Para lo cual, analizan 60 MiPymes tecnológicas de Cali mediante la escala de valores de Likert y el modelo de Cameron y Quinn (1999). Los resultados destacan que existe relación positiva y negativa entre el tipo de cultura dominante con el rendimiento de la empresa. Por otro lado, Gómez y Ricardo (2012) utilizan la encuesta de Daniel Denison (1997, 2001), que contiene 60 preguntas estructuradas en la escala de Likert; en esta se evidencia la relación entre componentes de la cultura organizacional con algunas características de la innovación.

Algunos autores como Shein (1988), Cameron y Quinn (2011), Denison (1997), Kotter y Heskett (1992), Sethia y Von Glinow (1985), entre otros, han desarrollado modelos sobre el diagnóstico de tipología cultural dominante en los grupos sociales. Sin embargo, Felcman y Góngora (1995) como

cita Marrón (2015), desarrollan un instrumento que define la tipología cultural dominante, de acuerdo con la orientación que tiene la organización hacia las personas y hacia los resultados y, se sustenta en diez dimensiones de la gestión. Los referidos tipos culturales de Felcman y Góngora se definen en paternalista, apático, anómico, exigente e integrativo; y las dimensiones se presentan en dirección, cambio, planeación, remuneración, control, información, horizonte temporal, contenido de la tarea, posibilidades de éxito y criterios de éxito.

Por otro lado, las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas son un elemento vital de sistema financiero del país⁴; han permanecido en el mercado financiero por más de treinta años y, han superado crisis de toda índole. Además, representan estructuras organizacionales formales, ya que el cumplimiento de metas y normas son una prioridad de la función del negocio. La cooperativa de ahorro y crédito objeto de estudio pertenece al segmento uno que se compone de 26 cooperativas, con montos superiores a 200 millones de dólares en activos, y poseen una gestión de alto desempeño financiero que se demuestra en los resultados de los últimos años (Galarza Torres, 2019).

Carrillo-Punina (2019), en su tesis doctoral titulada *Cultura organizacional y desempeño financiero en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas*, determina que el segmento uno⁵ de estas cooperativas posee culturas dominantes exigentes e integrativas, con una fuerte orientación hacia los resultados, sin descuidar la orientación hacia las personas. El autor identifica una fuerte relación directa entre las tipologías culturales exigentes e integrativas con algunos indicadores del desempeño financiero, a saber, el volumen de créditos, depósitos a

4 El sistema financiero es el conjunto de instituciones, medios y mercados en donde se presentan transacciones financieras, por ende, existen colocadores y captadores de fondos que por medio de las decisiones de consumo y ahorro facilitan la transferencia de recursos tal como se cita en Carrillo-Punina (2019) a Mishkin (2008).

5 Las cooperativas que superan los 80 millones de dólares en activos pertenecen al segmento uno según la clasificación de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera del Ecuador, resolución 038-2015-F, 13 de febrero de 2015.

la vista y a plazo, liquidez y rentabilidad. De este modo, cuanto más fuerte es el dominio de las tipologías exigentes e integrativas, más favorables son los indicadores de desempeño financiero citados; y, cuanto más dominan las culturas paternalistas, apáticas y anómicas, más desfavorables son los indicadores financieros alcanzados en estas organizaciones.

En toda su historia, la República del Ecuador se ha caracterizado por vivir en diversas situaciones de crisis que han sido provocadas por el entorno económico, político, ambiental, tecnológico y social. Aspectos que de una u otra forma, han afectado el funcionamiento normal de los grupos sociales (Carrillo-Punina y Galarza-Torres, 2018). Por ende, la cultura organizacional definida como un conjunto de artefactos, valores y presunciones básicas, que moldean el comportamiento de los miembros de la organización y que son compartidas y aceptadas por cada uno de ellos, se convierte en un factor crítico del éxito que permite a la organización afrontar crisis y amenazas, así como también, aprovechar oportunidades (Sethia y Von Glinow, 1985; Shein, 1988; Kotter y Heskett, 1995; Hofstede, 1999; Pfeffer, 2000; García, 2006; Adeyoyin, 2006; Vargas, 2007; Miquilena y Paz, 2008; Rodríguez, 2009; Cameron y Quinn, 2011; Martínez, 2012; Felcman, 2015; Góngora, Pérez y Gelonch, 2017; Carrillo-Punina, 2019; Galarza-Torres, Carrillo-Punina y Carrillo-Punina, 2019).

Por lo expuesto, el presente estudio se desarrolla para identificar la cultura dominante en una Cooperativa de Ahorro y Crédito que se caracteriza por tener una amplia cobertura nacional a través de oficinas, con el propósito de establecer la situación cultural actual y deseada y el índice de frustración. También, se comparan los resultados obtenidos del estudio de la cooperativa y

aquellos del sector generados por Carrillo-Punina (2019). Es así que la investigación establece, en el primer apartado, la introducción que contiene los problemas y objetivos de estudio; luego se describe la metodología empleada para el levantamiento y tratamiento de datos. A continuación, se revelan los resultados alcanzados y, finalmente, se exponen las conclusiones y nuevas líneas de investigación.

Metodología

La investigación es de tipo cualitativa y cuantitativa, ya que utiliza el instrumento de Felcman y Góngora (1995), descrito por Marrón (2015) que ayuda a diagnosticar la tipología de cultura organizacional presente y deseada. De igual forma, se aplica una entrevista administrada a la dirección de talento humano de la Cooperativa, con el fin de profundizar acerca de algunos resultados obtenidos del tratamiento de la encuesta.

La cooperativa de ahorro y crédito seleccionada pertenece al segmento uno, según clasificación de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria del Ecuador, posee activos mayores a ochenta millones de dólares; se encuentra en el sistema financiero por más de treinta años; la cobertura geográfica comprende cerca de cuarenta oficinas ubicadas en todo el país, y presenta un nivel de calificación de riesgo financiero de BBB+⁶ (SEPS, 2018). Para el efecto, se levantan y tratan 377 encuestas aplicadas al personal de la cooperativa de todo grado jerárquico que representa una muestra equivalente al 76% de la población total, con un error muestral de 2,47%, probabilidad de ocurrencia del 5%, nivel de confianza del 98 % y fiabilidad *Alpha de Cronbach* del 0.978. El tratamiento de datos se lo hace en el paquete estadístico SPSS versión 23.

6 BBB+: Se considera que claramente esta institución tiene buen crédito. Aunque son evidentes algunos obstáculos menores, éstos no son serios y/o son perfectamente manejables a corto plazo (SEPS, 2018).

Resultados

Tipología cultural actual de la cooperativa ahorro y crédito

El estudio determina que la tipología cultural dominante en la cooperativa de estudio es exigente con el 29% de percepción del personal que labora en los distintos niveles jerárquicos, seguido de una tipología apática concentrada en el 25,2% de la organización, como se observa en la tabla 1. Por tanto, la cultura organizacional, en teoría exigente, se caracteriza en la cooperativa porque se hace hincapié en un vínculo laboral calificado como demandante e inflexible, esencialmente basado en la fijación de objetivos y la exigencia de su cumplimiento. De este modo, se incentiva la competencia interna y la insensibilidad frente a las necesidades de los otros. Se prioriza la eficiencia y los

aportes individuales, se juzga y se premia o castiga por lo que se produce, y se coloca un especial énfasis en los resultados. Los sistemas de premios y castigos se establecen sobre la base del cumplimiento de objetivos fijados, poniendo acento en una fuerte remuneración variable que prevea el grado de realización de los mismos.

Precisamente, la segunda tipología dominante es apática que teóricamente se expresa como sinónimo de desinterés y falta de involucramiento, la indiferencia por el comportamiento de la gente, el estado de incertidumbre y confusión, la pérdida de entusiasmo, la ausencia de recompensas para premiar los éxitos, la poca seguridad laboral que a su vez determina el escaso interés por el futuro y la preocupación excesiva por lo inmediato centrada principalmente en evitar el despido. Se tiene la sensación de estar a la deriva.

Tabla 1. Tipo de cultura organizacional presente

Tipología cultural	Porcentaje
Paternalista	17,0%
Apática	25,2%
Anómica	12,5%
Exigente	29,0%
Integrativa	16,3%
Total	100,0%

Fuente: Elaboración de los autores

En respecto con las dimensiones dominantes que se identifican en la tipología cultural de la cooperativa base de este estudio, se establecen los resultados en la tabla 2. Por tanto, las dimensiones particulares de la cooperativa se definen de a siguiente manera:

1) **Cambio:** esta dimensión presenta el 39,18% de dominio en la organización con características paternalistas; es decir, "se observan las cosas que cambian en la

realidad y se adapta a los cambios en forma gradual";

2) **Dirección:** el dominio en la relación entre el jefe y sus subordinados en la organización de análisis se presenta en un 26,48% con rasgos integrativos; es decir, "cuando se debe tomar una decisión importante el jefe reúne a sus colaboradores para discutir el tema. Considera todos los puntos de vista y trata de que todos estén de acuerdo con la decisión. Si todos, incluido él mismo, están

de acuerdo, toma esa decisión como propia. Si no hay consenso, toma la decisión que considera más adecuada”.

3) **Remuneración:** la forma como se recompensa al personal por los logros alcanzados en la cooperativa tiene dominio en el 29,19% con características integrativas; por eso, “además de la remuneración fija existe otra variable según los resultados individuales y grupales obtenidos”.

4) **Planeación:** el sistema de planificación de la organización es exigente, con el 29,63% de la percepción de sus miembros; por esto, en la cooperativa “se fijan los objetivos y se evalúa su cumplimiento a través de resultados”.

5) **Información:** el flujo de información entre los miembros de la cooperativa presenta rasgos apáticos en el 39,13%; entonces, “se encuentra disponible solo la información que establecen las normas y procedimientos”.

6) **Control:** las maneras de aceptar los errores tienen características exigentes; por ello, “se llama la atención y se establece distancia entre los objetivos comprometidos y su cumplimiento”.

7) **Horizonte temporal:** en este caso se presenta el dominio compartido entre rasgos exigentes e integrativos, es así que la organización centra sus acciones orientadas hacia el corto y largo plazos.

8) **Contenido de la tarea:** la estructura de las tareas y procesos dentro de la cooperativa se caracteriza por la presencia dominante de rasgos exigentes, 38,84%; es decir, “las tareas son fuertemente desafiantes y competitivas, por tanto, persiguen alcanzar los objetivos establecidos”.

9) **Posibilidades de éxito:** Esta dimensión revela un claro dominio de rasgos apáticos en el 34,93%, precisamente, la cooperativa se centra en mantener fortalezas en “solidez económica, prudencia en las decisiones y, confiabilidad en los procesos administrativos”.

10) **Criterios de éxito:** el 38,84% de los miembros de la cooperativa señalan que en esta dimensión predominan rasgos exigentes, así, se tienen como factores críticos del éxito “los objetivos están claros y la gente busca obtener resultados concretos en función de dichos objetivos”.

Tabla 2. Dimensiones dominantes de cultura organizacional

	Paternalista	Apática	Anómica	Exigente	Integrativa
Cambio	39,18%	21,35%	8,19%	19,01%	12,28%
Dirección	14,65%	22,82%	14,08%	21,97%	26,48%
Remuneración	7,23%	28,03%	13,29%	22,25%	29,19%
Planeación	22,79%	25,64%	11,40%	29,63%	10,54%
Información	16,23%	39,13%	4,35%	18,55%	21,74%
Control	8,33%	14,66%	17,24%	47,99%	11,78%
Horizonte temporal	7,46%	24,18%	10,15%	29,25%	28,96%
Contenido de la tarea	17,10%	20,58%	17,39%	38,84%	6,09%
Posibilidades de éxito	20,00%	34,93%	11,34%	23,58%	10,15%
Criterios de éxito	17,10%	20,58%	17,39%	38,84%	6,09%

Fuente: Elaboración de los autores

Precisamente, el estudio de Carrillo-Punina (2019) revela que el sector cooperativo

segmento uno presenta una tipología cultural exigente con el 43,49% de percepción. Por con-

siguiente, dominan las dimensiones con rasgos exigentes de dirección, cambio, remuneración, información, control, horizonte temporal y posibilidades de éxito, y con rasgos integrativos las dimensiones de planeación, contenido de la tarea y criterios de éxito. En consecuencia, la cultura organizacional en el SECTOR está orientada a los resultados y a las personas, es así que el 80,08% del sector posee un alta orientación hacia los resultados. Es importante destacar que, en las cooperativas de ese estudio, seleccionadas por muestreo intencionado, se identifican calificaciones de riesgo financiero de tipo A⁷, es decir, con altas fortalezas financieras.

De acuerdo con estas tipologías dominantes en el sector y en la cooperativa de este estudio, se formula una nueva hipótesis "las coo-

perativas con fortaleza financiera Tipo A presentan tipologías culturales exigentes e integrativas y, aquellas con fortaleza financiera b se identifican con tipologías exigentes o integrativas y apáticas".

Tipología cultural deseada de la cooperativa ahorro y crédito

Las percepciones de los miembros de la Cooperativa sobre la cultura organizacional esperada se orientan hacia una tipología integrativa en el 31,7%, y se busca el predominio de la cultura exigente en el 29,7%. Por tanto, se persigue una mayor orientación hacia las personas, sin dejar de lado la orientación hacia los resultados que ya se manifiestan en la tipología cultural presente.

Tabla 3. Tipo de cultura organizacional deseada

Tipología cultural	Porcentaje
Paternalista	11,8%
Apática	20,7%
Anómica	6,1%
Exigente	29,7%
Integrativa	31,7%
Total	100,0%

Fuente: Elaboración de los autores

La cultura organizacional deseada se caracteriza por la búsqueda de dimensiones culturales con rasgos dominantes integrativos en el cambio, remuneración, planeación, información, control y horizonte temporal; mientras que con rasgos exigentes se anhelan las dimensiones de dirección y contenido de la tarea. Sin embargo, permanece el

deseo de posibilidades de éxito con rasgos apáticos, tal como se describe en la entrevista, esto se debe a la búsqueda constante de solidez económica, prudencia en las decisiones, y confiabilidad en los procesos administrativos, como únicas metas definidas para la organización.

7 AAA: La situación de la institución financiera es muy fuerte y tiene una sobresaliente trayectoria de rentabilidad, lo cual se refleja en una excelente reputación en el medio, muy buen acceso a sus mercados naturales de dinero y claras perspectivas de estabilidad. Si existe debilidad o vulnerabilidad en algún aspecto de las actividades de la institución, esta se mitiga enteramente con las fortalezas de la organización (SEPS, 2018).

Tabla 4. Dimensiones culturales deseadas

	Paternalista	Apática	Anómica	Exigente	Integrativa
Cambio	20,60	15,11	1,37	13,19	49,73
Dirección	24,10	8,86	6,37	49,31	11,36
Remuneración	13,61	30,00	4,72	19,17	32,50
Planeación	3,85	37,91	2,20	39,56	16,48
Información	4,99	3,32	22,16	13,02	56,51
Control	7,20	30,75	3,32	26,59	32,13
Horizonte temporal	0,84	24,30	3,63	29,89	41,34
Contenido de la tarea	8,50	5,67	12,46	46,46	26,91
Posibilidades de éxito	14,44	42,22	2,78	18,89	21,67
Criterios de éxito	19,89	8,81	1,99	41,19	28,13

Fuente: Elaboración de los autores

De igual manera, la cultura organizacional esperada en el sector es exigente [43,45%] e, integrativa [42,68%]. Al mismo tiempo, las dimensiones dominantes se concentran en mayor cantidad dentro de los rasgos integrativos y, las dimensiones de cambio, horizonte temporal y posibilidades de éxito presentan características exigentes. La orientación hacia los resultados que se desea alcanzar es del 86,13% (Carrillo-Punina, 2019).

Índice de frustración cultural

Según Felcman y Blutman (2011), el concepto de índice de frustración cultural colectiva es la distancia entre una situación cultural existente y una situación cultural requerida. En consecuencia, se determina que la brecha cultural organizacional, en la cooperativa, está dada por un índice de crecimiento positivo hacia la tipología integrativa en las dimensiones de cambio, información, control, horizonte temporal, contenido

de la tarea, posibilidades de éxito y criterios de éxito. En tanto, se espera un crecimiento de rasgos exigentes en dirección, reducción de características exigentes en la dimensión de control, y el decrecimiento de rasgos paternalistas en planeación y apáticos en el sistema de información.

Por la parte, se espera un dominio cultural integrativo que pasa del 16.3% al 31.7%, entonces, existe una amplia brecha entre lo actual y deseado que representa el 15.4%; empero, en el estudio del sector la brecha apenas es del 6.09%. Por consiguiente, esta cooperativa, debido al dominio cultural exigente y apático, se encuentra en un horizonte de más largo tiempo para llegar a una tipología integrativa. Sin embargo, en la cooperativa, el dominio cultural exigente deseado y real está dado por el 29.7% y 29.0%, respectivamente; es decir, generan una brecha mínima del 0.7%, así, la organización mantiene el porcentaje dominante de rasgos exigentes.

Tabla 5. Índice de frustración (%)

	Paternalista	Apática	Anómica	Exigente	Integrativa
Cambio	-18,58	-6,24	-6,81	-5,82	37,44
Dirección	9,45	-13,95	-7,71	27,34	-15,12
Remuneración	6,39	1,97	-8,57	-3,09	3,31

Planeación	-18,95	12,27	-9,20	9,93	5,94
Información	-11,25	-35,81	17,81	-5,53	34,77
Control	-1,13	16,09	-13,92	-21,40	20,35
Horizonte temporal	-6,62	0,12	-6,52	0,63	12,39
Contenido de la tarea	-8,60	-14,91	-4,93	7,62	20,83
Posibilidades de éxito	-5,56	7,30	-8,57	-4,69	11,52
Criterios de éxito	2,78	-11,77	-15,40	2,35	22,04

Fuente: Elaboración de los autores

Conclusiones

La cooperativa de ahorro y crédito que pertenece al segmento uno, con activos superiores a los ochenta millones de dólares, presenta una tipología cultural compuesta por el dominio exigente y apático. En consecuencia, tiene orientación hacia los resultados; sin embargo, existe una subcultura con rasgos apáticos dentro de la organización. Por su lado, en el sector se destaca el predominio de la tipología cultural exigente e integrativa y carencia de grupos dominantes apáticos.

Las dimensiones culturales dominantes en la cooperativa presentan rasgos integrativos en dirección, remuneración y horizonte temporal; mientras que con rasgos exigentes se tienen planeación, control, horizonte temporal, contenido de la tarea y criterios de éxito. Por su parte, predominan rasgos apáticos en las dimensiones de información y posibilidades de éxito y características paternalistas en la dimensión de cambio. Este factor puede ser el efecto de una alta rotación de personal y una causa del desempeño financiero con calificación B.

La cultura organizacional deseada por los miembros de la cooperativa se centra en la orientación hacia los resultados y orientación hacia las personas; es decir, se anhela una cultura de tipo integrativa. Por ende, se esperan fortalecer los rasgos dominantes integrativos de las dimensiones de cambio, remuneración, planeación, información, con-

trol y horizonte temporal. Asimismo, el incremento de rasgos exigentes en dirección y contenido de la tarea. También se espera el crecimiento de rasgos apáticos en la dimensión de posibilidades de éxito; este último aspecto se debe a la fijación de metas firmes en solidez económica, prudencia en las decisiones y confiabilidad en los procesos administrativos.

En esta investigación se aporta teórica y empíricamente con la aplicación del modelo planteado por Felcman y Góngora, por consiguiente, la gestión debe hacer hincapié en el trabajo sobre las dimensiones culturales que conducen hacia diversas maneras de proceder, trabajar y lograr resultados, ya que la cultura organizacional y sus manifestaciones aportan en la toma de decisiones. Por último, se plantea la hipótesis "las cooperativas con fortaleza financiera tipo A presentan tipologías culturales exigentes e integrativas, y aquellas con fortaleza financiera tipo B se identifican con tipologías culturales exigentes o integrativas y apáticas".

Referencias bibliográficas

- Adeyoyin, S. (2006). Managing the Library's Corporate Culture for Organizational Efficiency, Productivity, and Enhanced Service. *Library Philosophy and Practice*, 8 (2), 1-14.
- Cameron, K. Y Quinn, R. (2011). Diagnosing and changing organizational culture. Based on the competing value framework. United States of America: Josey Bass.

- Carrillo Punina, A. (2016). Medición de la Cultura Organizacional. *Ciencias Administrativas*, (8). Recuperado a partir de <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/2637>
- Carrillo-Punina, Á. y Galarza-Torres, S. (2018). Tipología de cultura organizacional en una cooperativa de ahorro y crédito ecuatoriana. *COODES*, 6(1), p. 81-97. Obtenido de <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/170>
- Carrillo-Punina, Á. (13 de marzo de 2019). Cultura organizacional y desempeño financiero en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Tesis doctoral. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas. Argentina. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/75026>.
- Denison, D. (1997). Corporate culture and organizational effectiveness. United States of America: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Felcman, I., y Blutman, G. (2011). Nuevos modelos de gestión pública: Cultura, liderazgo y tecnologías de gestión después del "big bang" paradigmático. Buenos Aires: Temas Grupo Editorial SRL. doi:<http://www.saludcolectiva-unr.com.ar/docs/SC-244.pdf>
- Galarza-Torres, S.; Carrillo-Punina, Á. y Carrillo-Punina, L. (2019). Estilos de liderazgo en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas: modelo lineal de equilibrio en resultados. *ECA SINERGIA*, 10(2). Recuperado a partir de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/1659/1993>.
- Galarza-Torres, S. (21 de agosto 2019) Liderazgo y desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas Un acercamiento desde las contribuciones teóricas clásicas y contemporáneas Tesis doctoral. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas. Argentina. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/79854>
- Gálvez, J. y García, D. (2011). Cultura, Innovación, Intraemprendimiento y Rendimiento en las MIPYME de Colombia. Tesis Doctoral. Cartagena, Colombia: Universidad Politécnica de Cartagena
- García, C. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 5 (1), 163-174.
- Góngora, N., Pérez-Ruffa, A. y Gelonch, G. (2017). El jefe inmediato. CONLAD 2017 (págs. 1-11). Misiones: CONLAD.
- Góngora, Norberto H.; Nóbile, C.; Reija S. Estudio comparativo de la cultura organizacional. *Ciencias Administrativas*, núm. 4, julio-diciembre, 2014, pp. 51-65 Universidad Nacional de La Plata Buenos Aires, Argentina
- Gómez, I. y Ricardo, R. (2012). Cultura organizacional: organización sectorial en Bogotá. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 20 (2), 19-41.
- Hofstede, G. (1999). *Culturas y Organizaciones. El software mental. La cooperación internacional y su importancia para la supervivencia*. Madrid: Alianza Editorial.
- Kotter, J. y Heskett, J. (1995). *Cultura de empresa y rentabilidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Sethia, N. y Von Glinow, M. A. (1985). Arriving at Four Cultures by Managing the Reward System. En: Kilmann y otros: *Gaining Control of the Corporate Culture*. Jossey Bass, San Francisco, EE.UU.
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo una visión dinámica*. Barcelona - España: Plaza & Janés.
- SEPS. (2018, julio 23). Superintendencia de Economía Popular y solidara. Retrieved from Calificación de Riesgos: <http://www.seps.gob.ec/documents/20181/564402/Calificaci%C3%B3n+de+Riesgo+mazo+2018.pdf/2ee31045-78aa-42c1-9730-aa83da75db32>
- Marrón, E. (2015). La evitación al trabajo en las organizaciones santarroseñas y su relación con la cultura organizacional. Maestría en Gestión Empresarial, Administración de Recursos Humanos, Tesis. La Pampa, Argentina: Universidad Nacional de La Pampa.
- Martínez, M. (2012). *La cultura de empresa*. En M. Martínez, *La gestión empresarial*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Miquilena, D. y Paz, A. (2008). *La cultura como fuente de compromiso del capital humano*

- en las organizaciones modernas. *Forum Humanes*, 1 (1), 1-12.
- Mishkin, F. (2008). *Moneda, banca y mercados financieros* (8va ed.). México: Pearson Educación.
- PFEFFER, J. (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización: problemas y posibilidades*. México, D.F.: Oxford University Press.
- Rodríguez, R. (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo desde la perspectiva de la organización. *Invenio*, 12 (22), 67-92.
- Vargas, J. (2007). *La culturocracia organizacional en México*. Jalisco, México: Eumed.net.

DESAFÍOS PARA EL LIDERAZGO EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN UN CONTEXTO DE POBREZA: IMPACTO DE LA FALTA DE ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN TEKAX, YUCATÁN, MÉXICO

CHALLENGES FOR LEADERSHIP IN A PRIVATE UNIVERSITY IN A CONTEXT OF POVERTY: IMPACT OF LACK OF ACCESS TO HIGHER EDUCATION IN TEKAX, YUCATAN MEXICO

Juan Carlos Ortiz Navarro¹, Edith Juliana Cisneros Chacón²

Resumen

El presente artículo define el constructo de pobreza y vulnerabilidad, las razones por las cuales la pobreza y la vulnerabilidad se anidaron en latinoamérica y, desde luego, en México. Del mismo modo, la investigación evidencia los niveles de pobreza existentes en México en la actualidad, así como sus causas, particularmente en el municipio de Tekax, estado de Yucatán. Posteriormente, se hace una revisión y análisis sobre diferentes casos de éxito en combate a la pobreza, desarrollo económico y social por medio de estrategias de desarrollo de capital humano, intelectual y social, en países cuyas características socioeconómicas eran similares a las condiciones de vida en México y el estado de Yucatán. De esta manera, se busca comprender por qué otras economías (principalmente las del este asiático) han logrado tener grandes avances en materia de desarrollo económico y social, mientras que México, a pesar de su gran capacidad económica, no ha podido de alcanzar los mismos resultados en cuanto a reducción de pobreza y vulnerabilidad, desarrollo económico y social. Para finalizar, con conclusiones y recomendaciones sobre directrices complementarias que la sociedad yucateca podría implementar, para mejorar los niveles de bienestar de la población en Tekax.

Palabras clave

Desarrollo económico, desarrollo social, desarrollo de capital intelectual, desarrollo de capital humano, pobreza y vulnerabilidad en Tekax, Yucatán.

Abstract

The present research work, in the first instance, defines the construct poverty and vulnerability, the reasons why poverty and vulnerability were nested in Latin America and of course in Mexico. In the same way, the investigation evidences the levels of poverty existing in Mexico at present, as well as, its causes particularly in the State of Yucatan, to later make a revision and analysis on different cases of success in the fight against poverty, economic and social development through human, intellectual and social capital development strategies, in countries whose socioeconomic characteristics are similar to living conditions in Mexico and the State of Yucatan, in order to understand why these other economies (mainly the Eastern of Asia) have achieved great progress in terms of economic and social development, while Mexico, despite its great economic capacity, has not been able to achieve the same results in terms of poverty and vulnerability reduction, economic and social development refer. To conclude and recommend complementary guidelines that the Yucatecan society could implement, to improve the welfare levels of population in Tekax.

Keywords

Economic development, social development, intellectual capital development, human capital development, poverty and vulnerability in Tekax, Yucatan.

1 Universidad Autónoma de Yucatán MÉXICO. jc.ortiz@hub-estrategico.com
2 Universidad Autónoma de Yucatán MÉXICO. cchacon@correo.uady.mx

Introducción

Se eligió el municipio de Tekax en el estado de Yucatán para llevar a cabo el presente trabajo de investigación el cual forma parte de un trabajo doctoral en curso por varios motivos: 1) cuenta con 2 instituciones de educación superior: una pública y una privada); 2) el estudio de la tesis se centra en el proceso de liderazgo de la institución de educación superior privada como estudio de caso; 3) el municipio de Tekax cuenta con pobreza, vulnerabilidad, población rural e indígena, lo cual la hace vinculable con el estudio de tesis. Para entender la pobreza que se vive en el estado de Yucatán, particularmente en el municipio de Tekax, es necesario dar una revisión a algunos hechos históricos que fueron los que consolidaron el orden mundial que rige la economía global y, por ende, afecta al desarrollo económico social de México.

La globalización es un fenómeno que tuvo sus orígenes con la fundación de América, el capitalismo colonial/moderno, lo que dio origen a la clasificación social de la población mundial sobre la idea de raza. Este concepto de clasificación socio-racial fue la expresión del dominio colonial, el cual permea hasta nuestros días, al poder constatar que la población en pobreza extrema suele ser la población indígena del continente, sin que México, ni el estado de Yucatán sean la excepción (Quijano, 2012).

La dinámica social que surgió a raíz del concepto de raza, produjo en América Latina identidades sociales promotoras de desigualdad social con base en el origen étnico, las cuales se manifestaron como indios, españoles, portugueses y europeos en general. Este factor derivó en una connotación racial en la que se expresaba la dominación de los conquistadores (blancos) sobre los conquistados (indígenas) (Quijano, 2012). Esta situación de dominancia racial, aunque no bajo el mismo contexto, se puede ver refle-

jada en las relaciones sociales del Yucatán moderno, en donde el desprecio hacia la población de origen Maya, tiene un impacto en las condiciones de vida desfavorables que estos poseen. El municipio de Tekax es claro ejemplo de ello, cuenta con un índice de pobreza del 68,8%, con una población indígena por encima del 90%, de la cual más del 60% es maya hablante (Secretaría de Desarrollo Social, 2018).

Aunado al racismo promotor de desigualdad social, otro de los factores que han conducido a la población de América Latina, México y, por ende, del estado de Yucatán a los niveles de pobreza que hoy se conocen, es el modelo eurocéntrico de control y de explotación del trabajo, de la producción, distribución de mercancías, articulados desde la óptica del capitalismo y del mercado mundial. Este modelo económico está diseñado para la explotación de los recursos naturales de los países y regiones menos desarrolladas, sin generar tecnología propia, ni valor agregado para posteriormente ser procesados en las economías desarrolladas, para regresarlos como bienes terminados con valor agregado, a un costo mucho mayor que las materias primas exportadas en un inicio (Quijano, 2012).

Para comprender el concepto de pobreza, cómo se clasifica, cómo se mide y las principales causales que hacen que las comunidades caigan y permanezcan en situación de pobreza y vulnerabilidad, es importante aterrizar una definición del término pobreza.

Según Houghton y Kandler (2009), "la pobreza es la privación del bienestar de manera pronunciada, es decir, la falta de acceso a capacidades básicas para funcionar en la sociedad y de un ingreso adecuado para enfrentar necesidades de educación, salud, seguridad, emprendimiento y derechos básicos". Acorde a la UNESCO (2015), un individuo está en condición de pobreza si su ingreso está por debajo de la línea de pobreza;

no posee los servicios básicos necesarios, y no cuenta con las capacidades básicas para funcionar en sociedad. Según Galindo y Ríos (2015), la pobreza puede clasificarse en pobreza absoluta y pobreza relativa. La pobreza absoluta es la carencia de dinero para obtener satisfactores básicos, sin considerar aspectos de calidad; mientras que la pobreza relativa se refiere a un estándar de vida, dado en una sociedad que sirva como referencia entre individuos. Kovacevic y Calderón (2014) sostienen que un individuo es pobre, si tiene por lo menos una carencia social, entendiendo como carencia social la falta de acceso a servicios de salud, de seguridad, de educación, alimentarios, sanidad o vivienda digna.

En México, el órgano encargado de medir la pobreza es el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). El CONEVAL mide la pobreza con base en dos dimensiones: bienestar económico y derechos sociales. El bienestar económico se mide con base en una línea de bienestar que indica el ingreso *per cápita* mínimo necesario para que un individuo adquiriera bienes y servicios básicos para la satisfacción de sus necesidades —\$ 1 657,00 pesos corrientes para zonas rurales y \$ 2 591,00 pesos para zonas urbanas hasta el año 2015— (CONEVAL, 2016a). Mientras que los derechos sociales son salud, educación, seguridad; vivienda y sus servicios (CONEVAL, 2016b).

Con base en lo anterior, el CONEVAL define a la pobreza de dos formas: 1) pobreza multidimensional se refiere a aquellos individuos que tienen un ingreso inferior a la línea de bienestar, y padece al menos de una carencia social; 2) pobreza extrema se refiere a aquellos individuos cuyo ingreso es tan bajo que no puede adquirir los nutrientes necesarios para una vida sana, es decir, se encuentra por debajo de la línea de bienestar mínima, o tiene más de tres carencias sociales (CONEVAL, 2016b).

Esta situación de pobreza y poco desarrollo económico en el municipio de Tekax, se ve reforzada por los bajos niveles de educación que la población tiene (7,6 años de educación promedio para personas mayores a 15 años). Únicamente el 18.51% de los jóvenes que egresaron del sistema educativo medio superior logra matricularse en las instituciones de educación superior, las cuales se encuentran en la cabecera municipal cuyo nombre es Tekax de Álvaro Obregón. En el municipio solo existen 2 instituciones de educación superior —1 pública y 1 privada—, entre ambas instituciones dan cabida a una matrícula total de 707 alumnos, la tasa de eficiencia terminal promedio de ambas instituciones es del 10.6%, también es importante considerar, para el contexto, que las principales actividades económicas del municipio de Tekax son la agricultura, la ganadería y el comercio (INEGI, 2017).

Por tal motivo, se aborda a la pobreza y vulnerabilidad de jóvenes yucatecos oriundos del municipio de Tekax, que no pueden acceder a la educación superior y, por ende, sus oportunidades de desarrollo y bienestar, tanto individual como comunitario, se ven afectados negativamente. Chaves (1997) afirma que la educación es uno de los principales móviles sociales para mejorar la condición de vida de la población que pueda acceder a ella.

Derivado de lo planteado en la introducción, se establecen los siguientes cuestionamientos: ¿Cuál es la relación existente entre el desarrollo social y económico con el desarrollo de capital humano e intelectual?, ¿cuál es la relación que existe entre las condiciones de pobreza y vulnerabilidad con la falta acceso a la educación superior en el municipio de Tekax, Yucatán?, ¿cuál es la perspectiva de desarrollo social y económico que tiene el municipio de Tekax, si se apuesta por el desarrollo de capital humano e intelectual por medio de la educación superior?

Marco teórico

Este artículo se centra en el estudio sobre el impacto que tiene la falta de acceso a la educación superior de jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad, en el municipio de Tekax-Yucatán, con respecto al desarrollo económico y social de la comunidad sujeto de estudio. Lo que se busca es demostrar que la educación es uno de los factores que contribuyen a la mejora de las condiciones de vida de los individuos dentro de una comunidad, y que, entre mayor sea el grado educativo que se reciba, mayores serán los beneficios en el mediano y largo plazo para el individuo y para la comunidad.

Cypher y Dietz (2009) sostienen que gracias a la educación toda comunidad, estado o nación se vuelve capaz de apropiarse de una porción de las ganancias provenientes del conocimiento y de los avances tecnológicos, gracias a la acumulación del capital humano generador de crecimiento y desarrollo económico social. El desarrollo económico y social implica el incremento en los índices de productividad en las localidades, en los diferentes sectores de la economía. Si los niveles de vida de la población se ven incrementados, este logro, en gran medida, se da gracias a la mejora de las capacidades de la población de la comunidad por medio del entrenamiento y la educación de la población. Es por esta razón que se vuelve trascendente la acumulación del capital humano para el combate eficaz de la pobreza, no solamente por medio de la acumulación de conocimientos escolarizados, sino, también por medio del aprendizaje a través de la experiencia laboral.

La acumulación del capital humano, combinado con la acumulación de capital físico, así como el uso efectivo de la tecnología crean una sinergia que incrementa la productividad de la fuerza de trabajo y con ello la posibilidad de mejorar la condición de vida

de la comunidad. Para los países que cuentan con una alta tasa de población indígena (como es el caso de México y particularmente la zona de estudio de esta investigación), se hace necesario no únicamente lograr esta la sinergia, sino también considerar, desarrollar técnicas y tecnologías autónomas basadas en las capacidades y creencias de la población indígena. Una de las principales barreras que entorpecen el desarrollo económico y social de una comunidad son los sistemas educativos obsoletos y subdesarrollados, que no logren dar cabida a los alumnos que se van titulando de grados inferiores a los grados siguientes.

Según Cypher y Dietz (2009), toda sociedad que tenga un interés legítimo para mejorar las condiciones de vida de su población, debe perseguir los siguientes objetivos: igualdad de oportunidades; incrementos en los niveles salariales, que permitan incrementar los niveles de vida de la población; equidad en la distribución del ingreso y la riqueza; democracia y una alta participación ciudadana en las decisiones de la comunidad; una participación más decidida del rol de la mujer en la economía y la política del lugar; acceso a servicios de salud; redes de protección para población en condición de vulnerabilidad que prevengan su potencial caída a condición de pobreza; la promoción de ambientes saludables tanto física como psicológicamente; instituciones públicas transparentes, eficientes, competentes y bien administradas; alta competitividad empresarial.

Acorde al Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas, que establece el postulado: el desarrollo humano va más allá del incremento del ingreso nacional bruto, se trata de crear ambientes propicios, en los cuales las personas puedan desarrollar su potencial para generar vidas productivas y creativas acorde a sus necesidades e intereses, esto solo será posible por medio al

acceso a la educación en todos sus niveles. “La gente es la verdadera riqueza de las naciones” (Naciones Unidas, 2001).

La educación superior es importante porque constituye un mecanismo de movilidad social; sin embargo, si las instituciones de este nivel educativo mantienen los patrones de acceso que favorecen estudiantes de un solo nivel socioeconómico y de una misma cultura, la consecuencia es la inequidad, especialmente para poblaciones en situación de vulnerabilidad económica, étnica o cultural. Para que pueda lograrse un acceso equitativo que permita a todos los estudiantes ingresar y tener éxito en la educación superior, es necesario que los sistemas educativos actuales se redirijan a la brevedad posible e implementen cambios significativos para favorecer el acceso de todos los estudiantes, especialmente aquellos que son vulnerables (Haveman y Smeeding, 2006).

Ayres (1995) sostiene que la educación es la difusión del conocimiento y las habilidades, por ende, expandir las oportunidades de integración a la educación superior a más personas dentro una comunidad es apostarle a la acumulación del capital humano en el mediano plazo y a la acumulación del capital intelectual en el largo plazo, lo que a su vez redundará en el fomento del progreso económico y social. Ayres menciona que el factor más importante en la vida económica de los individuos es lograr el máximo grado de estudios posible dentro de su comunidad; del mismo modo, manifiesta que la tecnología y la educación son las bases para la creación de estructuras institucionales apropiadas que den soporte al progreso humano.

El capital intelectual se logra cuando la academia y el sector empresarial generan estrategias formativas de manera conjunta o individualizada para educar, capacitar y entrenar personas generando espacios de aprendizaje constantes y continuos en búsqueda de la innovación para la resolución de problemas.

La aplicación de la ley del 80-20, en el uso del tiempo organizacional, es decir, 80% del tiempo ocuparlo en la ejecución de las tareas cotidianas que ayuden a mantener los niveles de efectividad organizacional; y el 20% restante ocuparlo para la creación de proyectos de innovación procesal, tecnológica, de diseño y desarrollo de soluciones que generen valor agregado y con el paso del tiempo ventajas competitivas, este modelo de aprendizaje organizacional es conocido como el proceso de desaprender para aprender, solo es viable bajo el modelo institucional de organizaciones que aprenden u organizaciones inteligentes propuesto por Peter Senge (2014).

El modelo de aprendizaje organizacional funciona mediante la implementación de 5 disciplinas: aprendizaje en equipo, sosteniendo la tesis que el conocimiento es socializable y debe ser compartido para generar progreso; pensamiento sistémico, que permita entender la globalidad y el contexto en el cual se está inmerso para generar soluciones *ad hoc*; dominio personal, que permita la autogestión, la autorregulación, la automotivación y una fuerte tolerancia a la frustración; modelos mentales para el planteamiento de soluciones racionales que permitan el mapeo de la solución, desde que la necesidad es identificada, el diseño de la solución es creado, el desarrollo de la solución es ejecutado, la implementación llevada a cabo, el monitoreo de la misma para medir su efectividad es retroalimentado y el nivel de satisfacción de quienes están utilizando la solución es verificado; y, una visión compartida, que permita tener un punto de llegada común entre todos los colaboradores que les oriente para trabajar sinérgicamente en un fin o varios fines en común. Estas disciplinas ayudan a comprender la complejidad, adquirir compromisos, asumir responsabilidades, buscar un constante autotrecimiento, crear sinergias a través del

trabajo colaborativo. Este modelo de aprendizaje organizacional puede efectuarse en todo tipo de organizaciones, sin embargo, las organizaciones que mejor han aplicado este modelo son las instituciones educativas, de investigación y desarrollo; así como las organizaciones de alta tecnología.

Acorde a estudios realizados a economías del este asiático, el Banco Mundial (1993) determinó que la formación de capital humano y capital intelectual en estas sociedades han sido factores determinantes para el desarrollo económico. Por esto es importante que la intervención de las políticas gubernamentales jueguen un papel fundamental para fomentar la inversión tanto pública como privada en el sector educativo. Por otro lado, se han podido observar algunos beneficios secundarios con el incremento de la participación de la población en los niveles educativos más altos. Estos beneficios se ven reflejados, no solo en una sustancial mejora en la ejecución de tareas, que conlleva en mejoras en cuanto al alcance de objetivos se refiere, sino, que las personas con mayor educación son capaces de crear sinergias y con ello incrementar la efectividad, productividad y competitividad de manera colaborativa con sus compañeros de trabajo —la famosa fórmula de la sinergia $1 + 1 = 3$ —.

De tal suerte que la inversión realizada por los gobiernos en educación, es inversión en capital humano, intelectual y social, que es tan o más importante que la inversión en infraestructura física para el crecimiento económico y para el desarrollo humano. En muchos de los casos, y sobre todo en economías menos desarrolladas —principalmente latinoamericanas—, esta inversión en infraestructura social ha sido demeritada, lo que ha sido causal significativa para la existencia de brechas de desarrollo económico y humano entre las naciones y aún dentro de las mismas naciones de manera regional (Rodrik, 1994). Tal es el caso de México,

y particularmente del estado de Yucatán, en donde se puede observar que las zonas con mayor infraestructura social y física, tienen mayores oportunidades de crecimiento y mejores condiciones vida (CONEVAL, 2016a).

Lucas (1988) manifiesta que la productividad de todo individuo que ha invertido en desarrollar su capital humano suele ser más alta que aquellos que no lo han hecho; del mismo modo, cuando un individuo que ha invertido en el desarrollo de su capital humano, se asocia con otros que tienen más desarrollado el capital humano, su capacidad de aprendizaje se ve potenciada, su capacidad de contribución se incrementa. Todo esto, según Senge (2012), conlleva a la creación de círculos virtuosos de aprendizaje organizacional que potencia la innovación en la resolución de problemas por medio del capital intelectual desarrollado. A mayor educación, mayores beneficios personales y sociales, Rowen (1996) y Amsden (2001) mencionan que toda economía interesada en lograr un desarrollo económico sostenible, tendrá que invertir en el desarrollo del capital humano por medio del acceso a la educación: tal es el caso de la India, en donde el correcto diseño de políticas públicas, encaminadas a la inversión en infraestructura educativa universitaria en el ámbito de la ingeniería tecnológica, ha puesto al país en la posibilidad de observar cambios positivos en las condiciones de vida de su población, gracias al desarrollo de tecnología propia exportable a otros países (Hamm, 2007).

Por otro lado, un medio eficaz para disminuir la pobreza en zonas rurales, es la inversión en educación significativa para las personas que viven y dependen del campo. El empoderamiento de los jóvenes rurales ayuda a incrementar la productividad en el campo, y a disminuir las tasas migratorias del campo hacia los centros urbanos. Acompañada de esta infraestructura escolar rural, debe desarrollarse infraestructura en otro tipo de servi-

cios como es el de acceso a la salud, este tipo de medidas contribuye de manera efectiva al desarrollo socioeconómico de las zonas rurales (Cypher & Dietz, 2009).

Para que esto sea una realidad se hace necesario un verdadero compromiso en el diseño de políticas públicas en educación, encaminadas a desarrollar el campo por medio del aprendizaje de mejores técnicas de ejecución del ciclo agrario, con ayuda de tecnología de punta. Esto tendría un impacto positivo en las economías de los países menos desarrollados (Banco Mundial, 2003). Una investigación realizada por el Departamento de Economía y Asuntos Sociales de las Naciones Unidas (2000) evidenció que el retorno de la inversión, por cada dólar, en la investigación agrícola en países en desarrollo, es de 80 centavos, lo que representa el doble e incluso el triple de los retornos observados en economías desarrolladas.

Según Adler (1987), en algunas ocasiones los países menos desarrollados han invertido en la formación de ingenieros y científicos en el extranjero; sin embargo, el tipo de educación que han recibido no les ha resultado útil para solucionar los problemas que aquejan a sus países. Esta situación ha contribuido a la fuga de cerebros, que lejos de contribuir al desarrollo del país que los envió para mejorar sus capacidades, se convierte en un gasto para la nación.

Situaciones similares se pueden presentar en los jóvenes de comunidades rurales pequeñas que tienen la oportunidad de estudiar en sus comunidades, en donde su educativa sea de carreras con disciplinas y contenidos que no sean vinculables con las actividades económicas de la comunidad. Por un lado alienta la migración de estos jóvenes egresados de sus comunidades a centros urbanos buscando oportunidades de empleo acorde a los estudios que realizaron; o, por otro lado, bien habría una matriculación poco significativa por parte de

los jóvenes a los cuales se está buscando formar. El primer escenario pondría en serias complicaciones a los pequeños productores de cultivos comerciales, porque la mano de obra para trabajar el campo se vuelve escasa y menos cualificada; mientras que en el segundo escenario, la permanencia del centro educativo de la comunidad perdería su viabilidad de subsistencia.

Independientemente del sector de la economía que se trate, una fuerza de trabajo debidamente educada es imprescindible, esto con el fin de lograr el desarrollo humano de una comunidad; las economías que no observen este principio, estarán truncando su camino hacia el desarrollo económico y social. La acumulación del capital humano, intelectual y social son factores clave para el desarrollo. En estudios realizados en diversos países considerados como economías desarrolladas, se ha podido observar que el éxito de estas naciones ha sido apostar a tres variables: mayor y mejor acceso a la educación en todos los niveles, la profesionalización de la población; el incremento de los ingresos de la población; y, con ello, mejorar el nivel de vida de la población (Cypher y Dietz, 2009).

Sen (1999) sostiene que el desarrollo económico se logra por medio de la expansión de las capacidades de la población de una comunidad; sin embargo, menciona que la inversión pública hecha en el sistema educativo, en algunos países, no necesariamente se traduce en un inhibidor de la pobreza, ya que esto depende en gran medida de la efectividad en el manejo de los recursos por parte de la dependencia responsable.

Estudios del Banco Mundial (1993) muestran la contribución que la educación tuvo en el desarrollo económico y social de los países que tomaron decisiones contundentes en cuanto a inversión en educación, para desarrollar su capital humano, intelectual y social. Este grupo de países compren-

de el bloque de los Tigres del Pacífico durante el periodo entre los años de 1960 a 1985, con los siguientes resultados: Tailandia 87%, Hong Kong 86%, Indonesia 79%, Singapur 75%, Malasia 73%, Taiwán 69%, Corea del Sur 67% y Japón 58%. Estos porcentajes fueron realidad gracias a políticas públicas diseñadas en estos países, con la finalidad de invertir en el acceso a la educación en todos los grados escolares: desde la educación básica hasta la educación superior apoyada por planes de capacitación y entrenamiento de las empresas con la finalidad de desarrollar las competencias de sus colaboradores. Lo que según Cypher y Dietz (2009), demuestra como la inversión en educación y profesionalización, se traduce en una mayor acumulación de capital humano e intelectual, misma que se refleja en capital social y bienestar para las sociedades.

Estudios realizados en Asia del Este han demostrado que la inversión hecha por los gobiernos de países como Corea del Sur, Malasia y Tailandia, para dotar de acceso a su población a educación de calidad, contribuyó a disminuir la desigualdad de ingresos en sus economías y con ello incrementar el crecimiento y desarrollo económico en sus países. Otro fenómeno observado en estas economías, es que, de manera particular, la inversión hecha para brindar acceso a la educación superior a su población, desarrollo trabajadores más capaces, facultados para obtener mejores empleos, con mayores ingresos, lo que causó una baja sensible en la inequidad de los ingresos (Birdsall y Sabot, 1994).

En la actualidad, una de las principales ventajas competitivas que las economías asiáticas están explotando, es el desarrollo del capital humano e intelectual para promover el consumo interno, bajo la tesis de entre mejor cualificada esté la población del país, se reflejará en mayor productividad, que a su vez se verá reflejado en mayores ingresos, que implica mayor poder de compra,

con el consecuente incremento de demanda agregada de productos y por ende un mercado interno sólido capaz de dar cabida a más empresas, que generan más productos y con ello mayor empleo, como se ha podido observar en las últimas décadas en países como Taiwán y Corea del Sur (Cypher & Dietz, 2009).

Según el Banco Mundial (2003), se ha generado una campaña mundial, que ha establecido la necesidad de lograr el acceso universal a la educación básica, así como promover el acceso a la educación superior como motor del crecimiento y desarrollo económico. En algunos países que han tenido resultados sobresalientes en esta materia son China, India, Singapur, Sri Lanka, Vietnam, Costa Rica y Panamá. Estas naciones han conseguido sustanciales crecimientos económicos en las últimas décadas, del mismo modo eso ha contribuido a mejorar los niveles de vida de la población en estos países.

Como parte de los objetivos del milenio, planteados por las Naciones Unidas, se establecieron como primordiales la reducción de la pobreza por medio de la ampliación del acceso a los servicios de salud; así como la expansión de oportunidades de acceso a la educación para la población en condición de pobreza y vulnerabilidad. Esta visión unificada reconoce que todas las economías del planeta están interconectadas, por tanto, el problema de pobreza concierne a todas las naciones. Para el combate eficaz de la pobreza, Cypher y Dietz (2009) mencionan que dicho combate tiene que estar acompañado por una serie de valores, que tienen que ser observados por la sociedad como la oportunidad de conseguir empleos significativos por parte de la población; contar con alimentos suficientes, así como, con los recursos necesarios para gozar de seguridad y tranquilidad; tener la oportunidad de acceder a educación de calidad, que permita desarrollar capacidades útiles para la vida

personal y profesional; niveles de seguridad social aceptables; democracia y participación ciudadana en los temas nacionales; trato justo y equitativo al sistema de justicia, e inclusión y respeto a la condición humana.

Metodología

El método empleado para esta investigación fue una revisión y análisis de fuentes de información primaria como artículos científicos que hablan sobre temas de pobreza, vulnerabilidad, desarrollo económico y social; secundaria, en la que constan libros concernientes a temas de economía, y terciaria que recoge reportes de organismos gubernamentales y no gubernamentales tanto nacionales como internacionales, que aportan datos estadísticos sobre pobreza, vulnerabilidad, acceso a la educación y es-

trategias para combatir a la pobreza y la inequidad social.

Análisis y resultados

La pobreza es una consecuencia multifactorial cuyas causas son, entre otras, la disparidad de los ingresos, la mala distribución de la riqueza, así como la falta de acceso a la educación, que permita a la población desarrollar las capacidades necesarias para desarrollarse adecuadamente y con ello salir del círculo de la pobreza y vulnerabilidad (Cypher y Dietz, 2009).

México tiene varios pendientes por mejorar, el país se encuentra en el puesto número 58 del ranking mundial de progreso social con un puntaje promedio de 70,42 puntos. Este indicador se conforma de 3 subíndices (los cuales se derivan en otros subíndices).

Tabla 1. Índice de Progreso Social

Necesidades humanas básicas (80,85 puntos)	Fundamentos de bienestar social (73,85 puntos)	Oportunidades (56,56 puntos)
Nutrición y servicios de salud básicos (93,12) Agua y servicios sanitarios (94,22) Acceso a Servicios de electricidad (87,81) Seguridad (48,27)	Acceso a educación básica (84,79) Acceso a la información y comunicación (62,84) Salud y bienestar (62,16) Calidad ambiental (85,62)	Derechos humanos (73,98) Libertad de elegir (62,02) Inclusión social (44,41) Acceso a educación superior (45,80)

Tabla de elaboración propia con datos de Social Progress Index, (2018b).

Para interpretar los índices reflejados en la tabla 1, se debe analizar de manera minuciosa y crítica debido a que la calificación máxima que se puede obtener en cada subíndice, así como en el índice global es de 100 puntos. Sin embargo, el juicio de valor de la calificación (encima del promedio, promedio o por debajo del promedio) se hace con base en el puesto dentro del ranking que ocupa el país con respecto del resto de los países de un total de 146 evaluados. Por ende, aunque México en el rubro de Acceso a

la educación superior aparece como un país sobresaliente por ocupar la posición número 38 de 146 (Social Progress Index, 2018b); su desempeño real es muy pobre y la misma calificadora así lo manifiesta (como una de las debilidades del país), con un puntaje de 45,80 de 100 puntos posibles (Social Progress Index, 2018a).

Si bien se ha mencionado que una de las variables que conducen a la pobreza es la falta de acceso a la educación como derecho social (CONEVAL, 2016b), ciertamente no es

la única variable, se trata de un problema multifactorial, que va íntimamente ligado al crecimiento económico. Teóricamente, altas tasas de crecimiento económico tienden a reducir la pobreza absoluta (Ravallion, 2013), sin embargo, este efecto es menor cuando la distribución del ingreso es desigual (Bourguignon, 2004); es decir, en países con alta desigualdad, los pobres suelen beneficiarse menos del crecimiento económico, por consiguiente, la pobreza se ve menos afectada por las altas tasas de crecimiento (Ravallion, 2013).

En este tenor, México es uno de los países más desiguales del mundo, es la economía número 14 en cuanto a tamaño y volumen económico, pero tiene 45 millones de personas viviendo en situación de pobreza, lo que sumerge al país en un círculo vicioso de desigualdad, bajo crecimiento económico y pobreza. México se encuentra dentro del 25% de los países con mayores niveles de desigualdad de la OCDE, los principales causales de la desigualdad en México son el 1% de la población recibe el 21% de ingresos de todo el país; los ricos se hacen más ricos, en la actualidad la fortuna de los cuatro hombres más ricos de México equivale al 9.5% del PIB —en el 2002 era del 2% del PIB—; existen sectores privilegiados por falta de competencia económica, una deficiente regulación, y un régimen fiscal que favorece a los más ricos (Forbes, 2015).

En México, la situación educativa es compleja debido al limitado acceso de los egresados de bachillerato a educación superior. De acuerdo con datos de (Fuentes, 2017), solamente 3.6 millones (31% de estudiantes) que concluyen la educación media superior ingresan a las universidades e institutos de educación superior en el país. En el caso de Yucatán, el porcentaje de ingreso a este nivel, según datos de la Secretaría de Educación Pública (Fuentes, 2017), es solo del 27,2%, esto indica que el 72,8% de los estudiantes egresados de bachillerato no lo-

gra tener acceso a educación superior en el Estado de Yucatán.

Las estadísticas son más alarmantes cuando se analizan los datos tomando en cuenta el nivel socioeconómico y cultural de los estudiantes. Como indican datos presentados por Pérez (2010), el porcentaje de estudiantes en condición de marginalidad que ingresan a la educación superior en México es del 1,8%; además, Pérez afirma que de este 1,8% de alumnos en condiciones de pobreza y vulnerabilidad el 7.7% son precisamente estudiantes que provienen de comunidades indígenas de zonas rurales.

Para el caso de Yucatán, de la población de alumnos en condición de pobreza y vulnerabilidad, el 40,6% son provenientes de comunidades indígenas de zonas rurales, esta falta de acceso a la educación superior en comunidades en situación de pobreza — como lo es el municipio de Tekax—, se debe a la falta infraestructura suficiente, la falta de recursos económicos por parte de los jóvenes recién egresados del sistema de educación medio superior (INEGI, 2015), así como, falta de visión y liderazgo generador de oportunidades de desarrollo de capital humano por parte de las instituciones de educación superior que cuentan con algún campus al interior del Estado. Como consecuencia, se refleja la incapacidad de las empresas existentes en el municipio para generar capital intelectual debido a su naturaleza y características, lo que dificulta el desarrollo de capital social.

En un intento para incrementar el acceso de la población a la educación superior, en los últimos 30 años se han creado más instituciones de educación superior en todos los estados. Para el caso de Yucatán, como se aprecia en la tabla 2, el incremento de universidades e institutos de educación superior ha sido del 330%; del mismo modo, también se han creado centros de investigación que buscan contribuir al desarrollo

económico y social por medio de estudios e investigaciones dentro del Estado.

Tabla 2. Número de instituciones de educación superior en un periodo de 30 años

Instituciones de educación superior	Hasta 1988	1988 – 1998	1998 – 2018
Instituciones de Educación Superior Públicas	10	10	6
Instituciones de Educación Superior Privadas	20	35	18
Centros de Investigación	3	4	13

Tabla de elaboración propia con datos de (Subsecretaría de Educación Pública, 2018); González, González y Aguilar, 2010).

Aunque hubo un incremento en la creación de instituciones de educación superior públicas, ese aumento ha sido incipiente, uno de los mayores se observa en el caso de las universidades privadas; asimismo, se aprecia una tendencia por parte de estas instituciones privadas para abrir nuevos programas en el interior del Estado, en comunidades con diferente nivel socioeconómico y en las cuáles existen una mayor proporción de estudiantes maya hablantes.

Por otro lado, es innegable la contribución que la educación superior ha traído al estado de Yucatán, formando profesionales en diferentes disciplinas que en su mayoría han sido en el ámbito de las ciencias sociales, seguidas de las áreas económico-administrativas, en el tercer sitio las ciencias médicas y al final se encuentran las áreas de las matemáticas y las ingenierías. Sin embargo,

el impacto de este esfuerzo para dar acceso a la educación superior, se ha centralizado en la zona noroeste del Estado, en donde se encuentra la ciudad de Mérida que es la capital; este efecto también se ha visto reflejado en un desequilibrio en el desarrollo económico y social del eEstado el cual también se ha focalizado en la zona noroeste del estado (González, González y Aguilar, 2010).

En el caso de Yucatán, al igual que en el resto del país, la desigualdad, la pobreza y la vulnerabilidad son de los grandes pendientes que no han podido resolverse de manera satisfactoria; aunque según la Subsecretaría de Planeación Evaluación y Desarrollo Regional, del 2010 al 2016 se han tenido avances en el combate a la pobreza, logrando una reducción del 5,91% de la pobreza en la población, como lo muestra la tabla 3 “Indicadores de pobreza y desigualdad, 2010-2016”.

Tabla 3. Indicadores de pobreza y desigualdad 2010-2016

Indicador	2010	2012	2014	2016
Población en pobreza	958,546	996,874	957,908	901,864
Coefficiente de Gini**	0,462	0,461	0,511	0,452

Fuente: Informe anual sobre la situación de pobreza y rezago social 2018 (Secretaría de Desarrollo Social, 2018).

Según datos proporcionados por González, González y Aguilar (2010), la región sur del Estado está conformada por 17 municipios, (entre los cuales se encuentra el municipio de Tekax). La siguiente es la situación en cuanto a desarrollo de actividades

y sectores económicos se refiere: existen 654 empresas de las cuales el 48% llevan a cabo actividades propias del sector primario; 41% son empresas con actividades del sector terciario, y solo el 11% son empresas con actividades dentro del sector secunda-

rio. La región sur es la menos poblada, pero también es la que menor ingreso per cápita genera en el territorio. Curiosamente, la región sur es la segunda con mayor porcentaje de población urbana con un 41,5% de la población, en teoría, este último punto debería permitir facilidades en la transferencia de tecnología a la población y a las empresas del municipio.

Con respecto al municipio de Tekax, la principal actividad económica son la agricultura, ganadería y comercio. Durante el ciclo escolar 2015-2016, en Tekax, el comportamiento estadístico del alumnado que demandó estudios de técnico superior universitario o profesional asociado en la modalidad escolarizada fue el siguiente: alumnos inscritos 693, alumnos egresados 269, alumnos titulados 163, en las disciplinas de ciencias naturales, exactas y de la computación; ciencias sociales, administración y derecho; ingeniería, manufactura y construcción, y servicios. Con respecto a los alumnos que demandaron estudios de licenciatura, el comportamiento estadístico durante el mismo ciclo escolar fue de 0 alumnos, misma situación para los alumnos que demandaron estudios de posgrado en el mismo ciclo escolar (INEGI, 2017).

Con respecto al indicador concerniente al rezago educativo, el municipio mejoró 6,6%, sin embargo, el índice de rezago sigue siendo alto, del 26,5%, con una tasa de acceso a la educación superior del 18,51% con respecto de alumnos egresados del sistema medio superior y una tasa de titulación de estudios de licenciatura del 10,6% hasta 2015 (Secretaría de Desarrollo Social, 2018). En conclusión, esto está de manifiesto con la existencia de tan solo dos instituciones de educación superior en la cabecera municipal, la Universidad Tecnológica Regional del Sur y la Universidad sujeto de estudio. (Secretaría de Educación Pública, 2015).

Conclusiones

¿Cuál es la relación existente entre el desarrollo social y económico con el desarrollo de capital humano e intelectual?

Como se refirió a lo largo del artículo, tomamos como base la experiencia y las evidencias encontradas sobre los casos de éxito en los países del este asiático para reflejar esta relación. En los que estos gobiernos apostaron al diseño de políticas públicas que garantizaron la universalización de la educación básica, media básica y media superior para su población; al mismo tiempo, este hito logró impulsar a la matriculación y eficiencia terminal en el sistema educativo superior para formar capital humano en diversas disciplinas, pero más enfocadas a los estudios de ciencias e ingenierías. Gracias a este refuerzo en estas materias, dio como resultado una fuerza laboral tecnificada, capaz, comprometida, disciplinada, eficiente y productiva, dispuesta a mejorar su situación de vida y con ello contribuir al crecimiento y desarrollo económico de sus respectivos países.

Sin embargo, no se puede dejar de lado los esfuerzos de las organizaciones privadas con fines de lucro, quienes también apostaron por la competitividad empresarial por medio del desarrollo de capital intelectual. Esta ha creado polos de investigación y desarrollo de productos tecnológicos con alto valor agregado por medio del aprendizaje organizacional, fomentando la creatividad colaborativa, el aprendizaje innovador en todas sus líneas.

De esta forma, tanto el gobierno como la iniciativa privada contribuyeron de manera conjunta y coordinada con planes de desarrollo nacional y políticas públicas encaminadas a la formación de capital humano e intelectual. Así se logró una mayor equidad salarial y social en periodos de tiempo de mediano a largo plazo en estas economías.

¿Cuál es la relación existente entre las condiciones de pobreza y vulnerabilidad con la falta acceso a la educación superior en el municipio de Tekax, Yucatán?

De igual manera, según la evidencia encontrada a lo largo del presente artículo, las condiciones de pobreza y vulnerabilidad en el municipio de Tekax, Yucatán no son casualidad, sino causalidad. Una de las causalidades tiene que ver con el rezago educativo que se vive en el municipio: del 100% de los alumnos que logran egresar del sistema educativo medio superior en Tekax, solo el 18% se logra matricular en las instituciones de educación superior de la localidad.

Este rezago educativo se ve reflejado en el tipo de actividades económicas y empresariales que se han logrado establecer en el lugar, cuyas características principales son empresas principalmente enfocadas a sectores primarios (agricultura y ganadería) y terciarios (comercio al por menor y servicios profesionales); de tamaño micro, en su mayoría bajo la modalidad de personas físicas, con poco o nulo desarrollo tecnológico; los productos y servicios que se ofrecen son de bajo a nulo valor agregado; las empresas de Tekax suelen ser de autoempleo, encaminadas para lograr la supervivencia de los miembros de la familia, y difícilmente pueden generar más de 10 empleos para convertirse en pequeñas empresas.

¿Cuál es la perspectiva de desarrollo social y económico que tiene el municipio de Tekax, si se apuesta por el desarrollo de capital humano e intelectual por medio de la educación superior?

A modo de inferencia y con base en lo que se encontró en esta investigación, tomando como referencia lo sucedido con el milagro asiático, podría haber un desarrollo económico y social en el mediano y largo plazo en el municipio de Tekax. Esto sería posible si se crearan las condiciones para que la población tenga acceso educativo en todos

los niveles escolares en la comunidad, para que cada vez más jóvenes cuenten con mejores capacidades que les permitan desarrollarse como emprendedores y trabajadores.

Sería importante que la oferta educativa se encaminara a los sectores y actividades económicas de la región, para de esa manera inhibir la migración de los egresados a las zonas urbanas más grandes. Este programa educativo tendría que reforzarse con inversión en infraestructura social, física y tecnológica, que hagan más atractiva la forma de vida dentro del municipio de Tekax. Para esto se deben identificar actividades económicas con potencial de desarrollo, e invertir en ellas para generar mayores y mejores oportunidades de empleo y estudio, este punto también sería inhibitorio de la migración de la población juvenil a otras ciudades; promover mecanismos que permitan la subsistencia de la población. Por último, y no menos importante, debería resaltarse la dignificación de la población y el derecho de libertad de elección en cuanto a oportunidades de crecimiento y desarrollo, tanto personal como profesional con impactos positivos en la comunidad.

Referencias

- Adler, E. (1987). *The power of ideology: The quest for technological autonomy in Argentina and Brazil*. Berkeley, California, USA: University of California Press.
- Amsden, A. (2001). *The rise of "the Rest": Challenges to the West from late-industrializing economies*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press. Retrieved from <https://www.worldcat.org/title/rise-of-the-rest-challenges-to-the-west-from-late-industrializing-economics/oclc/488381208/viewport>
- Ayres, C. (1995). Economic Development: An institutionalist perspective. In J. Dietz (ed.), *Latin America's Economic Development, 2nd edn*, (pp. 89-97), London, England: Lyne Rienner Publishers.

- Birdsall, N., Ross, D., & Sabot, R. (1994). Inequality as a Constraint on Growth in Latin America, *Development Policy*, 1(5). Retrieved from <https://search.proquest.com/openview/37fa94e66a9e0e146948db014d7135d7/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2035113>
- Chaves, A. L. (1997). Economía y educación. *Revista Educación*, 21(1). Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/7292>
- Cypher, J. M., & Dietz, J. L. (2009). *The Process of Economic Development*. 3rd ed. New York, New York, USA: Routledge Taylor & Francis Group.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2016a). *Entidades Federativas*. Recuperado de <https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Yucatan/Paginas/principal.aspx>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2016b). *Medición de la Pobreza*. Recuperado de <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezalInicio.aspx>
- Department of Economic and Social Affairs. (2000). *World Economic and Social Survey 2000*. New York, New York, USA: United Nations. Retrieved from <https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/world-economic-and-social-survey-2000/>
- Forbes Staff (Junio 24, 2015). 7 datos que muestran la desigualdad extrema en México. *Forbes*. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/7-datos-que-muestran-la-desigualdad-extrema-en-mexico/>
- Fuentes, M. (08 de agosto de 2017). México Social. *Excelsior*. Recuperado de <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2017/08/08/1180263>
- Galindo, M. y Ríos, V. (2015). *Pobreza en serie de estudios económicos, 1*. México D.F.: México ¿cómo vamos?. Recuperado de https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicopoverty.pdf?m=
- Hamm, S. (March 19, 2007). The trouble with India. *Bloomberg Businessweek*. Retrieved from <https://www.bloomberg.com/news/articles/2007-03-18/the-trouble-with-india>
- Haughton, F., & Khandker, S. (2009). *Handbook of Povertry + Ineqatuy*. Washington, USA: The World Bank.
- Haveman, R., & Smeeding, T. (2006). The Role of Higher Education in Social Mobility. *The Future of Children*, 16(2), 125-150. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/3844794>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). *Anuario estadístico y geográfico de Yucatán 2017*. Recuperado de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/anuarios_2017/702825095116.pdf
- Kovacevic, M., & Calderón, C. (2014). *UNPD's Multidimensional Poverty Index*. New York, New York, USA: UNDP.
- Lucas, R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), pp 3-12. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0304393288901687>
- Pérez, M. (2010). México: *Exclusión educativa en un contexto de pobreza y desigualdad*. Trabajo presentado en el Seminario de Educación Superior de la UNAM. Distrito Federal, México: Presentación recuperado de https://www.ses.unam.mx/curso2012/pdf/PerezGarcia_M5S1.pdf
- Quijano, A. (2012). Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. *Praxis Conciencia y Libertad*, Recuperado de <https://marxismocritico.com/2012/07/19/colonialidad-del-poder-eurocentrismo-y-america-latina/>
- Ravallion, M. (2013). *The idea of antipovertry policy*. Cambridge, United Kingdom: National Bureau of Economic Research.
- Rodrik, D. (1994). King Kong Meets Godzilla: The World Bank and The East Asian Miracle. In A. Fishlow, et al., *Miracle or design?: Lessons from the East Asian experience*, (pp 13-53). Washington, DC, USA: Overseas Development Council. Retrieved from <https://econpapers.repec.org/paper/cprceprdp/944.htm>

- Rowen, H. S. (1996). World Wealth Expanding: Why a rich, democratic and (perhaps) peaceful era is ahead. In R. Landau, T. Taylor, & G. Wrigth (eds.). *The Mosaic of economic growth*, Stanford, California, USA: Stanford University Press.
- Secretaría de Educación Pública. (2015). *Panorama de la Educación Superior en Yucatán*. Recuperado de http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiToKeadHdAhVE04MKHZa5BJkQFjACegQIBxAC&url=http%3A%2F%2Fwww.pides.mx%2Fpanorama_esmex_2015_2016%2F31_yucatan_panorama_esmex_m.pdf&usg=AOvVaw21bL7vUP2GmpmlQ_slz9Qa
- Secretaría de Desarrollo Social. (2018). *Informe anual sobre la situación de pobreza y rezago social 2018: Yucatán, Tekax*. Recuperado de https://www.extranet.sedesol.gob.mx/pnt/Informe/informe_municipal_31079.pdf
- Sen, A. (December 20, 1990). More than 100 million women are missing, *New York Review of Books*. Recuperado de <https://www.nybooks.com/articles/1990/12/20/more-than-100-million-women-are-missing/>
- Senge, P., Roberts, C., Ross, R., Smith, B. y Kleiner, A. (2012). *La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires, Argentina: Granica
- Social Progress Index. (2018a). *2018 Social Progress Index*. Recuperado de <https://www.socialprogress.org/>
- Social Progress Index. (2018b). *2018 México*. Recuperado de <https://www.socialprogress.org/?tab=2&code=MEX>
- Subsecretaría de Educación Pública. (2018). *Instituciones de Educación Superior*. Recuperado de https://www.ses.sep.gob.mx/intranet1/aplicacion/index.php?r=catalogos%2Finstituciones%2FListaInstituciones&Instituciones%5Bies.particulares%5D=ies_particulares&Instituciones%5Bnombreins%5D=&Instituciones%5Bid_estado%5D=&Instituciones%5Bid_subsis tema%5D=&Instituciones%5Bcve_campo_amplio%5D=&yto=Buscar
- United Nations Development Programme. (2001). *Human Development Report 2001*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- World Bank, (1993). *The East Asian miracle*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press. Retrieved from <http://documents.worldbank.org/curated/en/975081468244550798/pdf/multi-page.pdf>
- World Bank, (2003). *World development report 2003*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press. Retrieved from <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/5985>

¿BURNOUT? UN ESTUDIO A UN GRUPO DE DOCENTES DE LA CARRERA DE FINANZAS Y AUDITORIA

¿BURNOUT? A RESEARCH IN A GROUP OF PROFESSORS OF THE FINANCE AND AUDIT CAREER

María Cristina Araque Salazar¹, William Marcelo Moreno Cazar²

Resumen

El estudio analiza el síndrome de BURNOUT en docentes con dedicación medio tiempo y tiempo completo en la carrera de Finanzas y Auditoría, con el objetivo de identificar la existencia de este factor psicosocial y las evidencias en relación con las manifestaciones características tanto en el humor como en la salud de los encuestados, relacionadas con las horas laboradas y el tiempo destinado a su vida familiar y personal. Es decir, existe relación entre el tipo de trabajo y la incidencia del síndrome de BURNOUT, para lo cual se emplearon encuestas anónimas a los docentes. Se utiliza un modelo descriptivo, a través del cual se obtuvieron los datos para determinar las características particulares de cada docente, posibles cambios emocionales o sintomatología. Para esto, se aplicó una encuesta con preguntas cerradas derivadas del marco teórico, donde se puede identificar que la docencia y el contacto constante con las necesidades y requerimientos de los estudiantes, sumado a la exigencia académica, a la gestión docente y a la investigación, inevitablemente restan tiempo a la vida personal y familiar de los académicos. La encuesta confirma el problema planteado respecto a la presunción de vulnerabilidad a este riesgo psicosocial. Los resultados arrojaron datos sobre la afectación de los docentes en cuanto a su salud física y emocional que corroboran el planteamiento de a mayor exigencia laboral más síntomas y dolencias.

Palabras Claves

Enfermedad en el trabajo, docencia, seguridad laboral, salud mental, riesgo psicosocial.

Clasificación JEL: J28/ Seguridad; Accidentes; Salud industrial; Satisfacción en el trabajo; Política Pública Relacionada.

Abstract

This research analyses regarding the BURNOUT syndrome in a group of university professors hired part time and full time in the Finance and Audit Career, with the objective of identifying the existence of this psychosocial factor and the evidence in relation to the changes in their mood or health is was related to their working hours and the lack of time assigned to their family and personal life. Therefore, the study shows a relationship between the type of work university school engages and the burnout effects that can be considered psycho-social issue, anonymous surveys were conducted in order to research the variables involved in this problem, they are the combination of teaching, regular contact with students in order to support their educational needs, new added academic requirements additional, administrative and management tasks and research, which in sum take time away from the personal and family life of these faculty members.

A descriptive analysis is proposed throughout this study that provides data about the particular characteristics of each professor, about their changes of emotional changes and/or symptomatology, where it was evidenced that the administration of personal and family time depended directly on tasks and responsibilities assumed with them. The results give data on the involvement of teachers in terms of their physical and emotional health that corroborate the approach to greater labor requirement more symptoms and ailments.

Keywords

Work illness, teaching, job security, mental health, psychosocial risk.

JEL Classification: J28 / Safety; Job Satisfaction; Related Public Policy

1 Universidad UTE. Facultad de Ciencias Administrativas. maria.araque@ute.edu.ec

2 Universidad UTE. Facultad de Ciencias Administrativas. willam.moreno@ute.edu.ec

Introducción

El síndrome de *burnout* es el desgaste emocional, físico y psicológico que se presenta frente a las crecientes demandas del entorno laboral y la carga de trabajo y se traduce en la forma en la que afectan al individuo generando sentimientos de insatisfacción y desaliento limitando su realización profesional y personal dentro de sus funciones (Pérez, Angulo, Cruz y Estrada, 2018).

El estudio del síndrome de *burnout* parte desde el año 1971, con la conceptualización del estrés, a pesar de la polémica que existe por sus definiciones de tipo teórico hasta el desarrollo del tema en cuestión, ya que existe de por medio una predisposición individual a sentir los efectos que produce esta, transformándola netamente en un "modelo multidimensional" con una repercusión de "contexto social" (Arquero y Donoso, 2013).

La directriz predominante de servicio a los demás que tiene la docencia, termina traduciéndose en un detrimento de la salud física y emocional debido al contexto propio que enfrentan las instituciones de educación superior en el Ecuador estos momentos, donde los indicadores de calidad y cumplimiento deben ser revisados constantemente (Romero, Pimienta, Ramos, Sánchez y González, 2019).

La salud laboral ha sido constante objeto de estudio y son los factores psicosociales es uno de los riesgos que no solo producen enfermedades profesionales, sino también, influyen en el estado cognitivo, emocional y conductual de los trabajadores. Dentro de este grupo se identifican a los docentes que se encuentran sometidos a exigencias laborales en cuanto a plazos, volumen de trabajo, demandas de estudiantes con escasa preparación, poco colaboradores y, en algunos casos, precarias condiciones de trabajo (Serpa, 2013). Las enfermedades que presentan los trabajadores sometidos a

altos niveles de estrés son trastornos gastrointestinales, respiratorios, musculares, entre otros, que aunados a padecimientos de ansiedad y depresión terminan por "quemar" a los profesionales (Granados, Aparisi, Inglés, Aparicio, Fernández y García 2019).

La normativa legal en términos de Seguridad y Salud Ocupacional determina el estudio exhaustivo de los riesgos psicosociales a los que se encuentran sometidos los trabajadores; uno de estos es el "proceso de desgaste profesional" mejor conocido como *burnout* que en el contexto psicosocial se define como un síndrome, en el que se combinan el medio laboral y la individualidad de los trabajadores, ya que comprende "sentimientos y conductas" existiendo una marcada predisposición en aquellos que trabajan en un relacionamiento humano como son los docentes, entre otros (Carlin y Garcés, 2010).

Según el análisis realizado por Carlotto, Mary Sandra, Nakamura Antonieta Pepe, (como se citó por Freire et al., 2015) existen "las tres dimensiones del síndrome de burnout son: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización profesional". La primera considera el desaliento y las escasas expectativas; la segunda trata de la carencia de empatía con los que se relaciona, y la tercera habla del deterioro de la competitividad laboral. Cada uno de estos factores afecta en diferente magnitud a los docentes universitarios, entendiendo la individualidad propia y la sensibilidad personal que derivan en la existencia de sintomatología de afectación laboral, incidiendo en índices de morbilidad (Freire, Oliveira, Guimarães, Lopes, Nogueira y Vieira, 2015).

De acuerdo a lo expresado por Maslach y Jackson (1981), existe una serie de factores que podrían predisponer a los individuos, en especial a los docentes, por su significativo contacto con los alumnos, sus necesidades y requerimientos, que se traducen a posterior en un desencadenante de

la presencia de uno o más síntomas (como dolor de cabeza, espalda, trastornos de sueño, fatiga crónica, irritabilidad, pérdida de memoria, migrañas, síntomas de depresión, ataques de pánico, entre otros). Prevalecen algunos estudios en los que se entiende que la desproporción del tiempo destinado a las labores y las continuas exigencias a las que se someten los trabajadores terminan convirtiéndose en una de las causas más significativas de incapacidad laboral y también de morbilidad psiquiátrica ocasionadas por el estrés (Sauter, Murphy, Hurrell y Lennart, 2001).

Los acelerados cambios que se han producido respecto a la educación superior, se han visto reflejados en que tanto los académicos como los gobiernos estudien este fenómeno (Murphy y Adams, 1998). El panorama que enfrenta la educación en la actualidad se basa en un entorno efímero, lleno de constantes cambios y desafíos planteados por "la era de la información y de la incertidumbre", donde se busca predominantemente la calidad (Pérez, 2010).

De acuerdo a reglamentos y declaraciones a nivel mundial, la educación superior se ha mantenido bajo constantes cambios debido al desarrollo tecnológico. Según lo expresado por la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI, esta se fundamenta en la visión y acción para determinar su facultad de transformarse y enfocarse en la prosperidad, lo cual podría entenderse como un preámbulo a sensibilizar las posibles demandas del entorno (Diago, 2013).

Por ejemplo, en el Ecuador, la Constitución de la República garantiza el derecho a la educación, donde señala "que la educación es un derecho de las personas" (Asamblea Constituyente, 2009, p. 26) siendo un deber obligatorio e inexcusable para la sociedad y sus ciudadanos. En el mismo documento dice que "se garantizará la libertad de enseñanza, y de cátedra en la educación superior", (Asamblea Constituyente, 2009 p.

28) señalando "como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país" (Asamblea Constituyente, 2009 p. 162).

Así también, en el artículo 351 del mismo documento, se determina que el Sistema de Educación Superior estará relacionado al Sistema Nacional de Educación y al Plan Nacional de Desarrollo, siendo la ley quien determinará los procedimientos de conexión entre Sistema de Educación Superior y la Función Ejecutiva. Es así como indica que está bajo "los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global" (Asamblea Constituyente, 2009 p. 162). En el artículo 352 se establece que las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior deberán estar debidamente acreditadas y evaluadas. Las Instituciones de Educación Superior (IES), sean públicas o privadas, sin fines de lucro, estarán tuteladas por tres organismos públicos: SENESCYT, CACES y CES, con potestad sobre la fundación, planificación, acreditación, regulación y coordinación interna del sistema, y la relación con los diferentes miembros con la Función Ejecutiva.

Para profundizar la información proporcionada cabe indicar que dentro de las IES se crean por ley, previa notificación obligatoria de las instituciones responsables. A su vez, los organismos encargados de la acreditación y aseguramiento de la calidad tienen la potestad de suspender a las IES. Reconociéndose el derecho a la autonomía, al ejercicio establecido de libertad de cátedra en la

exploración a la verdad del conocimiento, sin limitaciones. De la misma manera, en este documento establece que la autonomía no libera de que “ las instituciones del sistema de ser fiscalizadas, de la responsabilidad social, de la rendición de cuentas y de la participación activa en la planificación nacional” (Asamblea Nacional, 2010 p. 5).

Incluso, dentro de la Ley Orgánica de Educación Superior, se definen principios que garantizan el derecho a la formación superior de calidad, el acceso, continuación, movilidad y egresamiento sin discriminación, estableciendo lo que indica esta ley. En el artículo 1, “los organismos e instituciones que lo integran, determina los derechos, deberes y obligaciones de las personas naturales y jurídicas, y establece las respectivas sanciones por el incumplimiento de las disposiciones constitucionales y de ley”, según lo establecido en la Constitución de la República (Asamblea Nacional, 2010, p.5) .

De lo expuesto, a través de la exigencia legal vigente, los docentes de las universidades en el Ecuador podrían verse expuestos a altos niveles de presión debido a la carga laboral demandante (docencia, investigación y gestión), en donde la dedicación horaria a docencia incluye: preparación de clases, seminarios y talleres; elaboración de material didáctico y calificación de pruebas, trabajos, deberes, participación en proyectos de ámbitos artísticos, sociales, orientación, adiestramiento y seguimiento los estudiantes del SNNA (Asamblea Nacional, 2010).

En cuanto a las actividades de gestión, este reglamento indica que comprende: “Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en sus distintos niveles de organización académica e institucional, revisor de una revista indexada o arbitrada, o de una publicación revisada por pares” (Consejo Superior de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2017, p. 4). Es decir, lo que implica en la mayoría de los casos

sobrecargan de trabajo al querer combinar todas estas exigencias al mismo tiempo, y, a su vez, energía física y mental que requieren las necesidades personales y familiares.

De lo expuesto, dentro de leyes, estatutos y ordenanzas, la educación en el país se encuentra encaminada a alcanzar reconocimiento a nivel internacional y también busca que se lleve a cabo un trabajo consistente en cuanto a parámetros de calidad y de esfuerzo continuo brindando educación superior que redunde en oportunidades para los estudiantes. En ese sentido, los docentes deben aprovechar coherentemente los recursos y los procesos a fin de perfilar carreras e instituciones con proyección y pertinencia, no solo dentro del aula, sino también fuera de ella. Por otro lado, busca ahondar en la gestión administrativa que incluye componentes de investigación y gestión que se consideran esenciales y demandantes dentro de su labor, como lo establece el documento “La calidad en la universidad ecuatoriana” donde indica textualmente que: “Requieren planificar el desarrollo institucional estratégicamente y evaluar sistemáticamente el trabajo universitario y sus resultados” (CONEA, 2003, p. 10).

La búsqueda de la calidad en la vida laboral, como parte de un enfoque personal o grupal, puede afectar a los trabajadores en la percepción del entorno, y puede derivar en sentimientos de satisfacción o frustración como un esquema significativo de la situación para el individuo. Tomando en cuenta dos aspectos primordiales como: “El clima organizacional y los factores psicológicos”, el resultado del estudio ha reflejado también evidencias económicas positivas para las organizaciones, ya que repercuten directamente, estimando su magnitud como un ente dinámico por la continua interacción entre los actores que participan en este (Espinoza, 2014).

El estudio de las enfermedades humanas relacionadas tanto con las épocas y cultura en las que se desarrollan, y condicionado a su tiempo biológico, social y personal del ser humano, indica que la afectación de la salud, respecto al entorno, debe "analizar las enfermedades como realidades biológicas cambiantes y sometidas a circunstancias ambientales determinadas, como fenómenos sociales establecidos por estructuras socioeconómicas e integradas en patrones socioculturales concretos y como vivencias personales existentes en cada situación histórica" (Rojas, 2004).

Los factores que se describen como causantes de estas enfermedades, son un determinante en la afectación de la salud humana, no solo en las enfermedades patológicas, sino también aquellas que, sin existir afectación física, tienen repercusiones en la salud humana. Es así, que las empresas miden la tasa de plusvalía en función del costo del trabajo, aplicando procesos que permiten la optimización de los tiempos del trabajador de taller o de oficina (Chesnais y Serfati, 1996).

De acuerdo con lo expuesto, se muestra que las crisis financieras, guerras y demás acontecimientos de alto impacto en la sociedad, han permitido que los grandes inversionistas tengan la oportunidad de acumular riquezas excesivas, contrario a cuando la economía se mantiene estable lo que infiere necesariamente en más exigencias laborales que pesan sobre los trabajadores. Principalmente, por la desvalorización del empleo, y la sobreexplotación laboral exigiendo mayor cantidad de tiempo en el trabajo, vacaciones pagas más cortas, al crear una idea del trabajo en la como dice el investigador Chesnais (1997): "Lo que puede decirse sobre el componente "moral e histórico" en la determinación de los salarios, vale también palabra por palabra para las condiciones en las que la fuerza de trabajo es explotada en los empleos" (Chesnais & Serfati, 1996, p. 15).

Partiendo de la premisa de que el síndrome de *burnout* comienza desde la concepción que tiene una persona de sí misma y de quienes se interrelacionan directamente con ella, este estudio se origina desde la conciencia personal del reflejo de las emociones y de los escenarios de los que forma parte. Es así cómo se puede vislumbrar el hecho de la incidencia de esta "respuesta prolongada" a la sensación de estrés que se produce dentro de la educación por considerarse una "experiencia altamente emocional". Todo esto es una consecuencia ya que los educadores forman parte de un conjunto de expectativas creadas, tanto por la sociedad, como por el propio sistema educativo vigente en cada país, es decir, que existe una estrecha vinculación con lo que se espera a futuro de los ciudadanos y su progreso (Sauter et al., 2001 p. 74).

El trabajo, como tal es parte fundamental de la evolución y el desarrollo de las personas, ya que no solo les da un lugar en la sociedad, sino que también les permite ser parte protagónica de la prosperidad y desarrollo de los pueblos. De esta forma, se entiende al trabajo como inmanente de los seres humanos y su propósito en la vida; es así que los alcances del entorno dentro de la salud y bienestar son imperiosos. Por ello, se releva la importancia de la salud ocupacional y los riesgos psicosociales a los que está expuesto el trabajador, y cómo estos afectan la calidad de vida en relación directa con lo propuesto dentro de la pirámide de necesidades de Maslow, que derivan en enfermedades que lo pueden llevar a vivir situaciones de "estrés prolongado" que desencadene el síndrome de *burnout* (Freire et al., 2015).

Cabe destacar que un estudio sobre *Inteligencia emocional y rasgos de personalidad* destaca que el caso específico de los docentes al establecer dinámicas de trabajo colaborativo o de mayor participación de los alumnos con estrategias psicopedagógicas

más eficientes. Esto permite que la actividad diaria no se torne monótona generando el sentido de agotamiento e insatisfacción que termina por desmoralizar y desemboca en problemas de salud física (Bedoya, Vega, Severiche y Meza, 2017).

Existan variables importantes al momento de hablar de este problema, tales como "competencia profesional", "autoconfianza", "apoyo social de los compañeros", "apoyo social del supervisor" y "conflicto del rol" entre muchos otros, dichas variables a su vez trascienden en el nivel de *burnout* que desarrollan los individuos (Gil-monte & Peiró, 1999).

El rendimiento profesional es otro de los factores que se ven afectados cuando se presenta el "agotamiento" por parte de los docentes, entendiéndose su labor como altamente estresante desatendiendo las demandas percibido como ineficacia lo que redundará en una deficiente evaluación de la gestión realizada (Herman, Hickmon-Rosa, y Reinke, 2017).

Es de suma importancia estudiar la posibilidad de que exista un grado o nivel de estrés, representada por docentes de la carrera, respecto a las exigencias que presenta el trabajo en relación con los compromisos adquiridos acorde a la asignación horaria de docencia, gestión e investigación. En muchos casos, de acuerdo con la normativa NTP 349, se podrá adoptar medidas de protección para que este riesgo psicosocial no afecte mayormente a los docentes, relacionado con los niveles de ausentismo y deserción; así como también se pueda tomar en cuenta para establecer nuevos tipos de medición de cumplimiento de tareas a realizarse (Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, 1999).

Por último, es importante destacar que la transparencia de este estudio a posterior se podrá aplicar para diagnosticar la viabilidad del clima organizacional, permitiendo proporcionar herramientas para la evalua-

ción de las relaciones de tipo interpersonal y la interacción entre los distintos actores. Los estudios realizados sobre el síndrome de *burnout* en docentes se centra en todos los niveles de estudio; sin embargo, son los docentes universitarios quienes en su mayoría reflejan la presión no solo de las demandas, sino también la que establece la globalización y subsecuentemente la necesidad de adaptarse a nuevos entornos y retos que posteriormente se convierten en "manifestaciones de un desequilibrio del organismo" (Barbosa, Muñoz y Rueda, 2009).

Metodología

El tipo de investigación es descriptiva y comprende la conceptualización teórica, la descripción, el análisis e interpretación de la naturaleza actual de la problemática planteada.

Se partió desde una investigación bibliográfica y de una encuesta realizada a un grupo de docentes. En esta encuesta se aplica un muestreo estadístico no probabilístico y de carácter intencional que se obtuvo de un diagnóstico que permitirá enfocarse en las conclusiones; dichas conclusiones se contrastan y verifican a través de la prueba chi cuadrado en relación con los datos cualitativos.

La muestra analizada es de 17 docentes de la Carrera de Finanzas y Auditoría, que actualmente se encuentran con una demanda de trabajo importante, y en su comportamiento reflejan manifestaciones como mal humor, cansancio, dolores musculares y otros padecimientos. La encuesta se realizó de forma anónima, para conservar la transparencia de los datos obtenidos, esta contiene 12 preguntas estructuradas que se obtuvieron de un análisis minucioso de la bibliografía consultada, con el propósito de vincular la relación existente entre la demanda laboral y la sintomatología característica del síndrome *burnout*.

La encuesta se aplicó a través de la plataforma Google Drive y evidenció la administración adecuada del tiempo dentro y fuera de la universidad (horas de gestión, docencia e investigación), estilo de vida, rasgos de personalidad, niveles de estrés, relaciones interpersonales, nivel académico y aspectos personales importantes tales como edad, género, estado civil actual o el número de hijos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010; Alaminos y Castejón, 2006).

Resultados

El análisis de los resultados parte de la correlación simple de las preguntas planteadas al inicio de esta investigación, misma que, combinadas con datos relevantes como el sexo, la

edad y el estado civil, nos permiten esclarecer las variables del problema indicado.

Las preguntas y su análisis son los siguientes:

¿Cuáles son los principales síntomas que afectan a los docentes de la carrera en relación con su falta de energía y a sus niveles de estrés?

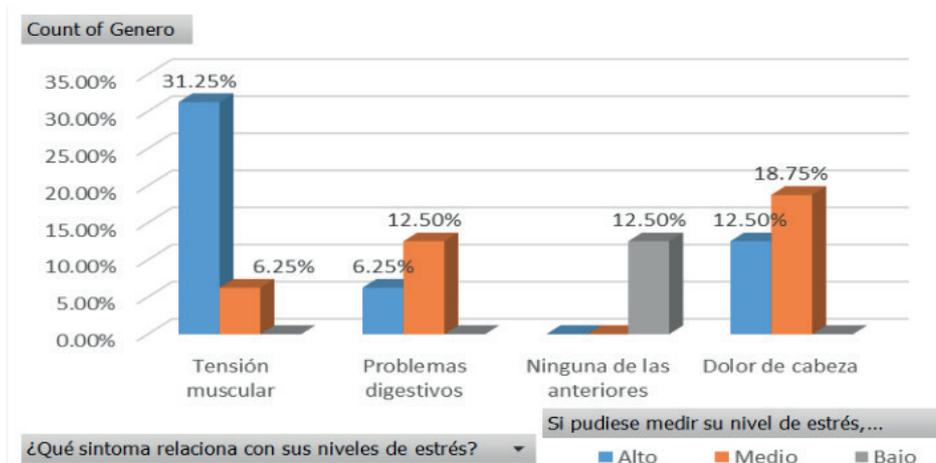
Los pesos porcentuales en relación con la sintomatología se encuentran mayormente afectados por tensión muscular y dolor de cabeza con valores de 37,5% y 31,25% correspondientemente. Esto, tomando en cuenta que los niveles de estrés se encuentran entre altos y medios con un 50% y 37,50%, y correlacionado con la falta de energía con un 56,25% (Ver Tabla 1).

Tabla 1. Relación entre el nivel de estrés y la sintomatología del docente de carrera

Relación entre nivel de estrés y la sintomatología	Alto	Medio	Bajo	Total
Tensión muscular	31,25%	6,25%	0,00%	37,50%
Dolor de cabeza	12,50%	18,75%	0,00%	31,25%
Problemas digestivos	6,25%	12,50%	0,00%	18,75%
Ninguna de las anteriores	0,00%	0,00%	12,50%	12,50%
Total	50,00%	37,50%	12,50%	100,00%

Fuente: Resultados de encuestas

Figura 1. Relación de sintomatología y el nivel de estrés. Fuente: Resultados de encuestas



Aplicando la prueba de chi cuadrado a las variables cualitativas, con un estadístico de prueba de 15,9 y una cantidad de grados de libertad de 6, se mide la probabilidad de 0,01431 que determina la existencia afectación entre el nivel de estrés con la sintomatología de los docentes.

¿El clima organizacional se ve afectado por los niveles de estrés?

El clima organizacional se puede medir a través de la forma en la cual se interre-

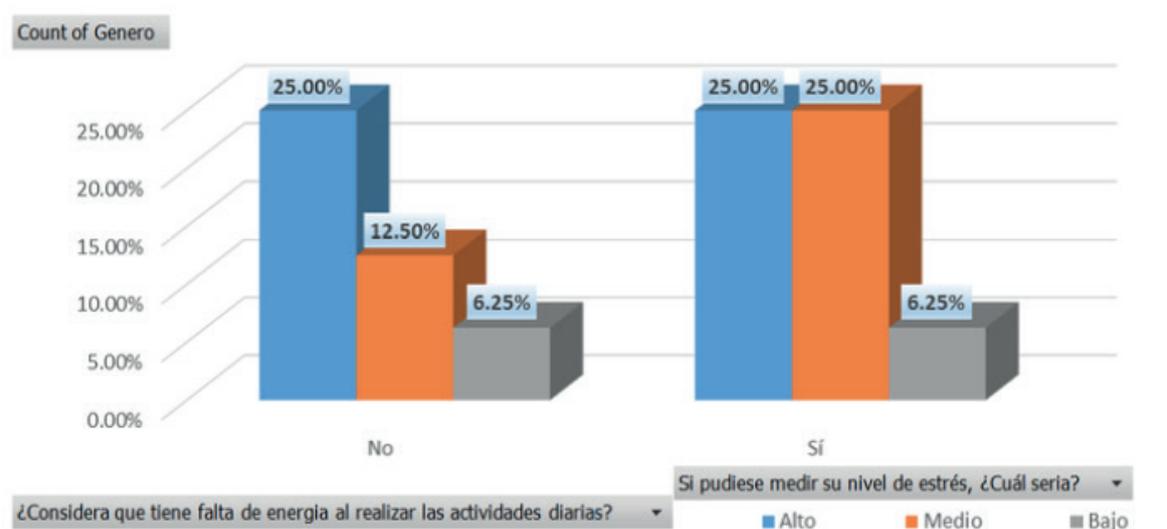
lacionan los individuos en su espacio de trabajo, en la muestra se señala que el vínculo únicamente es cordial y de respeto sin llegar a ser amigos con un 50%; es decir, no se ven involucrados mayormente, lo cual no les permite apoyarse unos con otros en ámbitos laborales incluso personales, y pueden llegar a sobrecargarse en cuanto a sus emociones y esto derivar en otro tipo de afectaciones (ver tabla 2).

Tabla 2. Relación la falta de energía con el nivel de estrés

Relación de falta de energía con el nivel de estrés	Porcentaje
Sí	56,25%
Alto	25,00%
Medio	25,00%
Bajo	6,25%
No	43,75%
Alto	25,00%
Medio	12,50%
Bajo	6,25%
Total	100,00%

Fuente: Resultados de encuestas

Figura 2. Relación de la falta de energía y el nivel del estrés. Fuente: Resultados de encuestas



Aplicando la prueba de chi cuadrado a las variables cualitativas, con un estadístico de prueba de 0,42328, y una cantidad de grados de libertad de 2, se mide la probabilidad de 0,8092558. La prueba de chi cuadrado establece que no existe una relación entre la falta de energía con el nivel de estrés de los docentes.

¿Qué género se ve mayormente afectado con frecuentes cambios de humor y cuál es la tendencia en cuanto al humor?

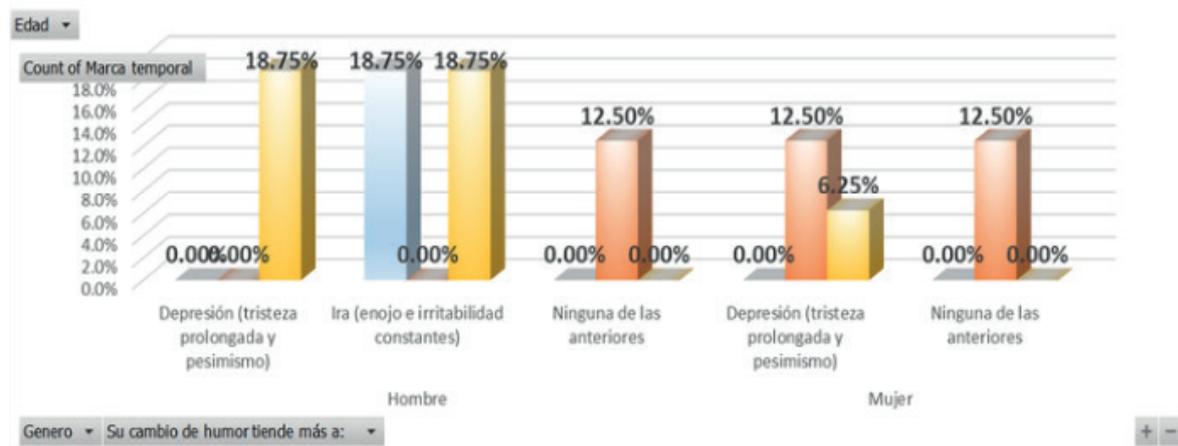
De acuerdo a las respuestas, los docentes hombres se ven mayormente afectados representando un 37,50%, con la ira (enojo e irritabilidad constantes); en relación con las mujeres un 6,25% tiene tendencia a la ira (enojo e irritabilidad constantes), y el 25% no. (ver tabla 3).

Tabla 3. Relación con sus compañeros de trabajo

Género, cambio de humor y tendencia en cambio de humor	Sí	No	A veces	Total
Hombre	37,50%	12,50%	18,75%	68,75%
<i>Ira (enojo e irritabilidad constantes)</i>	18,75%	0,00%	18,75%	37,50%
<i>Depresión (tristeza prolongada y pesimismo)</i>	18,75%	0,00%	0,00%	18,75%
<i>Ninguna de las anteriores</i>	0,00%	12,50%	0,00%	12,50%
Mujer	6,25%	25,00%	0,00%	31,25%
<i>Depresión (tristeza prolongada y pesimismo)</i>	6,25%	12,50%	0,00%	18,75%
<i>Ninguna de las anteriores</i>	0,00%	12,50%	0,00%	12,50%
Total	43,75%	37,50%	18,75%	100,00%

Fuente: Resultados de encuestas

Figura 3. Resultado de la relación con los compañeros. Fuente: Resultados de encuestas



¿Qué tipo de afectación existe a nivel de la vida familiar, personal y de pareja en relación con el tiempo compartido y cómo lo califican?

En esta pregunta, se analiza la relación con el entorno fuera de su lugar de trabajo y se obtiene un porcentaje del 50% entre la evaluación de regular y malo. A su

vez, se indica que el tiempo compartido tiene predominancia en 56,25% en "poco

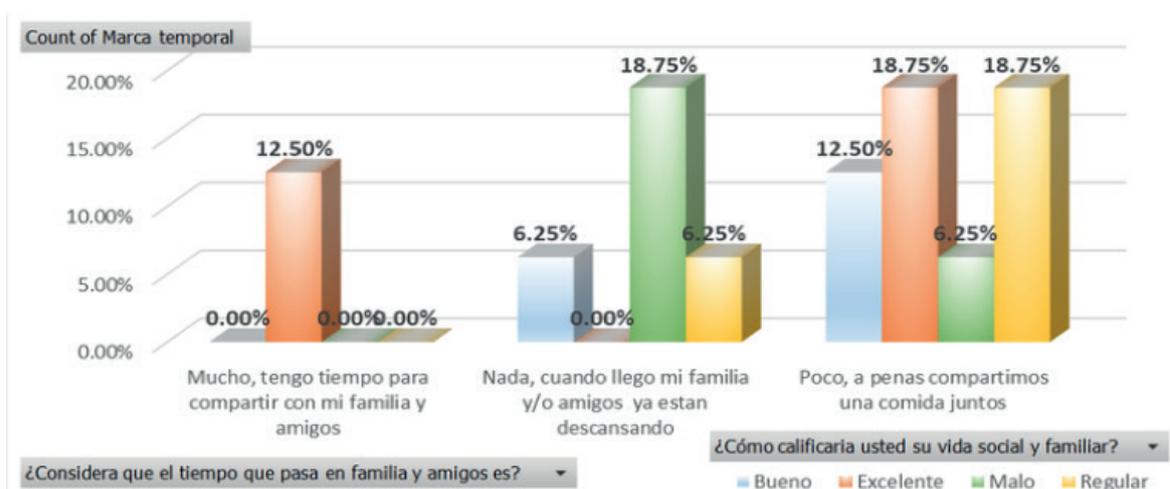
a penas compartimos una comida juntos" (ver tabla 4).

Tabla 4. La calidad del tiempo que pasa con familia y amigos, y sus efectos en sus relaciones

Afectación del tiempo que se brinda con la relación familiares y amigos	Excelente	Bueno	Regular	Malo	Total
<i>Mucho, tengo tiempo para compartir con mi familia y amigos</i>	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%	12,50%
<i>Poco, a penas compartimos una comida juntos</i>	18,75%	12,50%	18,75%	6,25%	56,25%
<i>Nada, cuando llego mi familia y/o amigos ya están descansando</i>	0,00%	6,25%	6,25%	18,75%	31,25%
Total	31,25%	18,75%	25,00%	25,00%	100.00%

Fuente: Resultados de encuestas

Figura 4. Relación y el tiempo que comparte en familia y amigos. Fuente: Resultados de encuesta



Aplicando la prueba de chi cuadrado a las variables cualitativas, con un estadístico de prueba de 6,5439, y una cantidad de grados de libertad de 6, se mide la probabilidad de 0,350, determinando que no existe una relación entre la calidad y el tiempo dado a relaciones sociales.

¿Cuál es el índice de morbilidad?

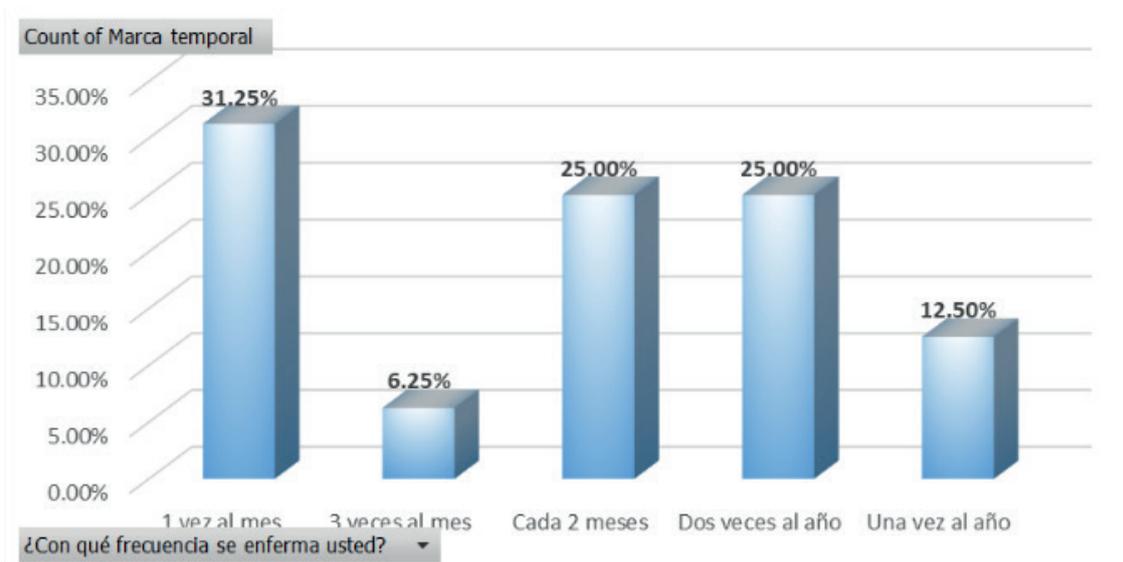
En esta pregunta busca analizar la frecuencia con la que se enferman en un periodo de tiempo alcanzando un valor de 37,5% entre una vez al mes y 3 veces al mes. (Ver Tabla 5)

Tabla 5. ¿Relación del índice de morbilidad?

Frecuencia de enfermedades	Porcentaje
Tres veces al mes	6,25%
Una vez al mes	31,25%
Cada dos meses	25,00%
Dos veces al año	25,00%
Una vez al año	12,50%
Total	100,00%

Elaboración: Los autores

Figura 5. Análisis de índice de morbilidad. Fuente: Resultados de encuestas



Para conocer la fragilidad individual a padecer el síndrome de *burnout*, se consultó sobre el tipo de estilo de vida de los docentes.

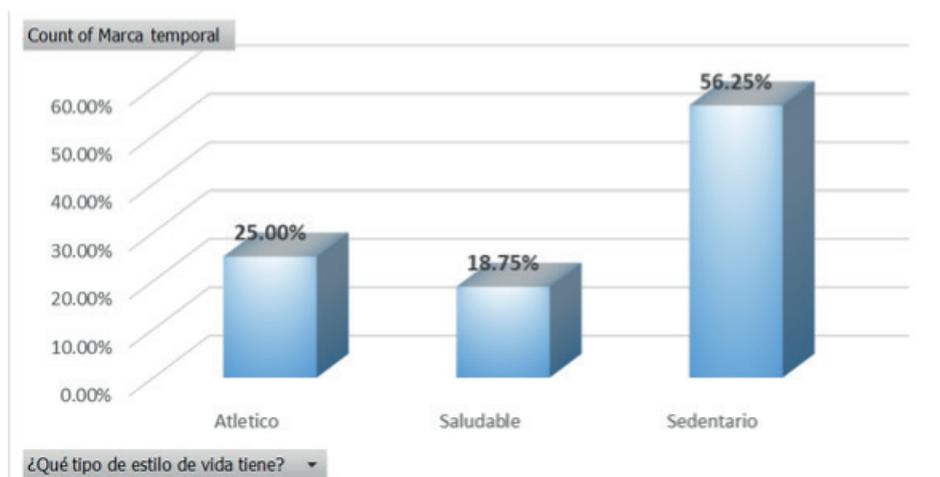
Las respuestas indican que existe una preeminencia de sedentarismo con un 56,25% como lo indica la tabla 6.

Tabla 6. Relación de los docentes, ¿Considera que el tiempo que pasa en familia y amigos es?

Tipos de estilos de vida	Porcentaje
Sedentario	56,25%
Atlético	25,00%
Saludable	18,75%
Total	100,00%

Fuente: Resultados de encuestas

Figura 6. Estilo de vida de los docentes. Fuente: Resultados de encuestas



¿Cómo consideran los docentes sus rasgos de personalidad?

Las respuestas exponen que existe un predominio del sentido de responsabilidad y, a la vez, un neuroticismo implícito por la

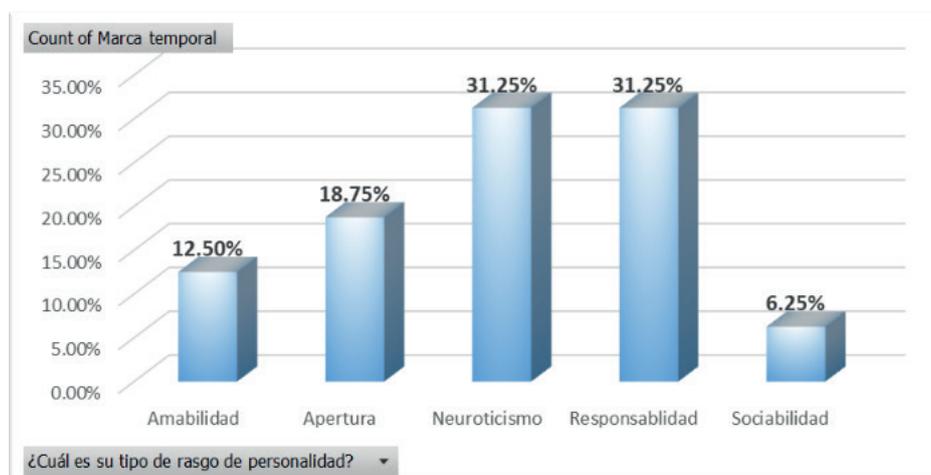
presión que puede derivar del cumplimiento de las labores curriculares y extracurriculares alcanzando un porcentaje de 31,25% en cada uno de estos enunciados (ver tabla 7).

Tabla 7. Rasgos de personalidad de los Docentes

Personalidad de los Docentes	Porcentaje
<i>Sedentario</i>	56,25%
<i>Atlético</i>	25,00%
<i>Saludable</i>	18,75%
Total	100,00%

Fuente: Resultados de encuestas

Figura 7. Rasgos de personalidad. Fuente: Resultados de encuestas



¿Cuántas horas dedica a docencia, gestión e investigación al cumplimiento de la normativa establecida?

El promedio de los datos obtenidos es de 46,31 horas combinadas entre las horas

de docencia (calificar e impartir y preparar clases), actividades de gestión e investigación (ver tabla 8).

Tabla 8. Cuadro de indicadores generales de horas docencia, investigación y gestión de docentes

VARIABLES	¿Cuántas horas dedica a dictar clases semanalmente? Únicamente "dictar clases"	¿Cuántas horas dedica a la preparación de clases semanalmente?	¿Cuántas horas dedica a gestión semanalmente?	¿Cuántas horas dedica a investigación semanalmente?	Total, Horas
Promedio	18,56	12,50	10,81	4,44	46,31
Máximo	23	20	14	12	69
Mínimo	12	12	8	0	32
Desviación	4,05	2,00	2,64	4,19	
Varianza	16,40	4,00	6,96	17,60	

Fuente: Resultados de encuestas

Discusión

Esta investigación plantea como objetivo el estudio del síndrome de *burnout* en un grupo de docentes de la carrera de Contabilidad y Auditoría con un total entre 12 y 40 horas laborables a la semana, basándose principalmente en tres aspectos: docencia, investigación y gestión, mismos que son requeridos de acuerdo con lo que establece en el régimen académico vigente.

En relación con los resultados de la encuesta se señala lo siguiente:

- El nivel de estrés bordea el 50%, de acuerdo con la sintomatología de tensión muscular y dolor de cabeza con un 69%.
- Correlacionado con la falta de energía con un 56,25%.
- El cambio de humor también sufre afectación con un 43,75% (37,50% en hombres).

- Se denotó que apenas el 31,25% considera que la calidad de tiempo que pasa con la familia y amigos es excelente, el 50% se encuentra entre malo y regular.
- La morbilidad laboral indica que la ocurrencia de enfermedades se da entre cada dos meses y dos veces al año con un 50%.
- El 56,25% de los encuestados indican ser sedentarios.
- El promedio de tiempo de contacto con el docente es de 18 horas y el total entre docencia, investigación y gestión es de 46 horas semanales.

Luego de realizar el análisis correspondiente de los resultados obtenidos de las encuestas, se expusieron las variables que afectan directamente al docente y que, a su vez, repercuten en los individuos y los rasgos fundamentales en cuanto a salud, estilo de vida y personalidad. Esto nos permitió co-

nocer más a fondo la percepción personal sobre cuestiones puntuales de su administración de tiempo y cómo lo dividen entre la vida laboral, personal y familiar.

Existen algunas herramientas para la recolección de los datos referentes al síndrome de *burnout*, todas se relacionan con las variables personales, organizacionales y ambientales que repercuten en forma directa en el cumplimiento de las funciones que llevan a cabo los trabajadores. Dentro de estas herramientas se encuentran el Maslach Burnout Inventory (MBI), Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT), Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) y Copenhagen Burnout Inventory (CBI), mismas que fueron la base para la elaboración de las preguntas que se plantearon en la encuesta (Serpa, 2013).

Las preguntas de la encuesta se enfocaron en el análisis de las horas trabajadas dentro y fuera de la universidad en el cumplimiento de la normativa legal vigente, y si es a consecuencia de las horas trabajadas que se producen cierta cantidad de síntomas o dolencias que sumados a la individualidad de los docentes encuestados llegan a resultar en el padecimiento de este riesgo psicosocial que se manifestaría en un detrimento o deterioro en su salud.

Conclusiones

- En la investigación bibliográfica se establecen las razones fundamentales por las que el estudio del síndrome de *burnout*, se debe aplicar preferentemente a aquellas ocupaciones que tienen una dedicación de tiempo importante al contacto con otras personas y esto implique una demanda de energía e interacción.
- La predisposición para que el síndrome de *burnout* aparezca es notorio dentro de nuestro medio social e institucional, por el nivel de exigencia en el desempeño dentro de las horas de gestión, docencia e investigación, incluyendo la necesidad de calidad y esmero que estas actividades implican. Por ello, los docentes son propensos a un desgaste intelectual, que inciden en la deficiencia laboral y personal.
- El síndrome de *burnout* se presenta como parte de un cambio sutil en el comportamiento de algunos de los encuestados, tomando en cuenta sus rasgos de personalidad y su estilo de vida. Esto se refleja en los datos sobre el tiempo dedicado a actividades de índole personal y a la administración del tiempo laboral, mismo que no se apega a las necesidades familiares y de pareja.
- De los resultados de la investigación podemos concluir que, a mayor cantidad de horas totales de docencia, investigación y gestión de los docentes de la carrera, sus comportamientos manifiestan un cambio de temperamento (ira), probablemente provocado por la falta de tiempo para compartir con sus familias y amigos.
- Se puede concluir que el síndrome de *burnout* se desencadena como consecuencia de la individualidad de los docentes, donde se destaca su estilo de vida, sus rasgos de personalidad y el manejo de sus relaciones interpersonales, al responder con una mayor exigencia a las demandas del entorno.
- En el caso de la educación universitaria, existen lineamientos específicos sobre las actividades que deben cumplir y estos, a su vez, se encuentran normados legalmente dentro de la dedicación horaria de los docentes, mis-

mas que pueden verse modificadas e incluso incrementadas con el objetivo de cumplir indicadores altos de calidad para mantener el estatus existente dentro de las IES.

- La prueba del chi cuadrado de datos cualitativos aplicada para la validación de la información obtenida en la relación de las variables del estrés con la sintomatología determinaron que existe una correspondencia directa y concreta respecto al nivel de estrés presentado por los docentes encuestados.

Referencias

- Alaminos Chica, A., y Castejón Costa, J. (2006). *El muestreo en la investigación social. Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión*. Alicante. Retrieved from [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/20331/1/Elaboración, análisis e interpretación.pdf#page=41](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/20331/1/Elaboración,_análisis_e_interpretación.pdf#page=41)
- Arquero, J. L., y Donoso, J. A. (2013). Docencia, investigación y burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de Contabilidad*, 16(2), 94-105. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2013.04.001>
- Asamblea Constituyente. (2009). Constitución del Ecuador. *Registro Oficial*, (20 de Octubre), 173. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Asamblea Nacional. Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador, Registro Oficial - Órgano del Gobierno del Ecuador § (2010).
- Asamblea Nacional. Ley Orgánica De Educación Superior Ecuador, Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador § (2010).
- Barbosa, Lucia; Muñoz, María; Rueda, P. S. K. (2009). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia Y Tecnología* 2(1): 21-30, 2009 *Síndrome*, 1(1), 21-30. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n26/n26a03>
- Bedoya, E. A., Vega, N. E., Severiche, C. A., & Meza, M. J. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación Universitaria*, 10(6), 51-58. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>
- Carlin M, & Garcés E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Rev Anales de Psicología [revista en Internet]* 2010 [acceso 26 de octubre de 2017]; 26(12) : [169-180], 26, 169-180. Retrieved from http://www.um.es/analesps/v26/v26_1/20-26_1.pdf
- Carlotta, Mary Sandra, Nakamura Antonieta Pepe, C. S. G. (2006). Síndrome de Burnout em estudantes universitários da área da saúde, 57-62.
- Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Prevención del estrés: intervención sobre el individuo, Ministerio de Trabajo e Inmigración § (1999).
- Chesnais, F., y Serfati, C. (1996). La caracterización del capitalismo a fines del siglo XX. *Herramienta*.
- CONEA. (2003). La calidad en la Universidad Ecuatoriana.
- Consejo Superior de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR CONSEJO SUPERIOR REGLAMENTO GENERAL DE PERSONAL ACADÉMICO Y ESCALAFÓN DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR Quito, febrero de 2017 (2017). Retrieved from <https://www.puce.edu.ec/intranet/documentos/Reglamentos/PUCE-REGLAMENTO-GENERAL-DE-PERSONAL-ACADEMICO-Y-ESCALAFON-DE-LA-PUCE-APROBADO-POR-CS.pdf>
- Diago, F. (2013). De la visión a la acción . Declaración Mundial sobre la Educación Superior 1 From vision to action . World Declaration on Higher Education. *Punto de Vista*, 6, 173-183.

- Espinoza Díaz, I. M. (2014). Calidad de Vida y Salud Ocupacional en Docentes : efectos del clima psicosocial , la personalidad y el Síndrome de Quemado en el Trabajo. *UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI*, 1–157.
- Freire, M. A., Oliveira, E. N., Neto, F. R. G. X., Lopes, R. E., Ferreira, A. G. N., & Gomes, B. V. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de Los Trabajadores*, 23(1), 19–27.
- Gil-monte, P. R., y Peiró, M. J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261–268.
- Granados, L., et. al. (2019). ¿Predicen los factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización y la baja realización personal en el profesorado? *European Journal of Child Development, Education and Psychopathology*, 7(1), 83. <https://doi.org/10.30552/ejpad.v7i1.91>
- Herman, K. C., Hickmon-Rosa, J., y Reinke, W. M. (2017). Empirically Derived Profiles of Teacher Stress, Burnout, Self-Efficacy, and Coping and Associated Student Outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 2, 109830071773206. <https://doi.org/10.1177/1098300717732066>
- Hernandez, R., Fernandez-Collado, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Cuarta Edición).
- Murphy, J., & Adams, J. E. (1998). Reforming America's schools 1980-2000. *Journal of Educational Administration*, 36(5), 426-444.
- Pérez, Á. (2010). Nuevas exigencias y escenarios para la profesión docente en la era de la información y de la incertidumbre Introduction: New demands and scenarios for the teaching profession in the age of information and uncertainty. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 24, 17–36.
- Perez Aranda, G. I., Angulo Gutiérrez, A. K., Cruz Vela, A. G., & Estrada Carmona, S. (2018). Síndrome de burnout en el profesorado de la Universidad Autónoma de Campeche (México). *Apuntes de Psicología*, 36, 129–134.
- Rojas, F. (2004). El componente social de la salud pública en el siglo XXI. *Revista Cubana de Salud Pública*, 30. Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662004000300008&script=sci_arttext%5Cnhttp://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=21430308
- Romero, A., Pimienta, I., Ramos, M., Sanchez, A., y González, R. (2019). Niveles de síndrome de burnout en docentes de una universidad ecuatoriana. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(5), 55. Retrieved from <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpolitica-yvalores.com/>
- Sauter, S. L., Murphy, L. R., Hurrell, J. J., y Lennart, L. (2001). Factores psicosociales y de organización. *Enciclopedia de Salud e Seguridad En El Trabajo*, (1), 34.2-34.3. Retrieved from <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>
- Serpa, A. V. (2013). *Carga Mental y Sintomas/Síntomas del Síndrome de Burnout en Docentes a Tiempo Completo de Universidad Privada De Quito*.

COMPROMISOS Y RETOS INSTITUCIONALES PARA LOGRAR UNA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE E INCLUYENTE: EL CASO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

INSTITUTIONAL COMMITMENTS AND CHALLENGES TO ACHIEVE A SUSTAINABLE AND INCLUSIVE DEVELOPMENT STRATEGY: THE CASE OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Guadalupe Zimbrón Pérez¹, Ruth Noemí Ojeda López²

Resumen

El presente artículo analiza, desde una perspectiva teórica, la inclusión de personas con discapacidad (PCD) al mercado laboral. Se presenta un panorama teórico y empírico de la inclusión laboral de PCD en Yucatán, analizando diferentes perspectivas de instrumentos internacionales, nacionales y estatales que han servido para cuantificar y clasificar la discapacidad.

La metodología se realizó a través de una revisión documental, consultando diferentes investigaciones, reportes estadísticos y el desarrollo de políticas públicas.

De acuerdo con Amartya Sen (1990) y su teoría del desarrollo humano, se destaca la necesidad de la participación económicamente activa de las PCD en el mercado en un trabajo decente, como un camino a seguir hacia el deseado desarrollo sostenible y como objetivo clave en la agenda 2030.

Como resultado, se presenta una cronología de políticas públicas hacia la evolución del concepto de PCD, su inclusión social y laboral, y las estrategias que se utilizan para incrementar la inclusión laboral de PCD, los avances que se tienen en el país y en la ciudad en este tema.

Palabras clave

Inclusión, discapacidad, desarrollo humano, desarrollo sostenible.

Abstract

The article analyzes the inclusion of people with disabilities (PWD) to the labor market from a theoretical perspective. It presents a theoretical and empirical panorama of labor inclusion of PWD in Yucatán, analyzing different perspectives of international, national and local instruments used to quantify and classify disabilities.

The methodology was carried out through a documentary review, consulting different research works, statistical reports and the development of public policies.

According to Amartya Sen (1990) and his theory of human development, it is emphasized the need for economically active participation of the PWD in the market in decent work, as a way forward towards sustainable development and as a target in 2030 agenda.

As a result, a chronology of public policies is presented toward the evolution of the concept of PWD and its social and labor inclusion, and the actual strategies that are used to increase the labor inclusion of PWD, as the advances that are made in the country and the city in this topic.

Keywords

Inclusion, disability, human development, sustainable development.

1 Universidad Autónoma de Yucatán MÉXICO. Lupi.zp@hotmail.com

2 Universidad Autónoma de Yucatán MÉXICO. ruth.ojeda@correo.uady.mx

Introducción

Repercusiones de la falta de inclusión laboral de PCD

La Organización de Naciones Unidas, en su convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2016), menciona que el alcance de la pobreza y de las desigualdades en todas las esferas de desarrollo que experimentan las personas con discapacidad se debe a menudo a deficiencias estructurales, sociales, políticas y culturales de los entornos en que residen. Para la sociedad, el perjuicio por excluir a las personas con discapacidad del mercado laboral se traduce en el gasto de las prestaciones y las pensiones por discapacidad.

En referencia a este gasto, un estudio experimental de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009), sobre 10 países en desarrollo, demostró que la exclusión de las personas con discapacidad del mercado de trabajo daba como resultado una pérdida estimada del 3% al 7% del producto interno bruto (PIB) de cada país.

Por su parte, la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL, 2016) también destaca que existen costos asociados a la exclusión de las PCD en la sociedad y en la parte productiva de la economía. Sin embargo, tales mediciones son complicadas de realizar ya que se requiere conocer el tipo de discapacidad y su afectación, temporalidad o permanencia, datos con los que usualmente no se cuentan. No solo a la exclusión es lo que enfrenta este sector de la población, sino también a la discriminación, según los datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS, 2017), entre quienes dijeron haber sufrido al menos una situación de discriminación en los últimos cinco años, destacaron las personas con discapacidad, con un 28.9%.

Algunas formas en que se discrimina a las personas con discapacidad se da en la ne-

gación de oportunidades de trabajo o a través de maneras más sutiles como la segregación y aislamiento que resultan de la imposición de barreras físicas y sociales. Estas formas de discriminación se presentan tanto a nivel público como privado (ENADIS, 2010).

En el diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en el país, realizado por la SEDESOL (2016), se menciona que usualmente las personas empleadoras tienen una percepción incorrecta en cuanto a las actividades que pueden realizar las PCD; esto los lleva a considerar que su productividad no sería la misma que la de una persona sin discapacidad, e inhibe la demanda de PCD en el mercado laboral. Adicionalmente, se suma la insuficiencia de acciones afirmativas que favorezcan la plena inclusión de las PCD en el mercado de trabajo y la garantía efectiva de sus derechos laborales.

Vité (2012) menciona que en México el mercado de trabajo se encuentra dominado por actividades económicas terciarias e informales, donde las protecciones sociales están ausentes o tienen una presencia débil, caracterizadas por su baja productividad y sus bajos salarios.

En Yucatán, la economía informal es uno de los principales obstáculos que enfrenta, en el análisis complementario del mercado laboral del Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (CEFP, 2018), la tasa de trabajadores informales era de 62,9% contra un 37,1% de trabajadores formales. La situación anterior se refleja en la precariedad de una considerable proporción de las plazas laborales, mismas que no ofrecen prestación alguna a sus trabajadores. En general del 1 035 359 personas que habitan en el Estado, existen 76 459 personas que no reciben ingresos y 696 850 que no tienen acceso a instituciones de salud.

El director del CREE del DIF Yucatán, Alejandro Ojeda Manzano, indicó que el 6,4% de la

población yucateca, alrededor de 140 000 personas tiene alguna discapacidad, de las cuales el 30% está en edad productiva, y de ellos solo el 10% consigue un trabajo formal (Ojeda, comunicación personal, 7 de septiembre de 2018).

Entendiendo la complejidad de la situación de hoy en día, si una PCD consigue un trabajo en el Estado, existe mucha posibilidad de que el salario sea insuficiente para poder mantenerse o tener una vida independiente y, a su vez, este no genere las prestaciones que requeriría para adquirir una vivienda, tener servicio médico, por mencionar algunas.

En el estado de Yucatán se identificaron 27 organizaciones (26 asociaciones civiles y 1 agencia gubernamental) que pueden ayudar y acompañar a las PCD en su proceso de inclusión social y laboral.

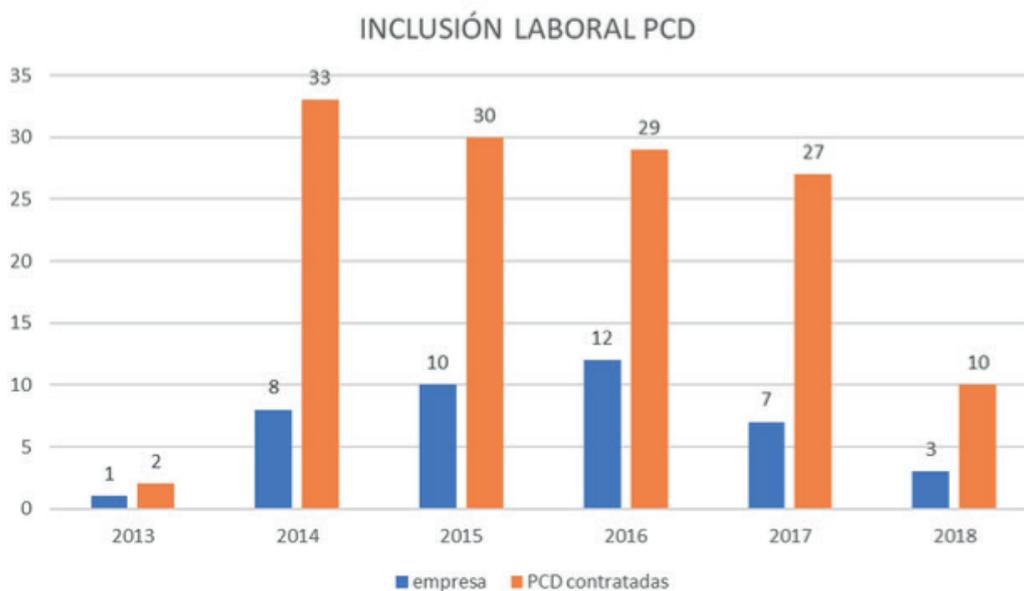
Algunas de las funciones de las 26 asociaciones civiles en general son la aten-

ción médica, la rehabilitación, orientación psicológica, deportes, actividades recreativas, artísticas; y solo 11 de esas 26 realizan capacitación laboral a las PCD.

Siendo diferentes las acciones entre la agencia gubernamental y las de la sociedad civil, el trabajo de ambos tipos de organismos es vital para seguir atendiendo a las PCD del Estado, fomentar la inclusión y la sensibilización respecto del tema.

Sin embargo, no se ha presentado apertura por parte del sector empresarial para la contratación de PCD, según la información proporcionada por el CREE, Yucatán, el número de empresas participantes en programas de inclusión en el período 2013-2018, ha disminuido de manera considerable, como se puede apreciar en la figura 1.

Figura 1. Gráfica de la proporción entre empresas y PCD, en el periodo 2013-2018.



Fuente: elaboración propia con datos del CREE, Yucatán (2018)

Avances de las instituciones y sus instrumentos hacia la inclusión laboral de PCD

La asamblea general de las naciones unidas adoptó la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en 2006, y desde entonces hasta la actualidad, se ha convertido en el tratado más ratificado del mundo (Steiner, 2018).

De acuerdo con la OIT (2019) el trabajo decente y sus cuatro pilares (creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social) se convirtieron en elementos centrales de la nueva agenda 2030. El objetivo 8 de dicha agenda insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente. Este último será un ámbito de actuación fundamental para la Organización Internacional del Trabajo y sus mandantes.

México ha sido un actor activo en la definición de la nueva Agenda de Desarrollo post-2015. Participó en 2013 y 2014 en las consultas y negociaciones realizadas en el grupo de trabajo abierto de la Asamblea General sobre los objetivos de desarrollo sostenible. Este generó un informe final que contiene la propuesta de ODS y que por acuerdo de la asamblea general de Naciones Unidas será la base principal para integrar la nueva Agenda de Desarrollo (Gobierno de México, 2019).

De acuerdo con lo publicado recientemente por el gobierno estatal, Yucatán suscribió un acuerdo de colaboración con el PNUD para que el Plan Estatal de Desarrollo 2018-2024 y la Ley de Planeación estén en concordancia con los objetivos de la Agenda 2030.

En la ciudad de Mérida, el 21 de febrero de 2019, con la participación de más de 100 servidores públicos y sociedad civil de las 32 entidades federativas del país, inició ese día en Yucatán la II sesión de capacitación so-

bre la instrumentación de la agenda 2030 a nivel subnacional. Su finalidad fue proveer a los estados herramientas para combatir la pobreza, la desigualdad y hacer frente a los efectos del cambio climático, que son objetivos del desarrollo sostenible (Gobierno del Estado de Yucatán, 2019).

Beneficios económicos de fomentar la inclusión laboral de PCD en México

Jerónimo (2017) menciona que, en diversas legislaciones del país, entre ellas la fiscal, se ha tratado de incentivar a los patrones para fomentar la contratación de PCD, otorgándoles algunos estímulos que reducen su carga fiscal y, en otros casos, se fomenta entre la sociedad el aliciente de considerarse como una empresa socialmente responsable.

El estímulo fiscal por contratación de personas con discapacidad es aplicable a patrones que contraten personas que padezcan alguna de las siguientes discapacidades:

- a. Motriz que para superarla requieran usar permanente prótesis, muletas o sillas de ruedas
- b. Mental
- c. Auditiva o de lenguaje, en un 80% o más de la capacidad normal
- d. Tratándose de invidentes

Y podrá aplicar, a su elección, alguno de los siguientes estímulos:

- a. Deducir de sus ingresos acumulables un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta (ISR) retenido al trabajador y enterado al Servicio de Administración Tributaria (artículo 186 de la ley del ISR).
- b. El patrón podrá optar por deducir de sus ingresos acumulables un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las PCD (artículo 16, fracción X de la ley de Ingresos de la Federación 2018).

En cualquier opción se deberá cumplir con la obligación de asegurar a dichos trabajadores en el régimen obligatorio previsto en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social (LSS) y, además, obtener del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el certificado donde conste la discapacidad del trabajador.

La ley del Impuesto Sobre la Renta vigente prevé en su fracción XII del artículo 34, que las personas morales podrán efectuar una deducción del 100% de las aportaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras del activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad a que se refiere el artículo 186 de la mencionada ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente.

Por otra parte, en algunos estados de la república mexicana existen estímulos en impuestos locales sobre nóminas por la contratación de PCD o adultos mayores. Este es el caso de la ciudad de México que, en su código fiscal, en el artículo 157, fracción XIV, refiere que no se causará el impuesto sobre nóminas por las erogaciones que se realicen por concepto de personas contratadas con discapacidad. Algunos otros estados que otorgan estímulos son Aguascalientes, Campeche, Chiapas, Coahuila, Colima, Estado de México, Guerrero, Jalisco, Nuevo León, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco y Veracruz (Jerónimo, 2017).

Del análisis del panorama presentado, desde las diferentes perspectivas de instrumentos y organizaciones nacionales y estatales, se puede concluir que coinciden en que las PCD sufren algún tipo de discriminación o exclusión.

Por lo anterior, el objetivo del trabajo que se presenta es:

Describir el impacto de la inclusión laboral de PCD hacia un desarrollo sostenible y el panorama actual de la participación económicamente activa de las PCD a través de su inclusión laboral.

Marco teórico y conceptual

Este trabajo está basado en la teoría del desarrollo humano. El interés en el concepto de desarrollo humano no es nuevo, está basado en el informe sobre Desarrollo Humano de 1994: Un programa para la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (PNUD, 1994). Las raíces del concepto de desarrollo humano pueden rastrearse hasta periodos anteriores de la historia humana y pueden hallarse en muchas culturas y religiones, por ejemplo: Aristóteles había mencionado "evidentemente, la riqueza no es el bien que buscamos, porque simplemente se trata de algo útil, un medio para obtener algo más", un pensamiento similar se reflejó en los escritos de los primeros fundadores de la economía cuantitativa (William Petty, Gregory King, Francois Quesnay, Antonie Lavoisier y Joshep Lagrange).

La preocupación central del desarrollo pasó a ser la calidad de la vida de las personas, lo que eran capaces de hacer y lo que hacían efectivamente, la discriminación que enfrentaban, las luchas que libraban y las crecientes opciones de las que gozaban. Y esto se refería no solo a las opciones económicas, sino a las opciones en todo terreno en que pudieran ampliar el control sobre sus vidas (PNUD, 1994).

El paradigma de desarrollo humano, que apareció a finales de los años ochenta, representó un cambio radical por dos razones. En primer lugar, por que cuestionaba la premisa utilitaria que servía de fundamento a gran parte de la economía del desarrollo.

En segundo lugar, el concepto de desarrollo humano también cuestiona el supuesto según el cual el medio para alcanzar el desarrollo es la acumulación del capital físico, es decir, la inversión en instalaciones industriales y bienes de equipo.

A partir de la obra innovadora de Amartya Sen, el proceso de desarrollo se ve como

un proceso de ampliación de las capacidades de las personas y no como un aumento de la utilidad y del bienestar y satisfacción económicas. Se llega al concepto de capacidades buscando una mejor perspectiva de las ventajas individuales que se expresaban en la teoría de la justicia de Rawls en torno a los bienes primarios (Urquijo, 2014).

El enfoque de desarrollo humano toma en cuenta la importancia del capital humano, pero sin que ello suplante una visión de la vida humana como el objetivo final del ejercicio y no como un simple medio de producción y de actividad económica (Sen y Anand, 1994).

La Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF, 2001, p.227) define la discapacidad como un "término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una 'condición de salud') y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)".

La inserción/inclusión laboral, de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2015, p.38), es el término utilizado habitualmente para referirse "al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos".

Mediante el programa de atención a personas con discapacidad del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), se otorgan servicios dirigidos a la población que presenta algún tipo de discapacidad y que se encuentra en condiciones de vulnerabilidad social, mediante acciones de prevención, rehabilitación e integración social. De acuerdo con Mejía (2014) en julio del 1979, se inauguró el Centro de Rehabilitación y Educación Especial de Yucatán (CREE), con el apoyo del DIF.

Todos los CREE del país, cuentan con una agencia laboral para la inclusión de per-

sonas con discapacidad, cuyo objetivo es ampliar la cobertura de atención en capacitación y empleo, ya que las personas con discapacidad tienen el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible (Gobierno de la República, 2016).

Con la creación de estos centros de atención, podemos confirmar un avance hacia el trato y capacitación de las PCD en el ámbito laboral a nivel nacional; sin embargo, se necesita que, tanto nuestras instituciones gubernamentales como sociedad logren trabajar en conjunto para lograr una verdadera inclusión.

Para fines de este trabajo definiremos los términos de trabajo decente, participación económicamente activa, desarrollo sostenible, discapacidad e inclusión laboral de la siguiente manera:

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, 2019).

La participación económicamente activa (PEA) es la oferta de mano de obra en el mercado de trabajo y está constituida por el conjunto de personas, que, contando con la edad mínima establecida, ofrecen la mano de obra disponible para la producción de bienes o servicios durante un periodo de referencia determinado. Por lo tanto, las personas son consideradas económicamente activas, si contribuyen o están disponibles para la producción de bienes y servicios. La PEA comprende a las personas, que durante el periodo de referencia estaban trabajando (ocupados)

o buscando activamente un trabajo (desempleados) (INEI, 2000, p. 2).

El desarrollo sostenible es un modelo de desarrollo que podemos mantener y apoyar, es la visión compartida, holística y a largo plazo que los países han acordado como el mejor camino para mejorar la vida de las personas en todo el mundo. El desarrollo sostenible promueve la prosperidad y las oportunidades económicas, un mayor bienestar social y la protección del medio ambiente, para transformarnos en una sociedad más justa y equitativa, que pueda prosperar en el presente, sin comprometer los recursos del futuro (ONU, 2017).

Metodología

El trabajo que se presenta se basa en una revisión documental, la cual consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio (Bernal, 2010).

Con esta herramienta metodológica se presenta la perspectiva actual de la participación económicamente activa de las PCD, a través de su inclusión laboral. Se consultan diferentes documentos de investigación, reportes estadísticos y el desarrollo de políticas públicas entre otros, para poder establecer un Estado actual sobre este tema. Qué se está haciendo al respecto y qué es lo que hace falta para lograr una inclusión social y laboral de las PCD, que a su vez derive en una mayor participación económicamente activa de este sector de la población.

Análisis de resultados

La discapacidad ha sido estudiada desde diferentes ciencias (pedagógicas, psicológicas, médicas, sociológicas, entre otras) y esta ha tenido, en mayor o menor medida, una orientación hacia una búsqueda del me-

joramiento de las personas que la padecen, a través de la eliminación de las barreras físicas y sociales que limitan su incorporación a la sociedad, o que inciden sobre sus capacidades afectadas para aumentar sus potencialidades y desarrollo (Lores, 2012).

Para Lores (2012), algunas teorías han tratado de explicar la discapacidad (el funcionalismo, el estructural-funcionalismo, el interaccionismo simbólico) presentando en la mayoría de los casos aciertos y contradicciones que impiden evaluar la discapacidad de forma holística. Por tanto, no existe una revisión al medio sociocultural y las deficiencias que este puede presentar en el trabajo con los discapacitados. Los modos en que estos se adaptan a su entorno, remiten a la visión trágica de este fenómeno, en tanto, los actores sociales elaboran sus propias salidas simbólicas a la minusvalía.

Lores (2012) afirma que estas orientaciones teóricas hacia la discapacidad, no han tenido una explicación totalmente coherente para entender otros fenómenos que se dan en la incorporación social de los discapacitados y en la atención que se les brinda antes y después de esta, aun cuando la sociedad elabore estrategias de participación, confeccione nuevas alternativas para el trabajo, la cultura, el deporte, la educación o la salud, sea en el cambio de la discapacidad, o sea en el proceso de relaciones sociales de esta, se producen circunstancias de sobreprotección, abandono familiar y pocas actividades comunitarias en la socialización del discapacitado.

En algunos países como Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela cuentan con cuotas de reserva de empleo público para personas con discapacidad, que van del 2% al 7% de la plantilla, y en muchos de estos casos la cuota se extiende también al sector privado (Inclúyeme, 2017).

La OIT (2007) concluye, tras examinar la experiencia de aplicación de estos sistemas en diversos países, que el sistema de cuotas acompañado de tasas parece ser el que más fomenta el empleo de personas con discapacidad.

Por su parte Ducón y Celi (2015) señalan que la inclusión laboral de las personas con discapacidad favorece la productividad en especial a la generación de valor, el valor que se genera, no es únicamente de tipo financiero, también se propicia la creación de valor económico y social.

En lo relacionado al tema de actividad económica en el país, el INEGI (2016) reportó que, de cada 10 personas con discapacidad, solamente 4 participan en actividades económicas. Ello contrasta con lo observado entre la población sin discapacidad ni limitación, en la cual participan en el mercado laboral cerca de 7 de cada 10.

La tasa de participación económica del Estado es de apenas 35,4% para las personas con discapacidad y de 68,0% para las personas sin ningún tipo de discapacidad ni limitación (INEGI, 2016).

Para darnos una idea de la contribución de este sector de la población (PCD) al PIB del país, se utilizaron datos estadísticos del INEGI (2016), dándonos un aproximado de 0,0032% de contribución al PIB. Este hito confirma su baja aportación económica debido a la falta de inclusión de las personas con discapacidad al sector laboral, y nos hace reflexionar sobre la necesidad de empezar a aprovechar este recurso humano en el sector empresarial.

Reflexiones finales

Un problema que enfrenta nuestra sociedad es la inclusión desde diferentes perspectivas, en el caso de personas con discapacidad (PCD), además de la estigmatización de la que pueden ser objeto, no pueden ejercer

completamente sus derechos sociales debido a su poca participación en el mercado laboral, por la falta de acciones en favor de la inclusión, a causa (entre otras cosas) de las percepciones equivocadas sobre las aptitudes y capacidades de este sector de la población.

Para alcanzar un desarrollo humano sostenible de las PCD, se requiere de políticas que promuevan mayores oportunidades para que las personas puedan acceder a empleos de calidad y que satisfagan sus expectativas de desarrollo.

No se puede negar el avance que se ha tenido sobre la integración, tanto social como laboral de este grupo de personas, empezando por la transformación que ha tenido el término de discapacidad. El reconocimiento de las personas con discapacidad y sus derechos, a lo largo del tiempo, como se muestra a detalle en la cronología expuesta anteriormente y los instrumentos fiscales que se han propuesto para favorecer la inclusión laboral de PCD en la sociedad. Sin embargo, no es suficiente, ya que aún no es común en esta ciudad encontrarnos a PCD laborando a simple vista o asistiendo a los mismos lugares que los personas que no tenemos discapacidad.

No se puede asegurar que con las políticas públicas emitidas hasta el momento, referentes al tema de inclusión de PCD, disminuirán los estigmas y prejuicios hacia este grupo, pero al menos, su porcentaje de participación económica incrementaría y de manera consecuente su bienestar, calidad de vida e integración social.

Fomentar la inclusión laboral de PCD en las empresas del Estado, traerá consigo otro tipo de desarrollo empresarial, no solo en lo económico, sino también en su recurso más importante, su capital humano.

Dada la importancia de las empresas en la sociedad, es importante que éstas contribuyan a concientizar y dar a conocer los

ODS, y enfatizar en el valor de trabajar todos juntos en estos centros de trabajo, para que de manera gradual y social se vayan cumpliendo los objetivos de la agenda 2030.

Hay que romper la creencia de que las PCD son un grupo que dependen de asistencialismo, se debe de poner verdadero interés en su participación activa en la sociedad como cualquier otra persona, como ciudadanos, trabajadores o consumidores, para que se obtenga una verdadera inclusión.

Cada quién, desde sus actividades diarias, puede ser un agente de cambio, al final del día, la discapacidad no es tema de unos cuantos, ni tampoco una realidad lejana. La tendencia humana es de formar parte de las estadísticas, por tal motivo es necesario actuar en conjunto de la sociedad y de los órganos gubernamentales, para disminuir la brecha que rezaga a este sector de la población.

Bibliografía

- Ayuntamiento de Mérida. (2015-2018). *Plan de desarrollo municipal*. Mérida, Yucatán. Recuperado de <http://www.merida.gob.mx/municipio/portal/gobierno/contenido/pdf/pmd15-18.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson Educación.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2014). *Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México*. México, D. F. Recuperado de <https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/Informe-pobreza-Mexico-2014.pdf>
- Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS). (2017). La inclusión laboral nos beneficia a todos. Recuperado de <https://www.gob.mx/conadis/articulos/la-inclusion-laboral-nos-beneficia-a-todos-97728?idiom=es>
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (1969). *Acuerdo por el que el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia publica las reglas de operación e indicadores de evaluación y gestión del programa de atención a personas con discapacidad*. Recuperado de http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=2052209&fecha=31/12/1969
- Dirección de Planeación y Análisis Económicos de la Secretaría de Fomento Económico (SEFOE). (2014). *Censo económico*. Mérida, Yucatán. Recuperado de <http://www.sefoe.yucatan.gob.mx/secciones/ver/principales-empresas>
- Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS). (2010). *Resultados generales*. México, D. F. Recuperado de https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf
- Encuesta Nacional sobre discriminación (ENADIS). (2017). Principales resultados. Ciudad de México. Recuperado de http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSociodem/ENADIS2017_08.pdf
- Gobierno de México. Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019. Recuperado de <http://agenda2030.mx/>
- Gobierno de la República. Sistema Nacional DIF. Recuperado el 21 de 10 de 2018, de <https://www.gob.mx/difnacional/acciones-y-programas/agencias-de-integracion-laboral-para-personas-con-discapacidad>
- Gobierno del estado de Yucatán. (19 de febrero de 2019). *Gobierno estatal 2018-2024*. Recuperado de http://www.yucatan.gob.mx/saladeprensa/ver_notas.php?id=542
- Incluyeme.com. (27 de Julio de 2017). ¿En qué países son obligatorias las cuotas/cuotas para contratar personas con discapacidad?. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.incluyeme.com/paises-obligatorios-los-cupos-cuotas-contratar-personas-discapacidad/>

- gatorios-los-cupos-cuotas-contratar-personas-discapacidad/
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2016). *La discapacidad en México, datos al 2014*. México, D.F. Recuperado de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825090203.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2017). *Anuario estadístico y geográfico de Yucatán 2017*. Recuperado de https://www.datatur.sectur.gob.mx/ITxEF_Docs/YUC_ANUARIO_PDF.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2000). *Metodologías estadísticas* 1(4). <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/metodologias/empleo01.pdf>
- Jerónimo, R. (2017). Estímulos fiscales en ISR e impuestos locales por contratación de personas con discapacidad y adultos mayores. *Consultorio Fiscal* (670), 73-78. Recuperado de <https://www.ccpm.org.mx/avisos/estimulos-fiscales-en-isr.pdf>
- Lores, A. R. (abril de 2012). Contribuciones a las ciencias sociales. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/20/arl.html>
- Organización de Naciones Unidas (ONU). (25 de septiembre de 2015). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Recuperado de <http://www.onu.org.mx/agenda-2030/objetivos-del-desarrollo-sostenible/>
- Organización de Naciones Unidas (ONU). (2016). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Nueva York. Recuperado de <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>.
- Organización de Naciones Unidas (ONU). (16 de junio de 2017). *¿Qué es el desarrollo sostenible y por qué es importante?*. Recuperado de <http://www.onu.org.mx/que-es-el-desarrollo-sostenible-y-por-que-es-importante/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2007). *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación. Directrices. Primera edición*. Ginebra, Suiza. Recuperado de HYPERLINK "<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1533&context=gladnetcollect>"
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2009). *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*. Recuperado de https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_119305/lang-en/index.htm.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *Desarrollo rural a través del trabajo decente*. Documento de orientación. Empoderamiento de las personas con discapacidad para el desarrollo rural. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_235423.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Trabajo decente para las personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. Segunda edición. Ginebra. Recuperado de HYPERLINK "https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf"
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Organización Internacional del Trabajo celebra sus 100 años. Más información ILO Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente*. Recuperado de HYPERLINK "<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>"
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud*. Santander: Organización Mundial de la Salud. recuperado de <https://www.who>

- int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). *Resumen informe mundial sobre la discapacidad*. Recuperado de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (16 de enero de 2018). *Organización Mundial de la Salud - Centro de Prensa*. Recuperado de <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Programa de las Naciones Unidas (PNUD). (1994). *Informe sobre Desarrollo Humano: Un programa para la Cumbre sobre Desarrollo Social*, Nueva York. Recuperado de: HYPERLINK "<https://derechoalaconsulta.files.wordpress.com/2012/02/pnud-informe-1994-versic3b3n-integral.pdf>" <https://derechoalaconsulta.files.wordpress.com/2012/02/pnud-informe-1994-versic3b3n-integral.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas (PNUD). (24 de julio de 2018). *La ONU pide más apoyo para las personas con discapacidad*. Recuperado de https://www.undp.org/content/undp/es/home/news-centre/news/2018/UN_calls_for_more_support_for_people_with_disabilities.html
- Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL). (Mayo 2016). *Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México*. México, D. F. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/126572/Diagnostico_sobre_la_Situacion_de_las_Personas_Con_Discapacidad_Mayo_2016.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2015). *La inclusión laboral en México*. México, D.F. Recuperado de http://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/Libro-Inclusion%20Laboral%20en%20MexicoAvances%20y%20retos%20version%20digital.pdf
- Sen, A., & Anand, S. (1994). Desarrollo Humano Sostenible: Conceptos y Prioridades. *Inédito, PNUD*, 1-34. Recuperado de: HYPERLINK "<https://es.scribd.com/doc/102456074/SEN-ANAND-Desarrollo-Humano-Sostenible>" <https://es.scribd.com/doc/102456074/SEN-ANAND-Desarrollo-Humano-Sostenible>
- Sistema de información de los objetivos del desarrollo sostenible, México. El papel de México en la Agenda 2030. Recuperado de <http://agenda2030.mx/#/home>
- Steiner, A. (24 de julio de 2018). Cumbre mundial sobre la discapacidad. *Programa de las naciones unidas para el desarrollo (PNUD)*. Recuperado de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/news-centre/speeches/2018/global-disability-summit.html>.
- Urquijo, M. (2014). La teoría de las capacidades en Amartya Sen. *EDETANIA (46)*, 63-80. Recuperado de HYPERLINK "<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5010857>" <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5010857>
- Velasco-Jauregui, L. (2013). El proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México (*Tesis doctoral*, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, Tlaquepaque, Jalisco).
- Vite, M. (2012). La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social. *Polis, 8(2)*, 153-173. Recuperado de <https://polismexico.izt.uam.mx/index.php/rp/article/view/85>

LA INNOVACIÓN AFECTA LA ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES

THE INNOVATION AFFECTS THE STRUCTURE OF ORGANIZATIONS

Javier Benalcázar ¹

Resumen

La innovación está fuertemente identificada con el cambio y la creatividad para hacer cosas nuevas, ocasionando transformar y afectar cualquier tipo de industrias o empresas. Por esto es fundamental que las organizaciones mejoren su modelo de negocios aplicando la innovación como parte de sus estrategias, no solo para crear o mejorar un producto, sino también para cambiar la estructura de la organización y así aumentar sus posibilidades de éxito. El presente trabajo recopila importante literatura sobre los tipos de innovación, proceso de cambio (Modelo de Lewin). Este modelo permite entender la necesidad de enfrentar los cambios y, lo importante, de transformarse para evitar perder posicionamiento en el mercado. Finalmente, se realizó un análisis exploratorio a la empresa ecuatoriana Válvulas del Pacífico Pacifvalvs S. A. la cual está inmersa en la industria petrolera. Se analizó los cambios que ha sufrido esta empresa desde que empezó sus operaciones hace 9 años y cuáles han sido sus innovaciones para seguir siendo productiva y rentable.

Palabras claves

Innovación, incremental, radical, cambio

Abstract

Innovation is strongly identified with "changes" and "creativity" to do new things, causing to transform and affect any type of industries and/ or companies, therefore it is essential that organizations improve their business model by applying innovation as part of their strategies, not only to create or improve a product but also to change their structure, and thus increase their change of success.

The work collected important literature on the types of innovation, change process (Lewin Model), Follow-up model to be able to understand the need to face changes and the importance of transforming and avoid to losing positions in the market.

Finally, the Ecuadorian company Válvulas del Pacífico Pacifvalvs S.A was analyzed to which it is immersed in the oil industry to observe the changes it has undergone since it started its operations 9 years ago and which were its innovations to continue being productive and profitable.

Keyword

Innovation; innovation; radical, changing

1. Introducción

Actualmente vivimos en un mundo donde los cambios son más continuos que nunca antes, por lo que las compañías siempre deben buscar estrategias que les permita continuar expandiéndose y creciendo. Las estrategias y decisiones que se materializan dentro de las empresas en el pasado que generaron rentabilidad, no garantizan que tengan el mismo efecto en el presente y futuro de las organizaciones.

Ser innovador es una herramienta importante que mantiene a las personas y las empresas por delante de los competidores. La innovación, a través del tiempo, ha creado riqueza y crecimiento económico. Schumpeter (1911) señaló que la innovación abarca crear nuevos productos o procesos de producción o mejorarlos, lo que puede generar un cambio en los costos de estructura de una industria.

La innovación no es solo crear un nuevo producto o servicio, es también crear un proceso que genere algo nuevo, y que, además, genere valor para él (Wickham, 2006, p. 7). Adicionalmente, Carrol (2009) indica que la palabra innovación proviene del latín *root innovatus* que significa renovar. Para ser innovadores, es necesario romper la rutina de los procedimientos anteriores.

Las empresas invierten en investigación y desarrollo (I+D), activos, adquisición de nueva tecnología y contratación de personas especializadas. No obstante, estas inversiones no garantizan un futuro cierto de ingresos, rentabilidad y sobrevivencia para las organizaciones (Amit y Zott, 2010).

Los nuevos productos provienen de empresas que se renuevan y de los nuevos competidores en el mercado. *Mintzberg in Burn* (2001, p. 49) argumenta que no es seguro que el cliente acepte comprar un producto simplemente porque es nuevo. El éxito se encontrará en hacer las cosas de

manera completamente diferente. Además, señala que “las innovaciones deben romper el molde de cómo se hacen las cosas”. Es decir, las organizaciones deben buscar nuevas formas, mecanismos y procesos de producir y ofrecer sus productos (innovación), si desean satisfacer las necesidades de sus clientes.

Actualmente los clientes son más exigentes en términos de personalización, calidad, novedad y precio. Todos estamos comprometidos con cambios drásticos o pequeños, porque en la vida no hay crecimiento sin cambio. Si las personas siguen haciendo lo mismo en un mercado competitivo como en la actualidad, abren las puertas a nuevos competidores, ponen en riesgo su posición en el mercado, ocasionan disminución de ventas y rentabilidad colocando a las organizaciones en un alto riesgo de supervivencia.

2. Innovación

El padre de la innovación es Joseph Schumpeter (Sydie y Adams, 2001), quien se centra más en el desarrollo económico y describió la innovación en cinco tipos en Schumpeter (1934, p. 34):

- Implementación de algo nuevo o mejorado.
- Introducción de un nuevo proceso.
- Creación de un nuevo mercado.
- Identificación de nuevas fuentes de suministro de materias primas.
- Creación de nuevas estructuras dentro de la organización.

Por otra parte, Sundbo (1998, p. 21) señala que la innovación no necesariamente tiene que centrarse solo en el desarrollo económico, sino que también puede tener diferentes caracteres como tecnológico (objetos), comportamiento (estructura de la nueva empresa), movimientos físicos (nuevo transporte) o intelectual (consultoría).

Por otro lado, Drucker (1985, p. 17) define la innovación como “las herramientas específicas de los empresarios, los medios por los cuales explotan el cambio como una oportunidad para un negocio o un servicio diferente”. En otras palabras, Drucker ve el cambio (innovación) como una oportunidad para crear un negocio y así generar riqueza. Hoy en día, el cambio es inevitable; así como, el ambiente empresarial es dinámico, la gente cambia y cada vez es más exigente a la hora de cubrir sus necesidades.

La innovación es importante para lograr una ventaja competitiva en un entorno cambiante. (Dobson, et.al 2004). EasyJet Aerolínea logró un gran éxito cuando la desregulación (política) del gobierno quien permitió a las aerolíneas de bajo costo operar realizando servicios aéreos “sin lujos”. Los pasajeros pudieron utilizar la aerolínea sin tener que pagar por la comida o bebidas lo que redujo los costos aéreos, además al permitir a los pasajeros hacer reservas en Internet sin necesidad de imprimir los boletos logro reducir costos de servicios y presentarse como una empresa con responsabilidad ambiental (Palmer y Hartley 2006).

2.1. Tipos de innovación

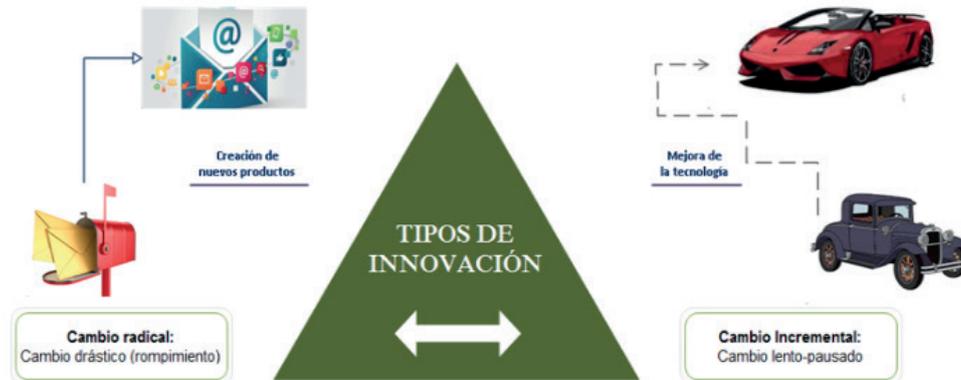
Hay dos tipos de cambios, incrementales y radicales. Para entenderlos es necesario distinguirlos unos de otros. James March (1991, en Leifer et al, 2000, p.4) afirma que el cambio incremental es el uso de la tecnología existente, para obtener mejoras de costos, incrementar beneficios o características de los productos, y mejorar procesos o servicios existentes. Price (2009, p. 13) indica que los cambios incrementales están en una escala menor. Las personas están

capacitadas y están apoyadas para contribuir al proceso de cambio. El personal está consciente del porqué de los cambios y porque existen nuevos objetivos. Trabajan para implementar el proceso hasta que se logren las nuevas metas. El cambio incremental no implica la previsibilidad suficiente para estar absolutamente seguro de la magnitud, la frecuencia y la duración de los cambios. El cambio incremental se origina con pequeñas modificaciones en productos o procesos que mejoran la funcionalidad y beneficios del producto o del servicio. Este tipo de cambio constituye la base de la mejora continua y del progreso.

Por otra parte, el cambio radical es la explotación de la tecnología para crear nuevos productos, procesos o servicios que revolucionan un mercado o industria. Además, Gutiérrez, Torres, Jacob, (2001) señalan que el cambio radical se da cuando existe un rompimiento total de lo establecido en un producto o proceso, creando incluso nuevos mercados. El cambio radical se implementa ya sea por una crisis o por una oportunidad.

Una crisis con cierto nivel de magnitud puede afectar el desempeño de una organización. Por otro lado, la organización puede ser consciente de que existe una oportunidad potencial en el mercado, por lo que actúa rápidamente para obtener beneficio antes que sus competidores lo hagan (Price, 2009). El cambio radical se implementa cuando es necesario para interrumpir las formas habituales de hacer las cosas. En este tipo de cambio, el tiempo es vital y las empresas deben actuar con rapidez. La innovación radical ofrece mejoras significativas en el rendimiento y el costo; además, ofrecen nuevas formas de hacer negocios.

Tipos de innovación incremental y radical



Fuente: Marín-García, J.; Pardo, M; Bonavia, T. (2008); Price, D., 2009, p. 13; James March, 1991, en Leifer et al, 2000
 Autor: Por el autor

Por ejemplo, Kodak, que ha dominado el mercado de la fotografía de consumo durante más de un siglo, se encontró en un gran problema a principios de este milenio, cuando se eliminó la película en favor de la imagen digital. La empresa, basada en la mejora incremental de la tecnología anterior, tuvo que enfrentar a empresas nuevas que trajeron consigo la nueva generación de toma de fotografías (Innovación radical). Algunas empresas se muestran reacias a ser radicales e invertir en proyectos largos con un alto nivel de riesgo. Siempre están bajo presión para maximizar el proyecto financiero a corto plazo, y luego, prefieren desarrollar mejoras incrementales de los productos y tecnologías existentes (Leifer et. al, 2000, p. 3)

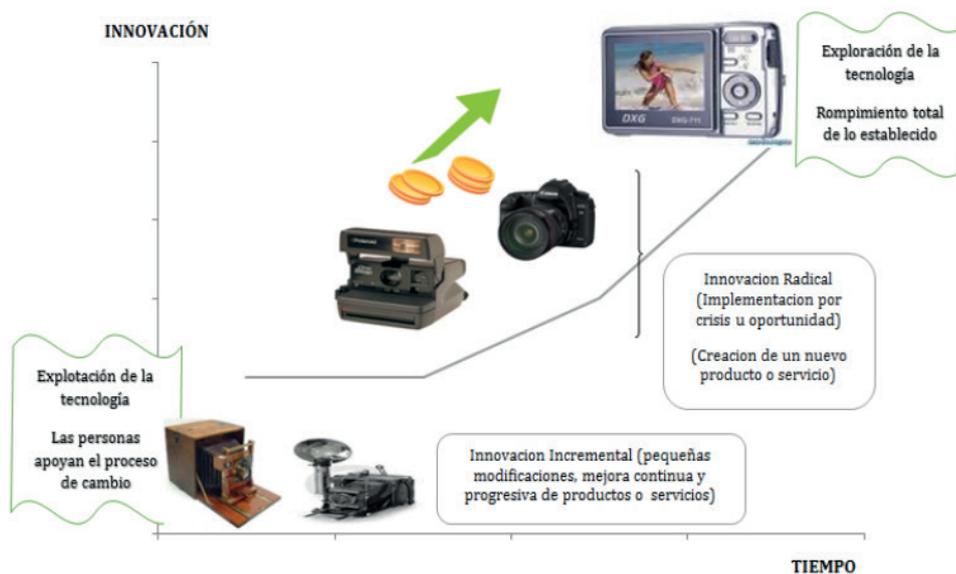
La empresa Kodak invirtió en cambios incrementales, lo que mantuvo a la organización dominando el mercado fotográfico durante muchos años. Pero cuando los nuevos participantes ingresaron a la industria fotografía con algo completamente innovador, usando la tecnología digital y recursos, pusieron en peligro a la multinacional. Esta no estaba preparada para competir contra ellos ni contra una innovación tan radical. Es así como la empresa que dominó el mercado fotográfico y que siempre se centró en el conocimiento, recursos exis-

tentes, y en los desarrollos incrementales, fue fácilmente derrotada. No solo Kodak sino todas las grandes organizaciones están siempre bajo la responsabilidad y presión de adaptarse inmediatamente a la nueva tecnología, cambiar su modelo de negocios, su estructura organizacional, asignación de recursos e inclusive su cultura corporativa con el objetivo de poder sobrevivir y generar riqueza (Yin, Ansari, y Akhtar, 2017).

De acuerdo con el siguiente gráfico, se representa la evolución de las cámaras con el propósito de brindar al lector una mejor comprensión del cambio radical e incremental, determinando las diferencias en el desarrollo de algunas mejoras del conocimiento y los recursos existentes, y el poder de ser completamente radicales, con nuevos conocimientos y recursos.

Es importante señalar que las empresas, según el tipo de innovación, que enfrenten deberán utilizar el mejor enfoque para gestionar el cambio. Dunphy y Stace (1993, en Burne, 2009, p. 349), argumentaron que existen diferentes enfoques, en diversas circunstancias, para gestionar el cambio. Los gerentes y consultores deben saber qué modelo de cambio es el más apropiado de acuerdo con la situación o a la contingencia que se enfrenten.

Imagen 1. Innovación Incremental y radical



Fuente: Gutiérrez, E; Torres, X; Jacob, M (2001), Price, D., (2009).

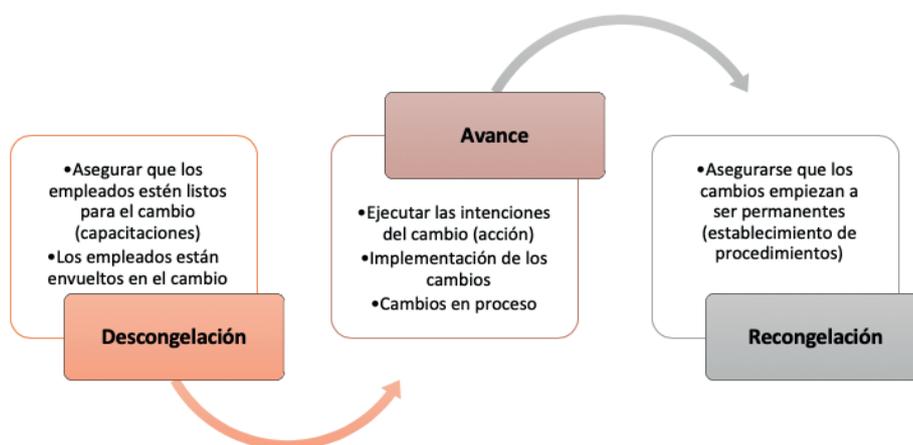
2.2. Proceso de cambio

Todo cambia a nuestro alrededor y es común que nos resistamos a estos cambios, porque siempre estamos buscando estabilidad y consistencia, pero debemos tener conciencia que, en nuestro entorno, las reglas de juego en la industria seguirán cambiando y

debemos estar preparados para enfrentarlas. (Stieglitz, 2006, p.3).

De acuerdo con el modelo del psicólogo Kurt Lewin (en Bush C. y Blake I., 2009, p.9), el proceso de cambio involucra tres etapas diferentes que son necesarias para un cambio efectivo dentro de una organización (ver:

Modelo Lewin. Cambios en la organización



Fuente: Kurt Lewin en Blake, Bush (2009), Hussain, Akram, Lei, Akram, Haider Hussain, S and Ali, M (2016).

En resumen, la figura indica que las tres etapas son:

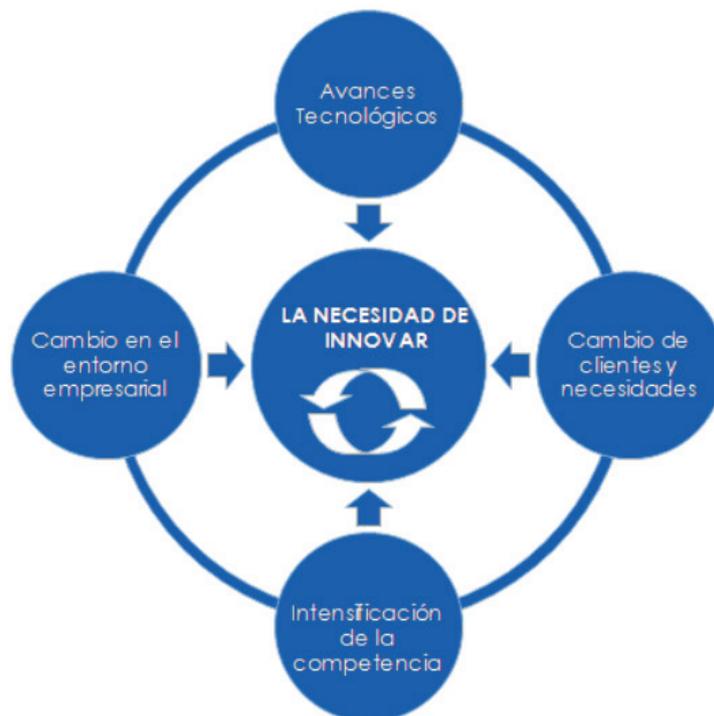
- **Descongelación.** Esta etapa es considerada la fase más difícil en el proceso de cambio, pues implica el movimiento de comprender que el cambio es necesario. Para ello, las organizaciones deben capacitar a todos los colaboradores para que estén conscientes, motivados y listos para el cambio.
- **Avance.** Es la etapa de transición y es en donde se toma las acciones que generan los cambios que sean necesarios para alcázar competitividad. Estas acciones pueden ocasionar un cambio estructural en las organizaciones, nuevos comportamientos, actitudes y creencias que en conjunto sirven para alcanzar la nueva posición deseada.

Aquí las personas están aprendiendo y desarrollando sus propias soluciones para ayudar en el proceso de cambio.

- **Recongelación.** En esta etapa es en donde las personas se aseguran de que el cambio se convierta en permanente. Los procedimientos que se solían hacer forman parte del pasado. En el presente es necesario seguir las nuevas formas de trabajar en la organización para lograr el objetivo deseado. (Blake y Bush, 2009).

El proceso de cambio se origina debido a la innovación que viene acompañada de cuatro factores que impulsan el cambio en el mercado. Para poder entender estos factores es importante analizar el modelo de seguimiento realizado por Sheth y Ram, (1987) y que se observa a continuación.

Modelo de seguimiento o fuerzas que impulsan la necesidad de innovar de Sheth y Ram (1987)
Modelo de Sheth y Ram en Mitchel, R y Goffin, K (2005, p3). Autor: Sheth y Ram (1987).



- **Avances tecnológicos:** Las empresas necesitan invertir en tecnología para poder transformar potencialmente sus mercados. No pueden desarrollarse usando solo recursos internos. Es esencial hacer un seguimiento del progreso de una variedad de tecnologías, debido a su importancia e influencia en los mercados.
- **Cambio de clientes y necesidades:** Hoy en día, el nuevo escenario de los negocios ha formado un consumidor que demanda mayor calidad y precios más asequibles (HCL, 2009). Por lo tanto, es esencial que las empresas entiendan lo que sus consumidores quieren y necesitan para que no se los lleve la competencia.
- **Intensificación de la competencia:** Actualmente, la competencia en el mercado obliga a las empresas a encontrar fuentes que les permitan ser innovadores, reducir costos y mejorar la calidad.

Por ejemplo, Guinness tenía una posición excelente en el mercado de acciones de Inglaterra. Con la eliminación de las barreras al comercio internacional (globalización) muchas cervezas nuevas habían llegado a este mercado. Para sobrevivir en su nuevo entorno, la estrategia de Guinness fue invertir en investigación y desarrollo (I+D). Esta empresa trabajó primero para mejorar sus pruebas de calidad, debían asegurarse en vender la mejor versión de su cerveza y cumplir con las exigencias del mercado. Además, buscaba crear un envase completamente nuevo que le permitiría mantener a sus clientes e incluso aumentar nuevos compradores.

Es así que se crea el innovador "In can system". Este sistema consiste en colocar dentro de la lata de cerveza una bolita blanca que hace liberar el gas cuando se la abre y

crear la espuma que tanto gusta a los consumidores y que se asemeja a la espuma que se forma cuando se sirve la cerveza directamente de un barril. Esta innovación tuvo un gran éxito ya que Guinness pudo extender el ciclo de vida de su producto, obtener alta rentabilidad, y llevar la tradicional espuma del barril a la lata. Guinness, protegió su invento mediante el uso de patentes (Trott, 2002).

- **Cambio de entorno empresarial:** El entorno empresarial cambia todo el tiempo. El ambiente de trabajo de hoy no es el mismo de la experiencia de nuestros padres y no será el mismo para nuestras generaciones futuras. Es necesario ser receptivo al cambio según el entorno. Las empresas, al igual que en el pasado, enfrentan revoluciones en su entorno; primero fue la Revolución Industrial y hoy en día su nuevo reto es ser parte de la revolución del internet, las computadoras y la comunicación.

Citando a Krippendorff (2008, p. 2) indica que a lo largo de la historia, la civilización con un alto nivel de innovación ha dominado a sus rivales menos creativos. Las sociedades que adoptan nuevas innovaciones siempre obtienen poder sobre sus vecinos y tienen un mejor desarrollo en la agricultura, la metalurgia, la política y en la economía. La vida y la muerte, ganar y perder, el dominio y la sumisión se relacionan con la innovación mientras la humanidad se haya preocupado por tales cosas. La innovación es un factor esencial de supervivencia, no una opción.

Todos estos factores a continuación influyen en las organizaciones sobre la necesidad de innovar.

La innovación lleva a cabo nuevas ideas y valores. La innovación nos permite tener ventajas competitivas y enfrentar las nuevas reglas en el mundo empresarial con éxito. La innovación aporta al entorno em-

presarial nuevas formas de sobrevivir en el mercado (Rushkoff, 2005, pp. 1-20).

3. Caso de estudio. Válvulas del Pacífico Pacifvals S.A.

Válvulas del Pacífico Pacifvals S. A. es una empresa ecuatoriana que se formó en el año 2010 contando con infraestructura, equipos y personal calificado que le permitió desarrollarse en el campo de la industria petrolera, especializándose en la fabricación de cabezales para pozo (Wellhead), árboles de navidad. Sus productos han sido vendidos a Petroamazonas EP, GE, Schlumberger, entre otras. En la actualidad, la empresa cuenta

con cinco certificaciones internacionales, una de ellas es el API6a que es otorgado por el Instituto de Petróleo americano, que le han permitido incrementar sus productos y servicios. Además, cuenta con el certificado ISO 14001 referente al sistema de gestión ambiental ya que una de sus políticas es fomentar en las operaciones la prevención de la contaminación y la protección ambiental.

Esta investigación determinó el cambio que ha tenido la empresa en estos 9 años de funcionamiento. El análisis está dividido en las variables que utilizó la compañía para poder llegar a resultados que le permitan seguir vendiendo y consolidarse en la industria petrolera, de acuerdo con la siguiente cronología.

Válvulas del Pacífico Pacifvals S. A. y su innovación

Variable	Estrategias	Mecanismos	Observaciones	Resultados
Formalización de los nuevos objetivos de la empresa	Obtener certificaciones internacionales (La organización empieza con certificaciones desde el año 2011)	Cada departamento se empodera para estructurar procesos y cumplir con las exigencias que conlleva una certificación Se conforma un equipo para auditar cada proceso, conformado por una persona de los diferentes departamentos: Ingeniería, Diseño y Desarrollo, Recursos Humanos Y SGI (Sistema Integrado de Gestión)	La empresa reconoce que para poder subsistir necesita implementar procedimientos y adquirir certificados internacionales.	2011: API Q1 (Sistema de Gestión para la fabricación de Equipo Petrolero, Petroquímica y Gas) ISO 9001:2008 (Sistema de Gestión de calidad) 2012: API 6A Licencia No. 6a-1356 (Licencia para Fabricación de Cabezales de Pozo, Árboles de Navidad y Válvulas) OSHAS 18001: 2007 (Sistema de Seguridad y Salud Laboral) ISO 14001:2008 (Sistema de Gestión Ambiental)
Establecer programas de capacitación continua	Capacitar a los empleados	La persona encargada del Sistema Integrado de Gestión es la persona en guiar e instruir al personal de Válvulas del Pacífico	Se envía a capacitación externa a dos empleados de Válvulas del Pacífico Pacifvals S.A para fortalecer el sistema de calidad	La organización identifica cuellos de botella en la toma de decisiones y procesos operativos

Variable	Estrategias	Mecanismos	Observaciones	Resultados
Mantener el compromiso de la dirección	Fortalecer la cultura, visión y misión de la compañía	Dar apoyo al sistema de gestión de calidad (reuniones continuas)	Se realiza trabajos en grupos para que cada departamento se familiarice con el rol de cada área para alcanzar los objetivos	La gerencia acepta subgerencias emitidas por los empleados para avanzar en la mejora continua
Fomentar y aplicar innovación	Analizar las necesidades de los clientes, de los empleados y del mercado de la industria petrolera	Estudio de costo y beneficio de las nuevas implementaciones en tres ejes fundamentales de la empresa los cuales son: Mejoramiento de los productos (Innovación Incremental), Creación de nuevos productos y servicios, e Implementación y mejora de nuevos procedimientos que faciliten la toma de decisiones	Se identifica la necesidad de mejorar los productos, ampliar el portafolio, mejorar la planificación de recursos y reestructurar la organización para la toma de decisiones y responsabilidades	2014: Los departamentos de Ventas, Producción. Compras y Financiero pasan de utilizar Excel al sistema SAP Business One (Sistema de planificación de recursos ERP) 2016: Nueva reestructuración, se reafirma la Gerencia General y se crea 2 coordinaciones: Financiera y Operaciones con el objetivo de cambiar de una organización vertical a una horizontal. 2017: La compañía inicia el registro de 4 patentes en el Instituto Ecuatoriano de Propiedad Intelectual (IEPI) referente a sus nuevos productos 2016: La empresa ofrece servicio de reparación y reacondicionamiento de pozos 2018: Packers y flow control.

La empresa para tener rentabilidad cambio y fue creativa. Primero se aseguró de que los empleados conozcan sobre las diferentes transformaciones que iba a realizar la compañía (formalización de los objetivos), y brindo el apoyo a cada departamento para que se empodere y elabore los nuevos procesos. De igual manera, aplicó mecanismos para ejecutar los cambios, mantenerlos y obtener los resultados deseados (Obtención de certificaciones internacionales). También la compañía capacitó a su personal tanto internamente como externamente para fortalecer los cambios. Es en este punto donde se identifica problemas en la toma de de-

cisiones y procesos operativos. La empresa acepta las sugerencias emitidas por los empleados, creando trabajos en grupos para que cada departamento entienda su rol en el proceso y como su desempeño afecta a las áreas. Finalmente, Válvulas del Pacífico S. A. toma la decisión de integrar a todos los departamentos y pasa a manejar las operaciones de Excel a un sistema integral de planificación de recursos (ERP) llamado SAP Business One. Cada jefe/líder de área diseñó el sistema de acuerdo con sus necesidades y procedimientos. La segunda decisión de la empresa fue reafirmar el compromiso de la Gerencia General para fortalecer la cultura,

misión y visión de la organización, se crea las coordinaciones financieras y de operaciones para que trabajen muy de cerca con todos los departamentos y de esta manera poder agilizar la toma de decisiones y pasar de una estructura vertical a una horizontal.

La estructura vertical es aquella que está altamente jerarquizada, con muchos mandos medios y dispone lo que deben hacer, limitando tanto la visión y los objetivos de las empresas, al igual que dificulta la coordinación con otras áreas; por otra parte, la estructura horizontal permite una relación directa entre los trabajadores y cada uno de los departamentos (integración). La empresa tiene un diseño más plano y menos mandos medios (Valenzuela, 2013).

En cuanto, a la innovación de productos y servicios, la empresa identificó un cambio en el entorno empresarial. La industria del petróleo sufrió una baja del precio del crudo en más del 50% lo que afectó directamente el presupuesto general del Estado, estancando la economía ecuatoriana y abrió la puerta a la recesión (España, 2015). Esto sumado a la globalización de mercados donde se intensifica la competencia más que nunca antes, empujó a la compañía a mejorar sus productos (Innovación Incremental) y aumentar sus productos y servicios para poder cumplir con las necesidades de sus clientes, de su entorno y así poder sobrevivir y seguir siendo rentable en su industria.

4. Conclusión

La innovación nace en la creación de nuevos productos o servicios e incluso puede originar la creación de nuevos mercados y modificación de la estructura de las empresas. La innovación crea nuevos negocios altamente rentables ya que logra ventaja competitiva sobre sus competidores y llena las necesidades de los clientes de una manera ciertamente mejor.

Existen dos tipos de innovación: incremental y radical. La primera utiliza la tecnología ya existente para progresivamente mejorar los productos o servicios existentes (mejora continua). En este tipo de innovación los empleados están preparados y capacitados para apoyar y contribuir en los procesos de cambio que inician las organizaciones. En cambio, la innovación radical desarrolla nueva tecnología creando nuevos productos o servicios que originan una ruptura entre normas establecidas que afectan directamente el desempeño de las organizaciones. Por lo tanto, es importante que las empresas realicen una estrategia adecuada de cambio que permita enfrentar con éxitos los cambios. Las organizaciones que no actúen con rapidez corren el riesgo de desaparecer.

Las organizaciones necesitan cambiar según el mercado en el que desarrollan sus actividades y para estar listas al cambio, necesitan que sus empleados entiendan y estén listos para la transformación. Deben capacitarlos, guiarlos y ejecutar las acciones necesarias para avanzar. Las empresas necesitan asegurarse de que los cambios sean permanentes con el establecimiento de procedimientos.

Las empresas necesitan innovarse, ya que siempre enfrentan cambios en su entorno, la tecnología evoluciona, se intensifica la competencia y las necesidades de los clientes sufren cambios que hay que llenar. Por lo que, innovarse es el único camino para seguir generando ventas y permanecer posicionado en la mente del consumidor.

La empresa Válvulas del Pacífico Pacifvals S. A. entendió la coyuntura que vive la industria petrolera en el Ecuador y la necesidad de acoplarse a su nuevo entorno para poder crear una ventaja competitiva que le permita seguir en el mercado. Es así que la organización empieza el cambio estructural formalizando los nuevos objetivos de la empresa y brindando un total apoyo a los emplea-

dos para la elaboración de procedimientos que les permitan no solo asegurar cambios sino también obtener certificaciones internacionales e identificar de mejor manera los problemas que enfrentaba la organización. De igual manera, fortalece la cultura organizacional, la misión y la visión de la empresa aceptando sugerencias de sus empleados.

La empresa Válvulas del Pacífico Pacíficos S. A. identifica la necesidad de innovar los productos ya existentes y de ampliar su portafolio. De igual manera busca mejorar el manejo de sus recursos integrando a todos los departamentos y reestructurando la organización a una estructura horizontal que permita facilitar la toma de decisiones y responsabilidades.

Las innovaciones utilizadas tanto en sus productos como en sus procesos y métodos de gestión (estructura organizativa) han permitido a esta empresa seguir desarrollándose en su industria, optimizando sus costos de producción, agilizando la toma de decisiones y llenando las expectativas de sus clientes.

Referencias bibliográficas

- Amit, R; Zott, C. (2010). Business Model Innovation: Creating Value in Times of Change Working Paper 870, IESE Business School, University of Navarra, 17 pages
- Blake, I; Bush, C. (2009). Project managing Change: Practical Tools and Techniques to Make Happen, Financial Times, Series, ISBN 978-0273-72045-4, United Kingdom, Pearson Education Limited
- Burnes, B. (2009). Managing Change, Fifth edition, London: Prentice Hall.
- Burns, P. (2001). Entrepreneurship and Small Business, Macmillan Press Ltd, China.
- Dobson et. al. (2004). Strategic Management, Blackwell Publishers Ltd, USA.
- Drucker, P. (1985). Innovation and Entrepreneurship, Richard Clay Ltd, Great Britain.
- España, S. (19/09/2015). La caída del petróleo acerca a Ecuador a la recesión. El Presidente del país. Rafael Correa admite que la economía ecuatoriana se está estancando. *Diario el País*. Obtenida de: https://elpais.com/internacional/2015/09/19/actualidad/1442615187_094855.html
- Marín-García, J.; Pardo, M.; Bonavía, T. (2008). La mejora continua como innovación incremental: El caso de una empresa industrial española. *Economía Industrial*, No. 368, pp. 155-167
- Gutiérrez, E.; Torres, X.; Jacob, M. (2001). Innovación tecnológica: ideas básicas, III edición COTEC, 2001
- HCL (2009). Global Product Life Cycle Management, Improving product profitability amidst global competition through global sourcing. Obtenido de: <file:///E:/PAPERS/global-product-life-cycle-management.pdf>
- Hussain, S.; Akram, S.; Lei, S.; Akram, T.; Haider, M.; Hussain, S and Ali, M. (2016). Kurt Lewin's process model for organizational change: The Role of leadership and employee involvement: A critical Review. *Journal of Innovation & Knowledge*, pp 1-7, JIK 26
- Krippendorff, K. (2008). The Way of Innovation, Platinum Press
- Leifer, R. et. al. (2000). Radical Innovation: How mature companies can outsmart upstarts, Harvard Business School Press.
- Lutolf, C. (2009). From Innovation to Cash Flows: Value Creation by Structuring High-Tech-Technology Alliances, New Jersey: Wiley.
- Mitchell, R. and Goffin, K. (2005). Innovation Management: Strategy and Implementation using the pentathlon framework, Palgrave, Macmillan.
- Palmer & Hartley. (2006). The Business Environment, McGraw-Hill Companies, Inc, UK
- Price, D. (2009). The principles and practice of change, Palgrave Macmillan, Business school.
- Rushkoff, D. (2005). Get Back in the Box, Innovation from the Inside Out, HarperCollins Publisher, USA.
- Stieglitz, D. (2006). Taming the Dragons of Change: 10 Tips of Achieving Happiness and Success When Everything Around You is Changing, PhD.

- Sydie R, A. and Adams B. (2001). Sociological Theory, United States: Pine Forge Press
- Shumpeter, J. (1934). The Theory of Economic Development, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Schumpeter, J. A. (1911). The Theory of Economic Development, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Sundbo, J. (1998). The Theory of Innovation: Entrepreneurs, technology and Strategy, Edward Elgard.
- Trott, P. (2002). Innovation Management and New Product Development, Person Education Limited, England.
- Valenzuela, J (2013). *La Evolución del Diseño y la Estructura Organizativa: Un estudio de Casos. Grado de Relaciones Laborales*, Universidad Autónoma Barcelona, España. Obtenida de: https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/109361/TFG_jvalenzuelasevilla.pdf
- Wickham, P. (2006). Strategic Entrepreneurship, Fourth edition, Practice Hall.
- Yin, E.; Ansari, S.; Akhtar, N. (2017). Radical Innovation, Paradigm Shift and Incumbent's Dilemma The case of the Auto Industry. *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*. Sao Paulo, V.9, N1, p. 138-148 Jan./ Apr.

EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PROYECTO DE VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD EN EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CONTABLE FINANCIERA PARA MUJERES EMPRENDEDORAS EN EL CANTÓN CAYAMBE

IMPACT EVALUATION OF THE PROJECT OF LINKING WITH THE COMMUNITY IN THE PROGRAM OF FINANCIAL ACCOUNTING TRAINING FOR WOMEN ENTREPRENEURS IN THE CANTON OF CAYAMBE

*Pedro David Rodríguez Salazar¹, Diego Marcelo Mantilla Garcés²,
Kerwin Eduardo Zumarraga Marroquin³, Marco Vinicio Cevallos Bravo⁴*

Resumen

Los proyectos de vinculación con la sociedad buscan generar un impacto social positivo en las comunidades, pero, en muchas ocasiones, esto no se analiza posterior a su aplicación. Es por esta razón que el presente estudio analiza dicho impacto de uno de los proyectos de vinculación con la sociedad de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Central del Ecuador, determinando de esta manera, si dicho proyecto fue beneficioso y de ser el caso plantear la posibilidad de continuar y replicarlo. Por medio del presente estudio se plantea un modelo aplicable para la evaluación del impacto social de otros proyectos de vinculación.

Palabras clave

Impacto social, proyecto, vinculación con la sociedad.

Abstract

The projects linked to society aim to generate a positive social impact in the communities, but in many circumstances, this is not analyzed after its application, for this reason the present study analyzes the impact of one of the projects linked to society of the Faculty of Administrative Sciences of the Central University of Ecuador, defining in this way if said project was useful, and if in the case, to propose the possibility of continuing and replicating it. Through the present study, an applicable model for evaluating the social impact of other linked projects is proposed.

Keywords

Social impact, project, linkage with society.

1 Universidad Central del Ecuador. pdrodriguez@uce.edu.ec
2 Universidad Central del Ecuador. dmmantilla@uce.edu.ec
3 Universidad Central del Ecuador. kezumarraga@uce.edu.ec
4 Universidad Central del Ecuador. mcevallos@uce.edu.ec

Introducción

La universidad es una institución esencial del Estado, es la encargada de mantener, con espíritu crítico, los conocimientos científicos actualizados en los diversos campos, y con ellos proveer de las habilidades necesarias en diversas disciplinas para formar profesionales, posgraduados y doctores que el país requiere. La universidad, mediante sus actividades de investigación, docencia y servicios, contribuye a la identidad nacional buscando la óptima calidad de vida, individual y colectiva, expresada por la satisfacción de las necesidades humanas, como derechos, tanto del dominio biológico, como del cultural de la ciencia y el arte, y el social de la producción y el consumo (Hermida, 2019).

En este contexto, la Universidad Central del Ecuador desarrolla su programa de vinculación con la sociedad, con la participación de sus estudiantes, docentes y empleados, aplicando herramientas de desarrollo rural para conocer las necesidades con la propia comunidad; y recoger sus aspiraciones para tratarlas de manera interdisciplinaria en el campo de las ciencias de la vida y el ambiente, de la vida familiar y la vivienda con la participación de sus diferentes facultades que desarrollan una interacción mutua entre la universidad y la comunidad.

Este tipo de programas permiten que se pueda relacionar a la carrera con el ámbito social, contribuyendo con las actividades económicas que permiten el desarrollo de ciertas zonas de nuestro país, por lo que es necesaria la aplicación de los conocimientos tanto de estudiantes como de docentes. Por otra parte, el acercamiento de los alumnos hacia la parte real, como son las personas y los negocios, permite que se aplique la actividad académica en la parte práctica.

Marco teórico y metodológico

El fomento de la actividad emprendedora cada vez toma más importancia en América Latina y el Caribe. Agrupaciones no gubernamentales locales, hasta entidades públicas de nivel nacional están comenzando a implementar proyectos para difundir la cultura emprendedora y articular la creación de nuevos negocios. El desarrollo de emprendedores y nuevas empresas se ha convertido en un objetivo central para acelerar el progreso económico y social de las naciones (Angeles y Prats, 2005).

Los ecuatorianos poseen una alta iniciativa orientada al emprendimiento, esta afirmación se sustenta en estadísticas del Global Entrepreneurship Monitor (Gem, por sus siglas en inglés) que ubica a Ecuador con una de las tasas más altas de actividad emprendedora temprana regional (31,8%) delante de Colombia Perú y Chile (Lasio, 2016).

Esta primera contextualización podría ser muy alentadora, pero la mayor parte de los emprendedores ecuatorianos se han motivado por necesidad y falta de empleo formal. Esta caracterización determina una cadena de empresas muy pequeñas, con bajo nivel de innovación y concentración preferente en el comercio, lo que conlleva por añadidura a escasa generación de valor agregado (Robayo, 2009).

Robayo (2009) afirma que para mejorar el nivel de emprendimientos en Ecuador hay que fortalecer el ecosistema emprendedor y, en esa perspectiva, juega un rol fundamental la academia. De manera pragmática, cuando los estudiantes concluyen su formación profesional y se encuentran con una realidad que limita las posibilidades de acceso a un empleo, se dispara en ellos, como una ráfaga, el emprendimiento generado por la necesidad.

Una de las variables fundamentales que el Gem analiza para comprender la motivación en distintos tipos de emprendedores es la educación. La percepción del emprendimiento respecto al nivel de educación deja en claro que, mientras más alto es el mismo, la posibilidad de identificar oportunidades de mejora al emprender se incrementa.

Sin embargo, la realidad ecuatoriana evidencia que la educación superior no está aportando al surgimiento de potenciales emprendedores por oportunidad: "En Ecuador predominan los emprendedores que han concluido la educación primaria, 32%, y la educación secundaria, 33%. Entre los emprendedores nacientes destaca la proporción con primaria completa y entre los nuevos, aquellos con secundaria completa. La proporción de emprendedores con estudios superiores no alcanza el 15%." (Lasio, 2016).

En esta perspectiva el rol de los centros educativos resulta de vital importancia en la formación vocacional, son cada vez más frecuentes los concursos de ideas, los espacios para compartir con emprendedores, y el desarrollo de actividades de distinta índole que no solo buscan fomentar la formación sino además la creación de redes y de contactos que son insumos vitales para el éxito del emprendimiento (Ortega y Kamiya, 2013).

Educación contable

El autor Ángel García (2017) nos menciona: "El componente de ciencias contables y financieras, está orientado a formar al estudiante en los procedimientos y técnicas para el registro y representación de las transacciones económicas [...]. Proporciona la fundamentación teórica y la ejercitación práctica necesaria para el manejo contable y financiero, la comprensión de situaciones de riesgo y la operación de mercados de capitales".

"La contabilidad se presenta la necesidad de interrumpir la llamada 'parálisis pa-

radigmática' que afronta la ciencia contable, producto de haberse reducido a la ecuación patrimonial: $A=P+C$, que solo permite cuantificar un equilibrio aparente, porque no toma en cuenta aspectos del entorno, dando como resultado cifras frías sin contexto, basadas en métodos y normas" (Saavedra, 2015).

"En la adquisición de los conocimientos elementales que formarán parte del quehacer diario y que repercutirá en el desempeño laboral, influyen elementos psicológicos y sociológicos que se deben tener en cuenta a la hora de ejecutar un programa de capacitación, las emociones, motivaciones y deseos de los recursos humanos para perfilar su capacitación, son elementos indispensables en el trabajo personalizado" (Herrandiz, 2016).

"Es relevante destacar la influencia de las universidades como entes generadores de conocimiento donde se estudie la mejor opción para implementar planes o programas que incentiven a los individuos a desarrollar, por voluntad propia, de forma responsable y con plenos conocimientos tanto científicos, técnicos como empíricos, emprendimientos sostenibles" (Araque, 2016).

Inclusión productiva

"Inclusión productiva rural es la condición en la cual las personas y comunidades rurales en condición de pobreza y vulnerabilidad tienen acceso a las oportunidades para trabajar más productivamente, y cuentan con las capacidades y activos suficientes para ello [...]. Habilitar a las personas en condición de pobreza para invertir y para adoptar estrategias con mayor rentabilidad y riesgo" (Berdegué, 2015).

"Las intervenciones del Proyecto Alianzas Productivas son suficientes para propiciar relaciones comerciales duraderas, pero ellas necesitan un período de maduración [...] un hogar beneficiario que lleva más

de 3 años en el proyecto tiene un ingreso por la venta del producto apoyado por la alianza que es 45,06% más alto que el del hogar que lleva menos tiempo" (Mark Lundy, 2015).

"La educación técnica de calidad se constituye un elemento clave en la lucha por la superación de la pobreza, la igualdad de oportunidades y la movilidad social. En alguna medida, las brechas en inclusión social, productiva y de pobreza son el resultado de un desacople entre lo que las escuelas enseñan y lo que el mercado laboral requiere, lo que se traduce en escasa competencia profesional con empleos inestables y mal remunerados" (Tomaselli, 2018).

"Establece técnicas de gestión contable y herramientas de control adecuadas a los procesos de toma de decisiones en una entidad de forma creativa, analítica y profunda para adecuarla a las exigencias propias del desarrollo económico local" (Arencibia, 2018).

Impacto económico

"El conocimiento forjado en las universidades adquiere un rol central en el proceso productivo y competitivo de la economía, debido no solo por la adquisición del conocimiento permanente, sino por la generación y aplicación de nuevas tecnologías traducidas en una habilidad más competitiva" (José Barragán Codina, 2017).

La educación ayuda a edificar la sociedad del futuro, por lo tanto la misma es una inversión en capital humano, que desde un punto de vista económico debería reportar beneficios y de acuerdo a lo social ayudar a formar mejores ciudadanos, y por ende a una mejor sociedad (Cañón Rodríguez, 2016).

Participantes

Los participantes de la presente investigación fueron los ciudadanos del cantón Cayambe que participaron del proyecto

de vinculación con la colectividad de la Facultad de Ciencias Administrativas denominado: Programa de Inclusión Productiva y Educación Contable Financiera para Mujeres Microempendedoras del Cantón Cayambe, realizado durante el período 2016. Que fueron 60 personas del Mercado Juan Montalvo y 100 personas del Mercado Diario.

Diseño de investigación

En el presente estudio se utiliza el método cuantitativo para análisis de resultados, una investigación exploratoria de campo con una muestra aleatoria; es decir, todos los integrantes de la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionados. El estudio fue aplicado sobre la población que se ha considerado a los 160 participantes del proyecto de vinculación con la colectividad.

Instrumentos y técnicas de recolección de datos

Las variables utilizadas para el cálculo de la muestra son:

N: tamaño de la población que está comprendida por 160 personas que participaron en el proyecto de vinculación con la sociedad del cantón Cayambe.

E: el error muestral considerado fue del 5% a fin de seleccionar una muestra significativa de la población, evitando la necesidad de entrevistar a todos los participantes originales del proyecto de vinculación por la dificultad del proceso.

$$n = \frac{N}{E^2(N-1) + 1}$$

El proyecto de vinculación con la sociedad se lo llevó a cabo con la participación de dos mercados de Cayambe: el Mercado de Juan Montalvo con el 38% del total de la población; y el Mercado Diario con el 62%. Por

esta razón la muestra fue de 115 encuestas, de las cuales se realizaron. 44 en el Mercado Juan Montalvo, y 71 en el Mercado Diario.

Plan de análisis de datos

En la investigación se realizó un análisis cuantitativo mediante la aplicación del programa SPSS para tratamiento de bases de datos, con la finalidad de realizar cruces de variables para obtener mejores resultados en la investigación. Los datos cualitativos de la investigación fueron organizados mediante el programa Atlas T.I.

Procedimiento

Para la investigación se realizó una investigación de campo en los mercados mencionados. Las encuestas fueron aleatorias para que los participantes del estudio tengan la misma probabilidad de ser seleccionados y, de esta manera, evitar sesgar los resultados en cuanto a información crítica. Por ejemplo: la edad de los encuestados podría incidir en la perspectiva de la calidad de los cursos.

Metodología del BID

Como metodología para el desarrollo de la investigación, se aplicó la Hoja de Ruta presentada en el libro *La evaluación de impacto*

en la práctica y el manual del encuestador, de la metodología del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Se revisaron los diversos objetivos que una evaluación de impacto puede lograr y los indicadores de resultados y del tamaño de los efectos anticipados.

El cuestionario de evaluación partió de las medidas de resultado que se utilizarán para evaluar el desempeño y establecer si el programa de vinculación con la sociedad, desarrollado por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Central del Ecuador, tuvo éxito o a futuro se deberá reformular, considerando los indicadores de resultados.

Una evaluación de impacto constituye un tipo particular de evaluación ya que busca responder a una pregunta orientada a identificar una causa y un efecto: ¿Cuál es el impacto (o efecto causal) de un programa y su influencia en los resultados de interés?, centrándose en los cambios directamente atribuibles al programa desarrollado después de un tiempo determinado.

Se utilizó *El manual del encuestador* aplicado en la metodología del BID como herramienta de direccionamiento para el levantamiento de la información y se formularon indicadores definidos en la metodología del BID aplicables a la presente investigación, según la siguiente tabla:

Tabla 1. Indicadores de medición de impacto

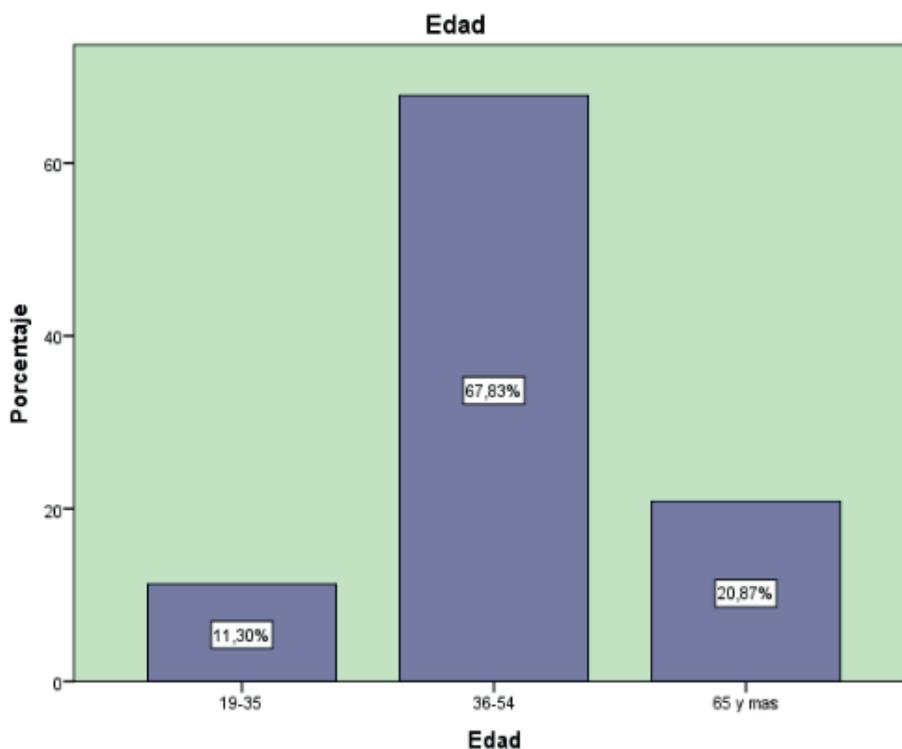
Ítem	Indicador	Fórmula indicadora	Hipótesis
1	Porcentaje alcanzado en cada uno de los objetivos del proyecto (general y específicos)	$\frac{\text{No. de beneficiarios que consideran que se alcanzó el objetivo}}{\text{No. de beneficiarios del proyecto}} \times 100$	H1: Los beneficiarios del proyecto de vinculación con la sociedad consideran que se cumplió con el objetivo.
2	Porcentaje de participantes que mejoraron su calidad de vida después de la aplicación del proyecto de vinculación.	$\frac{\text{No. de participantes que consideran que se mejoró su calidad de vida.}}{\text{No. total de participantes}} \times 100$	H1: Los participantes del proyecto de vinculación con la sociedad mejoraron su calidad de vida.

Análisis de datos

El proyecto de vinculación realizado estuvo enfocado a las mujeres emprendedoras del cantón Cayambe, por lo que en el presente análisis se realizará una comparación entre diferentes variables importantes para la investigación y que determinen resultados en el estudio.

1. Variable: edad de participantes

La edad de las mujeres en el estudio es una variable que se debe analizar en dicho proyecto, ya que esto nos permite identificar entre que rangos se encuentra la mayor parte de participantes y en el momento de cruzar los resultados con otras variables determinar las diferencias en el comportamiento de acuerdo a las edades.

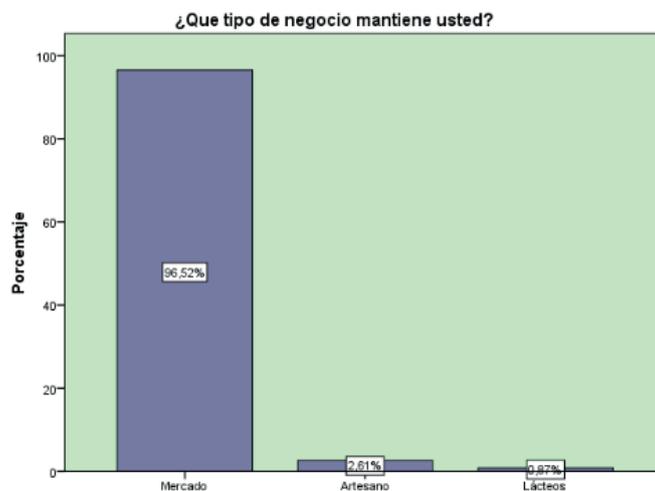


Resultado

Se determinó que el 11,30% se encuentra entre 19 y 35 años, el 67,83% se encuentran entre 36 y 54 años y el 20,87% tiene más de 65 años. Es decir, la mayor parte de mujeres emprendedoras tienen a partir 36 años, esto permite analizar la metodología con la que se pueda llegar de mejor manera a dicho sector, el tipo de negocio que prefieren y la incidencia que tuvo nuestro programa.

2. Variable: tipo de negocio

Esta variable es muy importante ya que nos permitió determinar en qué ámbito necesitaban mayor capacitación, tomando en cuenta el tipo de negocio que llevaban a cabo, y con ello, hacer una relación con la variable edad, identificando qué tipo de negocio prefieren las mujeres de acuerdo a su rango de edad.



Resultado

Se obtuvo que el 100% de los participantes tienen un negocio propio de los cuales el 96.52% mantiene negocios en el mercado, el 2,61% son artesanos y el 0,87% se dedican a la industria láctea; es decir, la mayor parte de mujeres se dedican al negocio que tienen que ver con la cosecha, intermediación y comercialización de productos. Estos resultados muestran la importancia que tuvo el proyecto ya que la contabilidad que

deben llevar las mujeres es trascendental para el éxito de sus negocios, así como el manejo de costos y otros aspectos en los que se llevaron a cabo en la capacitación.

3. Variable: conocimientos

Esta variable es una de las más importantes en el proceso del proyecto, ya que el impacto que tiene en las participantes determina el éxito de los objetivos planteados, y con ello la continuidad en diferentes sectores de nuestro país.



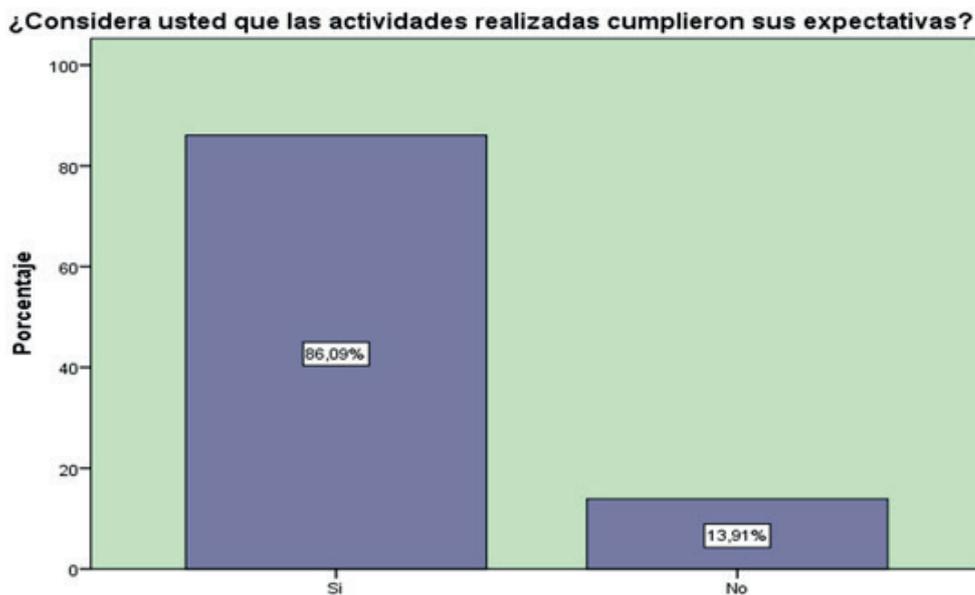
Resultado

Obtuvimos que un 90.26% de mujeres considera que sí les sirve en la aplicación de sus negocios, y el 1.76% manifestó que no. En otras palabras, la mayoría de mujeres pudo poner en práctica los conocimientos adquiridos, esto se da debido a que como se analizó en la pregunta anterior, el tipo de negocio y las materias que se impartieron se relacionaban a la actividad que realizaban y con ello en el momento de cumplir con sus jornadas de trabajo diario y así establecer el vínculo con

los aprendizajes adquiridos. El 1, 74% de las mujeres no pudo establecer dicha relación.

4. Variable: cumplimiento de expectativas

El cumplimiento de las expectativas de las participantes del proyecto nos permite determinar si se pudo cumplir con el objetivo establecido al inicio del proyecto. Esta variable tiene relación directa con el tipo de actividades, metodologías y conocimientos que se impartan, es decir, que se mide de acuerdo a otras variables tomadas en el proyecto como la edad y tipo de negocio.



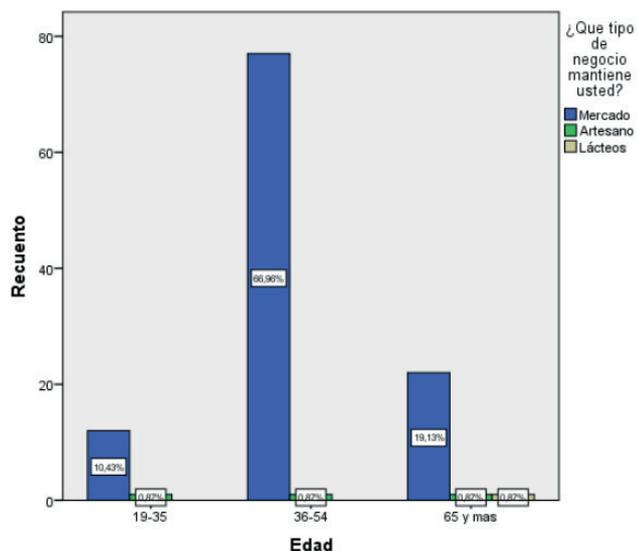
Resultado

El 86,09% de los participantes indicó que el proyecto cumplió con sus expectativas y el 13,91% no cumplió. Este resultado se obtuvo debido a que algunas variables, como la edad, y la metodología que se utilizó en el momento de impartir la capacitación, al igual que los conocimientos que se compartieron y el tipo de negocio, son factores que intervinieron directamente con el logro de dichas expectativas.

Cruce de variables

1. Variables: edad – tipo de negocio

Es importante analizar este tipo de variables ya que así nos permite determinar qué tipo de negocio es el que las mujeres desarrollan tomando en cuenta su edad, y así determinar qué tipo de capacitaciones es la más se necesita en la zona.



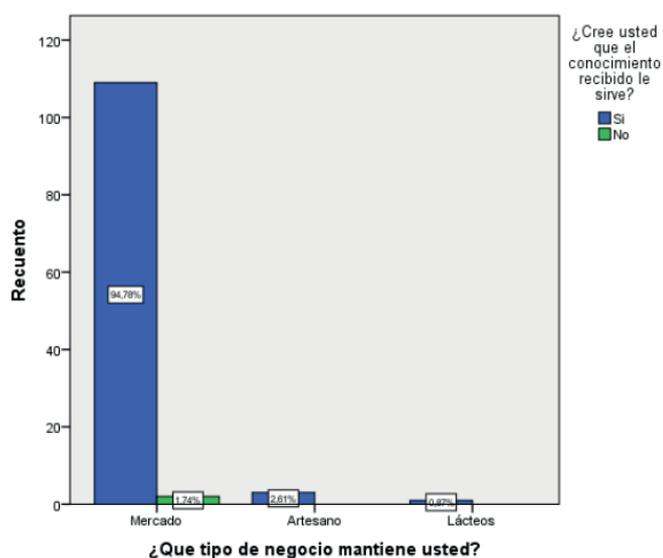
Resultado

El 66.96% de las mujeres entre los 36 y 54 años tiene un negocio de mercado, mientras que el negocio de lácteos solo lo manejan las mujeres de 65 años en adelante. En el mismo porcentaje están las artesanas de todas las edades. Podemos determinar que la mayor parte de mujeres llevan a cabo el tipo de negocio de mercado sin importar la edad, pero de lácteos solo las mujeres que

llevan una tradición de comercializar este producto.

2. Variables: tipo de negocio/conocimientos

Estas variables se relacionaron debido a que para la capacitación brindada se analizó de qué materias les sería de mayor utilidad a las mujeres dependiendo de la actividad que realicen. Por este motivo se compara para determinar en qué porcentaje les fue de utilidad a las mujeres.

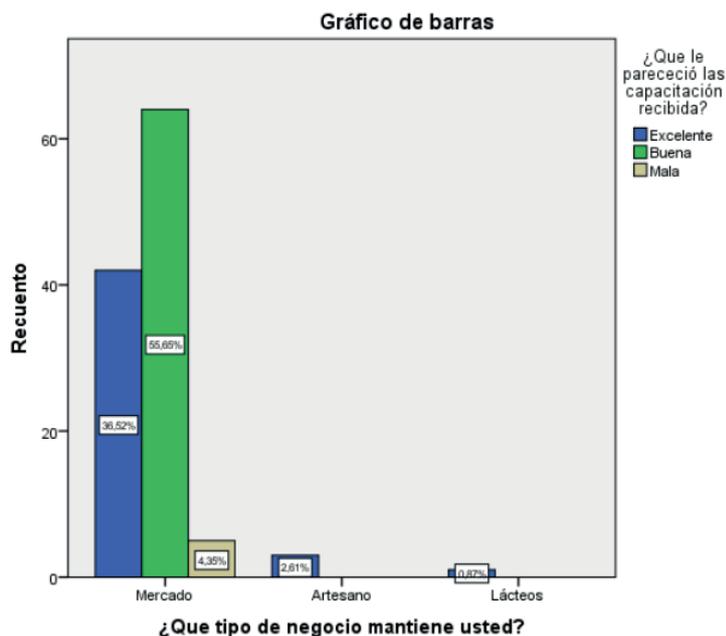


Resultado

El 94,78% de las mujeres que realizan la actividad de mercado manifestó que sí les sirvieron los conocimientos recibidos, y en el caso de las que realizan la actividad de artesanías y venta de lácteos su respuesta fue positiva. Es decir, que las instrucciones brindadas fueron las correctas, por lo tanto, estuvieron relacionadas a las actividades que desarrollaban.

3. Variables: tipo de negocio/capacitación

Se analizaron estas variables debido a que se quiso determinar en qué porcentaje y dependiendo del tipo de negocio desarrollaban. Las mujeres calificaron a la actividad realizada, para que, en posteriores aplicaciones del programa, poder realizar mejoras y contribuir al proyecto.



Resultado

Se pudo determinar que la mayor parte de las mujeres emprendedoras de la zona calificaron entre excelente y buena a las capacitaciones brindadas; es decir, que sí contribuyó a sus actividades, por lo que sería recomendable continuar con este proyecto en otras zonas que necesiten este aporte.

Indicadores

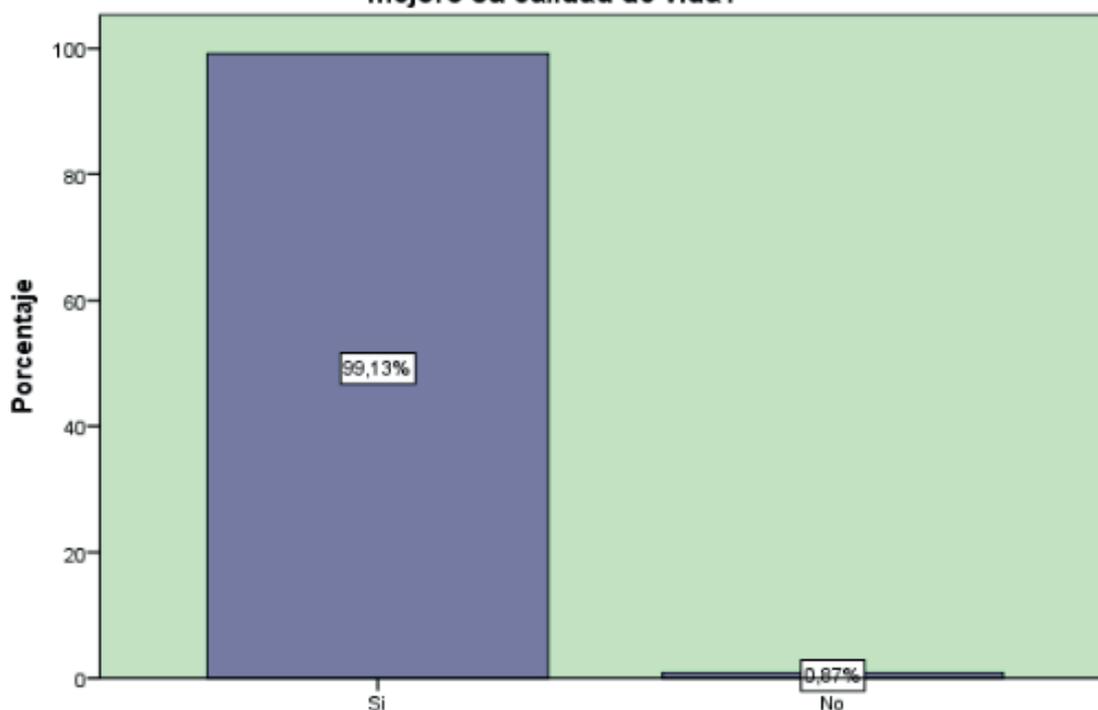
1. Indicador de impacto del proyecto

La medición del impacto de los proyectos se puede realizar mediante la verificación de la mejora en la calidad de vida, a lo que los participantes respondieron que sí en un 99,13% y únicamente el 0,87% indicó que no. A partir de este dato se puede construir el indicador de impacto del proyecto de vinculación con la sociedad.

$$\text{Impacto del proyecto} = \frac{114 \text{ mejoraron la calidad de vida}}{115 \text{ encuestados}} \times 100$$

Impacto del proyecto = 99% en la mejora de calidad de vida

¿Considera usted que con las actividades realizadas que participo le aportó o mejoró su calidad de vida?



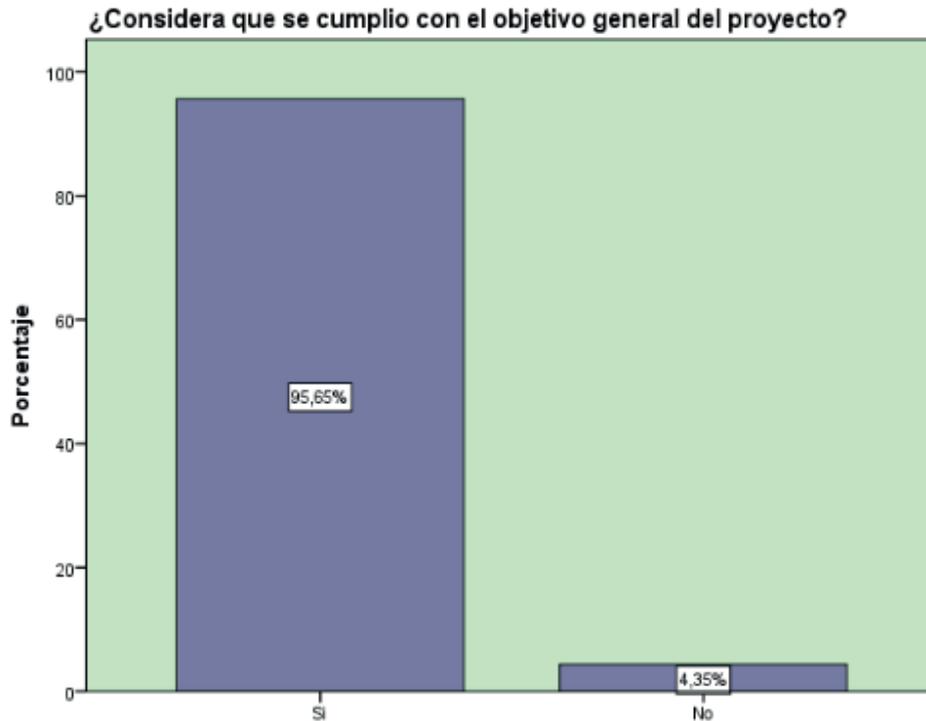
La calidad de vida es en donde se analiza el bienestar físico, material, social, emocional y el factor de desarrollo en el que contribuyó este proyecto facilitando el acceso al aprendizaje y así permitir que las mujeres puedan contribuir y ser productivas en su sector.

2. Indicador de cumplimiento del objetivo

Los participantes indicaron en un 96,65% que el proyecto sí cumplió con el objetivo y un 4,35% que no. En la metodología del BID, en el indicador del cumplimiento del objetivo del proyecto, se obtuvo lo siguiente:

$$\text{Cumplimiento del objetivo} = \frac{110 \text{ cumplió con el objetivo}}{115 \text{ encuestados}} \times 100$$

Cumplimiento del objetivo = 95,65%



Elaborado por: Los autores

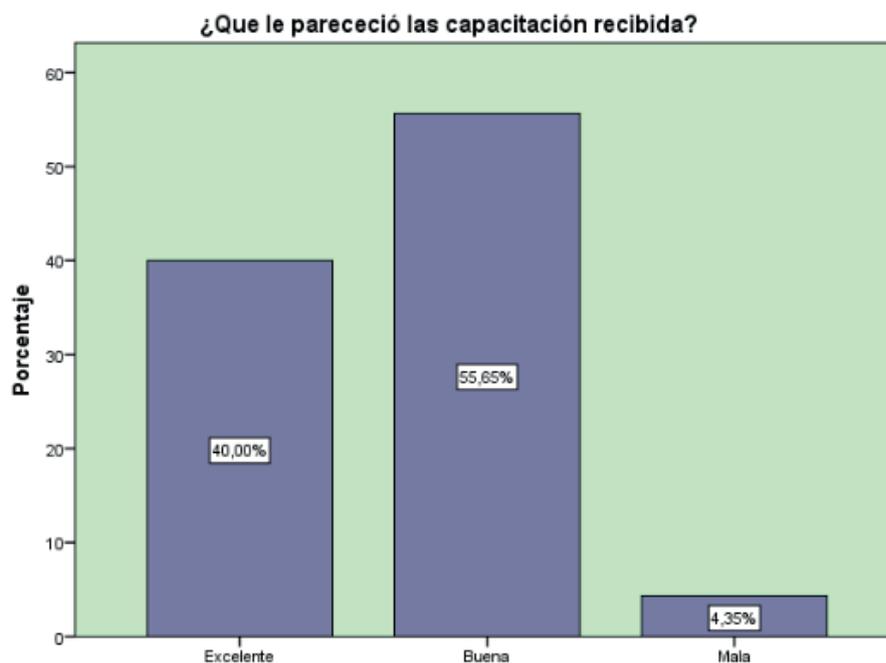
Para poder medir el cumplimiento del objetivo de este proyecto, se tomaron en cuenta diferentes factores que intervinieron en el desarrollo y fueron de importancia para el impacto que se alcanzó en el programa de inclusión de las mujeres emprendedoras.

3. Indicador de satisfacción

Se obtuvo que un 40% de los participantes del proyecto consideraran que fue excelente, un 55,65% que fue bueno y solo el 4,35% que fue malo. En la metodología del BID, en el indicador del porcentaje de participantes que consideran satisfactorio al proyecto, se obtuvo lo siguiente:

$$\text{Porcentaje de satisfacción} = \frac{46 \text{ excelente} + 64 \text{ bueno}}{115 \text{ encuestados}} \times 100$$

Porcentaje de satisfacción = 95,65%



Elaborado por: Los autores

El tipo de capacitación que se brindó a las mujeres, permitió determinar en qué manera se llegó a las participantes y que así ellas pudieran calificar el grado de satisfacción que alcanzaron mediante los conocimientos que esperaban y lograron obtener.

Discusión

Una parte fundamental de la academia es que exista una vinculación entre los conocimientos y la sociedad, a fin de beneficiar directamente a los estudiantes que ponen en práctica dichos conocimientos y a la comunidad. En la actualidad, se está poniendo énfasis en la aplicación de dichos proyectos en las universidades del Ecuador.

Con frecuencia posterior a la aplicación de los proyectos se deja de lado la evaluación final del impacto social. Sin dicha evaluación, resulta imposible tener un parámetro que permita establecer la necesidad de continuar con los proyectos, realizar réplicas, o simplemente descartarlos. Median-

te el presente estudio se ha obtenido un modelo de evaluación en función del BID que puede ser aplicable a otros proyectos de vinculación de la Facultad de Ciencias Administrativas, otras Facultades de la Universidad u otras universidades.

El presente proyecto alcanzó un impacto del 99% en la mejora de la calidad de vida según los resultados de los participantes, por cuanto es fundamental el fortalecimiento nuevos proyectos de vinculación con la sociedad en un trabajo conjunto entre la academia y el aporte a la comunidad con conocimientos para el desarrollo.

En el indicador del cumplimiento del objetivo del proyecto de vinculación, se obtuvo un 95,65%, lo cual indica que se ha cumplido el objetivo planteado que fue "Fortalecer las habilidades empresariales de las mujeres del Cantón Cayambe a través de la capacitación en educación contable y financiera". Adicionalmente, los responsables deben pensar en la posibilidad de replicar el modelo.

El indicador de porcentaje de satisfacción fue exactamente igual al cumplimiento del objetivo con un 95,65%, lo que indica una altísima satisfacción por parte de los participantes.

Se obtuvo que al 86,09% les gustaría recibir nuevas capacitaciones, y con un porcentaje de impacto del 99%, cumplimiento del objetivo y satisfacción del objetivo del 95,65%. Es fundamental mantener el proyecto de vinculación objeto de estudio, fortalecerlo y ampliarlo para otras zonas que requieran capacitaciones en temas administrativos, contables y financieros para un mejor desempeño de las comunidades.

Conclusiones

- Mediante el estudio se ha demostrado que el proyecto de vinculación con la colectividad de la Facultad de Ciencias Administrativas determinado: Programa de Inclusión Productiva y Educación Contable Financiera para Mujeres Microempendedoras en el Cantón Cayambe, realizado durante el período 2016, tiene un impacto positivo del 99% en cuanto a que mejoró la calidad de vida de los participantes. De esta manera, la hipótesis se cumple con respecto al mejoramiento de la calidad de vida de los participantes del proyecto de vinculación con la sociedad.
- Se ha verificado que el proyecto de vinculación cumplió con el objetivo en un 95,65%, el cual fue fortalecer las habilidades empresariales de las mujeres del cantón Cayambe a través de la capacitación en educación contable y financiera, permitiendo el desarrollo de los negocios que emprendieron varias mujeres de la zona. De esta manera, la hipótesis se cumple en cuanto al

objetivo principal del proyecto de vinculación con la sociedad.

- Los participantes calificaron al proyecto con un 40% de excelente, 55,65% de bueno y 4,35% de malo, motivo por el que el porcentaje de satisfacción fue de 95,65%, estableciendo que las mujeres emprendedoras sí pudieron poner en práctica en sus negocios lo recibido en el programa.
- El proyecto de vinculación con la sociedad contribuyó a mejorar conocimientos de contabilidad, tributación, manejo de costos y atención al cliente. Conocimientos de suma importancia en el desarrollo de emprendimientos.

Bibliografía

- Angelelli P. y Prats J. (2005). *Fomento de la actividad emprendedora en América Latina y el Caribe*. Washington D.C. : BID.
- Araque, Y. V. (2016). La Responsabilidad Social Universitaria: emprendimiento sostenible como impacto de intervención en comunidades vulnerables. *Revista EAN*, 20.
- Arencibia, A. S. (2018). Metodología para evaluar el impacto en el desarrollo local del programa de maestría en contabilidad gerencial de la Universidad de Holguín. *Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*, 27.
- Barragán J.osé Barragán Codina, M. B. (2017). Impacto que tiene la Inversión en Educación Superior en el. *International Journal of Good Conscience*, 11.
- Berdegúe, J. A. (2015). Inclusión productiva rural. *Estrategia de monitoreo y evaluación de los componentes de inclusión productiva de PROSPERA*, 32.
- Cañón Rodríguez, R. (2016). brecha digital: impacto en el desarrollo social y. *tendencias pedagógicas*, 19.
- García, Á. (2017). Llas competencias en la formación del profesionalcontable: una revisión

- de las posturas institucionales y educativas . *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión* , 83-1'3.
- Herrandiz, A. C. (2016). Apuntes sobre la superación profesional en instituciones de la Educación Superior. *Educación y Sociedad*, 14.
- Lasio, V. (2016). *Global Entrepreneurship Monitor*. Guayaquil: Espol.
- Lundy M.ark Lundy, R. I.-P. (2015). Un instrumento efectivo de inclusión productiva, versátil ante diferentes condiciones de vulnerabilidad y contextos regionales. *POLITICA EN SINTESIS* , 8.
- Ortega Daniel D. Ortega y Kamiya Marco Kamiya. (2013). *Emprendimientos en América Latina: Desde la subsistencia hacia la transformación productiva*. Bogota: CAF.
- Robayo, G. (2009). El emprendimiento y la educación no siempre van en la misma dirección. *Polémika.USFQ* .
- Saavedra G., M. L. (2015). La investigación contable en Latinoamérica. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal* , 24.
- Tomaselli, A. (2018). La educación técnica en el Ecuador. *Ppolíticas sociales* , 49.

La presente investigación fue realizada con la colaboración de la Coordinación de Investigación Formativa (CIF) y proyectos semilla de la Universidad Central del Ecuador.

RASGOS DE PENSAMIENTO DE DISEÑO DE DOCENTES INMERSOS EN LA ECONOMÍA NARANJA

DESIGN THINKING FEATURES OF TEACHERS IMMERSSED IN THE ORANGE ECONOMY

Silvia Campodónico Centurión¹, Carlos Campos Salgado², Jhonatan Zavala Castillo³

Resumen

Esta investigación es de tipo descriptivo comparativo y se realizó con el objetivo de identificar si los docentes de educación superior de carreras orientadas a la economía naranja presentan rasgos de pensamiento de diseño, así como también las metodologías que utilizan para innovar tanto en el ejercicio de su profesión como para su labor pedagógica. Además, se pretende comparar si la presencia de estos rasgos obedece o no a las características de los docentes. Se tomó como muestra a 232 docentes de la Escuela de Educación Superior Toulouse Lautrec, quienes respondieron una escala de rasgos de pensamiento de diseño dando como resultado que los rasgos de búsqueda de información, pensamiento integrador, optimismo y colaboración están más presentes en aquellos docentes que tienen como característica diferenciadora significativa ejercer su profesión en trabajos independientes y tener más de 10 años de ejercicio de su profesión y labor docente.

Palabras claves

Rasgos de pensamiento de diseño, docentes, metodologías para innovar, economía naranja.

Clasificación JEL: I25, O43

Abstract

This research is of a comparative descriptive type and was carried out with the objective of identifying if the professors of higher education of careers oriented to the orange economy present design thinking traits, as well as the methodologies they use to innovate both in the exercise of their profession as for its pedagogical work, in addition, to compare if the presence of these traits obeys or not to the characteristics of the teachers. As a sample, 232 teachers from the Toulouse Lautrec School of Higher Education were taken, who responded to a scale of design thinking features, resulting in information search, integrative thinking, optimism and collaboration traits being more present in those teachers who They have as a significant differentiating characteristic to exercise their profession in independent jobs and have more than 10 years of exercising their profession and teaching work.

Keywords

Design thinking traits, teachers, methodologies to innovate, orange economy.

JEL Classification: I25, O43

1 Universidad Toulouse Lautrec Perú. scampodonico@tls.edu.pe
2 Universidad Toulouse Lautrec Perú. ccampos@tls.edu.pe
3 Universidad Toulouse Lautrec Perú. jzavala@tls.edu.pe

Introducción

El campo del diseño ha aportado con la profesionalización de algunas habilidades y técnicas importantes para solucionar problemas complejos. Estas habilidades y técnicas permiten a los diseñadores tener un desempeño creativo y útil. Por ello, han sido foco de atención en campos y profesiones ajenas al diseño centrándose en la manera en que trabaja y piensa el diseñador al momento de plantear soluciones a los problemas. Estas destrezas generalmente son asociadas a rasgos de pensamiento de diseño; es decir, aspectos interiorizados o desarrollados productos de la actividad misma de diseño en las personas que realizan estas actividades (Brown, 2008; Martin, 2009; Laakso y Clavert, 2014).

Los rasgos de pensamiento de diseño están vinculados a aquellas personas que tienen como características principales buscar constantemente retroalimentación sobre sus acciones, afrontado con optimismo los problemas puesto que buscan integrar las posibles soluciones producto de trabajos interdisciplinarios (Blizzar et. al, 2015).

Además, Daly, Mann y Dall'Alba (2011) indicaron que el pensamiento de diseño puede migrar de la disciplina del diseño a otras profesiones y así ser utilizado por personas con distintas perspectivas sobre problemas complejos, siendo un nicho importante la educación puesto que es allí en donde los profesionales se preparan para conformar equipos interdisciplinarios. Laakso y Clavert (2014) sostuvieron que los profesionales de vanguardia deben ser capaces de trabajar eficientemente de forma interdisciplinar, adoptando una perspectiva global de cara a los retos que se presentan constantemente en la vida laboral. Por ello, los docentes cobran una vital importancia en la formación de los futuros profesionales dado que uno de sus roles principales es dotarlos de habili-

dades de comunicación y trabajo en equipo, ampliando su visión de los aspectos económicos, ambientales y sociales que están involucrados a su profesión desde una perspectiva sostenible (Brown y Adler, 2008). Para ello, Benalcázar y Blanco (2019) indicaron que es necesario que los docentes utilicen metodologías creativas e innovadoras para la enseñanza de temas teóricos-prácticos y vivenciales que les permita simular situaciones favorables y negativas en el desarrollo profesional de los estudiantes.

Por otro lado, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) propuso como desafío de desarrollo de América Latina y el Caribe la denominada economía naranja entendida como "el conjunto de actividades que de manera encadenada permiten que las ideas se transformen en bienes y servicios" (BID, 2017a, p. 5) puesto que genera un alto movimiento económico desde los ámbitos de la creatividad, la cultura, el diseño, el arte, el turismo y los medios de comunicación. Esto también es importante para el desarrollo de un país, puesto que brinda empleo a casi 29,5 millones de personas en todo el mundo y genera ingresos por más de 2,25 billones de dólares anualmente (BID, 2017a, 2017b). En ese contexto, es importante estudiar el ámbito académico y formativo de los profesionales de esta economía, principalmente identificando, por un lado, aquellos rasgos de los que forman a profesionales inmersos en la industria naranja, y por otro, si utilizan metodologías innovadoras o ágiles para cumplir con su labor docente.

Es así que la figura del docente se transforma en el vínculo entre la economía naranja y los estudiantes que a futuro serán profesionales que trabajarán en las industrias creativas, culturales y cualquier tipo de industria puesto que, por un lado, el profesor es miembro activo de esta por medio del ejercicio de su profesión a través de consultorías o trabajos dependientes o in-

dependientes, y por otro, está directamente involucrado desde su rol de docente en la formación de los que en unos años, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) estarán siendo parte de la población económicamente activa, es decir, de las personas que trabajan o buscan trabajo (INEI, 2019).

Bajo esta perspectiva, cobra importancia identificar si los docentes presentan rasgos de pensamiento de diseño dado que aquellos con estos rasgos tienen más probabilidades de poseer características como expectativas de resultados positivos a nivel profesional sumado a creencias y acciones ligadas a la sostenibilidad, haciéndoles aptos para enfrentar los mayores desafíos de la humanidad (Blizzar et al. 2015). En ese contexto, aquellos docentes con rasgos de pensamiento afrontarían con expectativas de resultados positivos el desafío de formar profesionales con amplia visión en cuanto al acontecer social, económico y ambiental de la sociedad en donde se desarrollan, valiéndose de metodologías innovadoras y creativas para tal fin (Brown & Adler, 2008; Blizzar et al. 2015; Benalcázar & Blanco 2019).

Por lo tanto y en base a lo anteriormente planteado, la presente investigación tuvo como objetivo identificar si los docentes de educación superior de carreras vinculadas a la economía naranja presentan rasgos de pensamiento de diseño y metodologías que utilizan para innovar tanto en el ejercicio de su profesión como para su labor pedagógica, además, comparar si la presencia de estos rasgos obedece a las características de los docentes en cuanto a su género, el vínculo de su profesión con el diseño, si ejercen o no su profesión, el tipo de trabajo que realizan, si dedican mayor tiempo a su labor docente o ejercicio profesional, si utilizan o no metodologías para innovar, los años de experiencia como docente y años que llevan ejerciendo su profesión, y así identificar cuáles son

las más relevantes para la presencia de los rasgos de pensamiento de diseño. A continuación, se explica el marco teórico que sustentó esta investigación, la metodología utilizada y los resultados y conclusiones del presente estudio.

Marco teórico

El diseño está involucrándose en actividades y prácticas cada vez más amplias, expandiendo así sus límites disciplinarios, conceptuales, teóricos y metodológicos, lo que ha conllevado a que no exista una definición universalmente aceptada sobre el pensamiento de diseño; sin embargo, los elementos comunes sobre su definición están enfocados en la importancia de la orientación en el usuario y la empatía con la condición humana (Rodgers, 2013). Los académicos opinan que el diseño ahora no solo limita su foco al desarrollo de productos, sino que también se está ocupando el terreno de los servicios, sistemas y educación. En esencia, el pensamiento de diseño es una metodología nacida en el diseño para generar ideas innovadoras (Brown, 2009; Martin, 2009). Son estas características del pensamiento de diseño que lo convierten en una herramienta importante en la figura docente-estudiante, puesto que, permite al docente centrarse en las necesidades y fortalezas del estudiante contrastándolas con las necesidades de la industria para así, valiéndose de metodologías innovadoras, pueda formar futuros profesionales acordes con el mercado laboral.

Rasgos de pensamiento de diseño

Este estudio tomó como base la investigación de Blizzar et al. (2015) quienes, producto de una revisión de literatura, definieron los rasgos de pensamiento de diseño como aquellas destrezas para preguntar y solicitar los puntos de vista de otros para decidir

o cambiar de dirección; analizando detallada y holísticamente todo los aspectos involucrados para implementar soluciones novedosas; siendo perseverantes ante las situaciones desafiantes, y valiéndose de la adopción de nuevos enfoques para resolver problemas gracias a su capacidad de trabajar interdisciplinariamente. Estos rasgos de pensamiento de diseño permiten que una persona desafíe constantemente los límites de las soluciones conocidas y se aventuren en territorios desconocidos (Goldschmidt y Rodgers, 2013).

Existen cinco rasgos relacionados al pensamiento de diseño: a) colaboración, que implica trabajar interdisciplinariamente y tener experiencia en más de un campo; b) experimentalismo, al momento de resolver los problemas, manejando la incertidumbre y tolerando la ambigüedad; c) optimismo, para no retroceder y afrontar de forma positiva distintos desafíos; d) búsqueda de retroalimentación, incluye aquellas características de búsqueda de sugerencias para la mejora personal y valiéndose de la opinión de otros con distintas perspectivas; y, e) pensamiento integrador, para analizar las soluciones en general y encontrar los vínculos entre estas (Blizzard & Klotz, 2012; Brown, 2008; Dym, Agogino, Eris, Frey y Leifer, 2005).

Metodologías para innovar

En el contexto actual y complejo donde se hace imprescindible la generación de innovación en los diferentes campos del desarrollo, la competitividad empresarial busca ideas creativas constantemente y procura desarrollarlas de manera ágil para crecer y perdurar. Hoy en día son muy populares las llamadas metodologías ágiles, que nacieron para proyectos de desarrollo de software, y actualmente son aplicables a diferentes industrias. Marcan diferencias frente a los métodos tradicionales, por ejemplo: prioridad en

individuos e interacciones y no en los procesos, proyecto en marcha en lugar de exceso de documentación; foco en la colaboración con el cliente y no en la negociación de contratos, respuesta al cambio versus lo planificado (Navarro, Fernández y Morales, 2013). Esta mirada desde el campo del desarrollo es relevante para la aplicación en la práctica educativa actual, donde el docente puede capitalizar el ejercicio de estas metodologías en la gestión del aula y el producto generado por los estudiantes, además de emplearlas en su día a día profesional fuera de las aulas.

Por ello, es oportuno el empleo de metodologías para innovar en el desarrollo de las competencias profesionales y la formación en las aulas. La presente investigación se centra en cuatro metodologías por su utilidad y practicidad al momento de su ejecución: a) Design Thinking metodología orientada a la innovación, que permite pensar como un diseñador puede transformar la forma de desarrollar productos, procesos y estrategias (Brown, 2009); b) Scrum, metodología para el desarrollo ágil en un entorno de trabajo de alta colaboración de equipos, que emplea un conjunto de reglas, herramientas y roles que originan la estructura para funcionar de manera óptima (Navarro, et al., 2013); c) Lean Startup, que tiene como núcleo el crear, medir y aprender de la experiencia para transformar una idea e implementarla en el contexto real (Ries, 2012); y d) Toulouse Thinking, metodología innovadora educativa creada por la institución en donde se realizó el estudio, orientada a desarrollar habilidades técnicas y socio-emocionales, en forma de set mental donde se construye el conocimiento, y toma como base las tres anteriores para idear (Design Thinking), desarrollar (Scrum) e implantar (Lean Startup) una propuesta en un contexto determinado (Toulouse Lautrec, 2018).

En este escenario, resulta mandatorio identificar en los docentes la presencia de

rasgos de pensamiento de diseño para afrontar el desafío educativo desde la creatividad y el pensamiento de diseño orientado a la innovación. Esto configura el rol del docente como un nexo con futuros profesionales capaces de generar innovación a través del pensamiento de diseño y el empleo de metodologías para innovar, con entregas de proyectos de impacto positivo en lo social, económico y medio ambiental. De esta manera, esta configuración, desde el pensamiento de diseño para la formación de profesionales, orientada a la generación de innovación, toma real relevancia de cara a los escenarios complejos y las actuales habilidades que las organizaciones demandan en términos de empleabilidad.

Metodología

Esta investigación es de carácter descriptivo comparativo puesto que buscó identificar la presencia de rasgos de pensamiento de diseño de los docentes inmersos en la economía naranja y compararlos con sus características; además, es una investigación de corte transversal puesto que la recolección de datos se realizó en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Para tal fin, se utilizó la escala diseñada por Blizzard et al. (2015) que tiene nueve ítems en escala tipo Likert de cinco niveles que va desde 0 "muy en desacuerdo" a 4 "muy de acuerdo", y están distribuidos en cinco dimensiones: colaboración (2 ítems), experimentalismo (1 ítem), optimismo (2 ítems), búsqueda de retroalimentación (2 ítems) y pensamiento integrador (2 ítems) la misma que, al ser el inglés su idioma original, pasó por una traducción convencional (Brislin, 1980) por dos académicos bilingües independientes. Después de ello, se validó la escala a través de la consulta con tres expertos teniendo un coeficiente de validez de 0.9; es decir, que la escala realmente sí permite identificar la presencia de rasgos de pensamiento de di-

seño; además, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.7 siendo estable en su medición en el tiempo.

Por otro lado, la muestra estuvo conformada por 232 docentes de una Escuela de Educación Superior de Perú que ofrece un programa de estudios con carreras afines a la economía naranja como comunicaciones, digital, diseño de interiores, diseño de moda, diseño de producto y publicidad y marketing. Del total de la muestra, el 40% eran mujeres y el 60% hombres; además, el 74% eran profesionales vinculados al diseño (14% eran arquitectos el 28% comunicadores y el 32% diseñadores) y el 26% profesionales menos vinculados al diseño (12% artistas y 13% de ciencias sociales); asimismo aparte de ser docentes, el 94% ejercía su profesión y de los cuales, el 23% tenía un trabajo dependiente y el 77% un trabajo independiente; el 87% del total de la muestra utilizaba una metodología ágil ya sea para ejercer su profesión o su rol como docente. Por último, el 67% de docentes le dedicaba más tiempo a ejercer su profesión que a la docencia (33%), además del total de la muestra, el 72% tenía entre 1 a 10 años de experiencia como docente frente a un 28% que tenía más de 10 años, sin embargo; del total de docentes, el 67% contaba con más de 10 años de experiencia ejerciendo su profesión frente al 33% que tenía menos de 10 años de ejercicio.

Al momento de analizar los resultados se consideraron los cinco rasgos de pensamiento de diseño propuestos por Blizzard et al. (2015), teniendo como criterio para comparar el total de los rasgos de pensamiento de diseño con las características de los docentes tales como el género, tipo de trabajo, el vínculo de su profesión con el diseño, tiempo ejerciendo la docencia o profesión y años de experiencia como docente y ejerciendo su profesión, para ello se utilizaron distribuciones de frecuencia y la prueba estadística *t* de student para la comparación

de las características de los docentes; además, para el procesamiento de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS V24. A continuación se explican los resultados de la investigación.

Resultados

Como se observa en la tabla 1, la mayoría de los docentes en cuatro de los rasgos de pensamiento de diseño presentan un alto nivel

de presencia en cuanto a búsqueda de información (78.4%), pensamiento integrador (83.6%), optimismo, (75.9%) y colaboración (78.4%); sin embargo, en el rasgo de experimentalismo solo un 44% está en un nivel de presencia alta. Asimismo, de los cinco niveles de presencia del total de rasgo de pensamiento de diseño (baja, media baja, media, media alta y alta), el 100% de la muestra se distribuye entre los niveles de presencia media, media alta y alta.

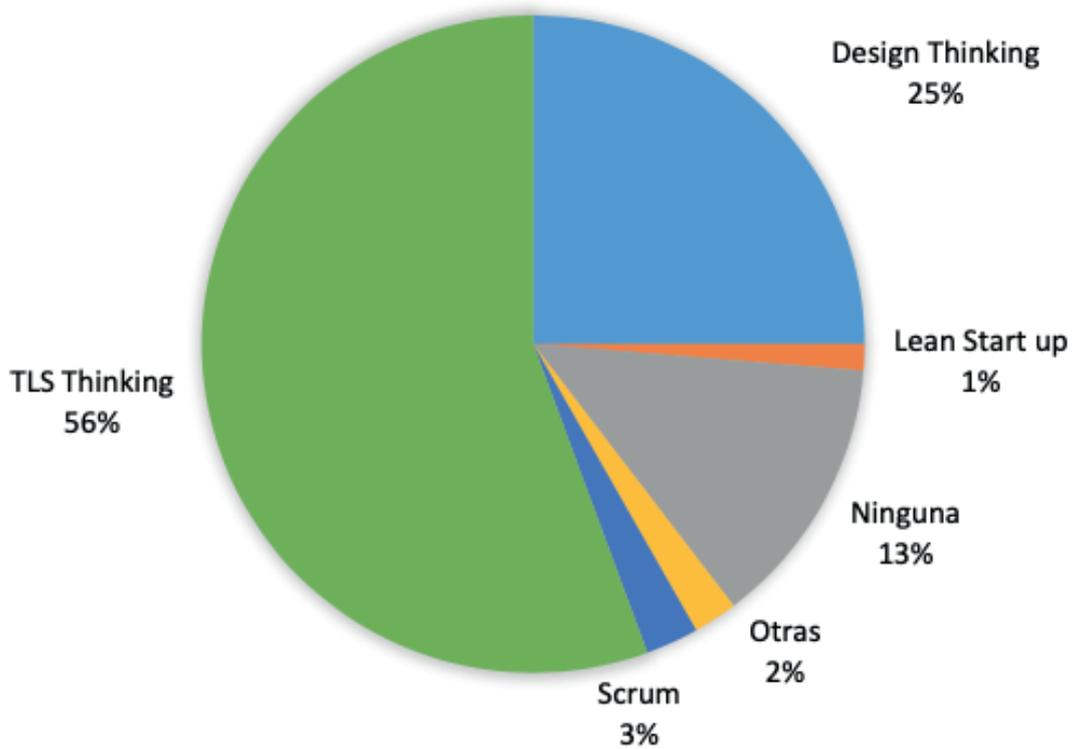
Tabla 1. Rasgos de pensamiento de diseño de docentes inmersos en la economía naranja

Rasgo de pensamiento de diseño	Presencia	N	%
Búsqueda de retroalimentación	Media	8	3,4%
	Media alta	42	18,1%
	Alta	182	78,4%
	Total	232	100%
Pensamiento integrador	Media	5	2,2%
	Media alta	33	14,2%
	Alta	194	83,6%
	Total	232	100%
Optimismo	Media baja	1	0,4%
	Media	27	11,6%
	Media alta	28	12,1%
	Alta	176	75,9%
	Total	232	100%
Experimentalismo	Bajo	2	0,9%
	Media baja	1	0,4%
	Media	31	13,4%
	Media alta	96	41,4%
	Alta	102	44,0%
	Total	232	100%
Colaboración	Media baja	1	0,4%
	Media	11	4,7%
	Media alta	38	16,4%
	Alta	182	78,4%
	Total	232	100%
Total de rasgos de pensamiento de diseño	Media	8	3,4%
	Media alta	50	21,6%
	Alta	174	75,0%
	Total	232	100%

En cuanto a la distribución de las metodologías para innovar que utilizan los docentes como se puede observar en la figura 1, el 56% emplea el TLS Thinking para

realizar sus clases o ejercer su profesión, seguido del Design Thinking con un 25%; sin embargo, el 13% no utiliza ninguna metodología.

Figura 1. Distribución del tipo de metodologías para innovar que usan los docentes inmersos en la economía naranja para ejercer su profesión o para realizar su labor docente



Por otro lado, respecto a la comparación de la presencia de los rasgos de pensamiento de diseño de acuerdo con las características de los docentes, se encontró que solo existe diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.05$) en cuanto a (a) si los docentes realizan trabajos dependientes o independientes, (b) si el tiempo de años de experiencia como docente es mayor o menor

a 10 años y (c) si los años ejerciendo su profesión son mayores o menos a 10 años. Empero, no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > 0.05$) en cuanto a las características de género, vínculo de la profesión con el diseño, si ejercen o no su profesión, si dedican más tiempo a la docencia o profesión y si usan metodologías para innovar en su rol docente o profesión (ver tabla 2).

Tabla 2. Comparación de las características con el total de rasgos de pensamiento de diseño de los docentes inmersos en la economía naranja.

Característica del docente		N	Media	t	Significancia
Género	Mujer	92	4,6957	-0.454	0,650
	Hombre	140	4,7286		
	Total	232			
Vínculo de profesión con el diseño	Más vinculadas	172	4,7035	-0.604	0,547
	Menos vinculadas	60	4,7500		
	Total	232			
Ejercicio de profesión	No	14	4,7143	-0.010	0,992
	Si	218	4,7156		
	Total	232			
Tipo de trabajo	Dependiente	52	4,5769	-2.186	0,029*
	Independiente	180	4,7556		
	Total	232			
Mayor dedicación de tiempo actual	Profesión	156	4,6859	-1.237	0,217
	Docencia	76	4,7763		
	Total	232			
Uso de metodologías para innovar	No	31	4,6452	-0.770	0,446
	Si	201	4,7264		
	Total	232			
Años de experiencia docente	10 años a menos	167	4,6766	-2.033	0,043*
	más de 10 años	65	4,8154		
	Total	232			
Años ejerciendo profesión	10 años a menos	77	4,6104	-2.175	0,030*
	más de 10 años	155	4,7677		
	Total	232			

* $p < 0.5$

Los resultados comparativos antes descritos resultan coherentes al momento de identificar los niveles de presencia de rasgos de pensamiento de diseño con cada una de las características de los docentes inmersos en la economía naranja que participaron en este estudio (ver figuras 2 a la 5). En aquellos docentes en donde existen diferencias estadísticamente significativas y tomando como referencia solo el nivel alto

de presencia de rasgos de pensamiento de diseño, se encontró que según: a) el tipo de trabajo que realizan, hay una diferencia de 14.8% favorable a los docentes que tienen un trabajo independiente (78.3%) respecto a aquellos que tienen un trabajo dependiente (63.5%); b) años de experiencia como docente, existe una diferencia de 11.2% favorable a los aquellos que tienen más de 10 años de experiencia docente (83.1%) frente a los que tienen menos de 10 años (17.9%); y, c) años ejerciendo profesión, hay una diferen-

cia favorable de 13.2% a los docentes que tienen más de 10 años ejerciendo su profesión (79.4%) respecto a aquellos que tienen menos de 10 años (66.2%).

No obstante, en aquellas características de los docentes donde no se encontraron diferencias estadísticamente significativas y solo teniendo en cuenta el nivel alto de presencia de rasgos de diseño, como vínculo de profesión con el diseño, ejercicio de profesión, dedicación mayor de tiempo y uso de metodologías para innovar solo hay diferencias de 4.5% a favor de las profesiones menos vinculadas al diseño (78.3%) respecto a las que es-

tán más vinculadas al diseño (73.8%), 3.8% de los que sí ejercen su profesión (75.2%) sobre los que no ejercen (71.4%), 9.8% a favor de los que le dedican mayor tiempo a la docencia (81.6%) frente a los que le dedican más tiempo al ejercicio de su profesión (71.8%), y 8.4% a favor de aquellos que sí utilizan metodologías para innovar cuando ejercen su rol de docente o profesión (76.1%) respecto a los que no (67.7%), entre hombres y mujeres. Por último, no existe diferencia (0%) en cuanto al género puesto que tanto hombres como mujeres en el nivel alto de presencia de rasgos de pensamiento de diseño tienen un 75%.

Figura 2. Presencia de rasgos de pensamiento según el género y el vínculo de profesión con el diseño de los docentes inmersos en la economía naranja

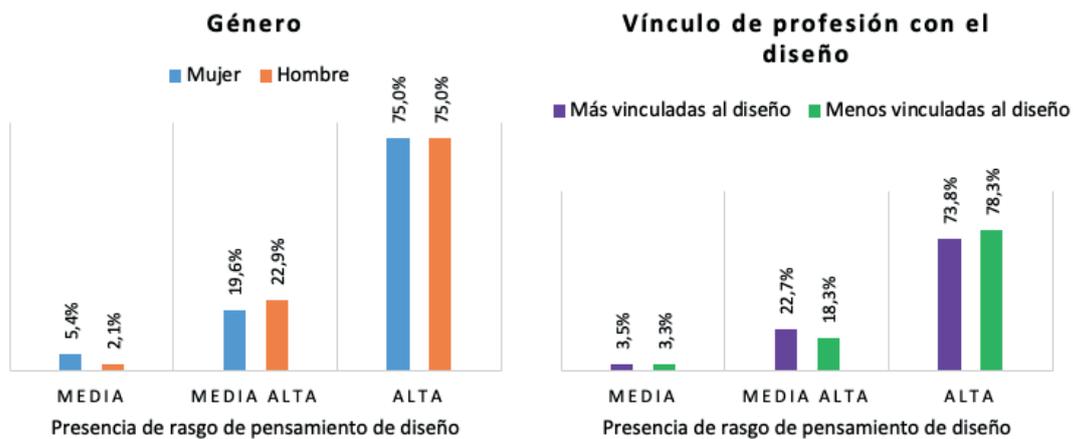


Figura 3. Presencia de rasgos de pensamiento según el ejercicio de profesión y el tipo de trabajo de los docentes inmersos en la economía naranja

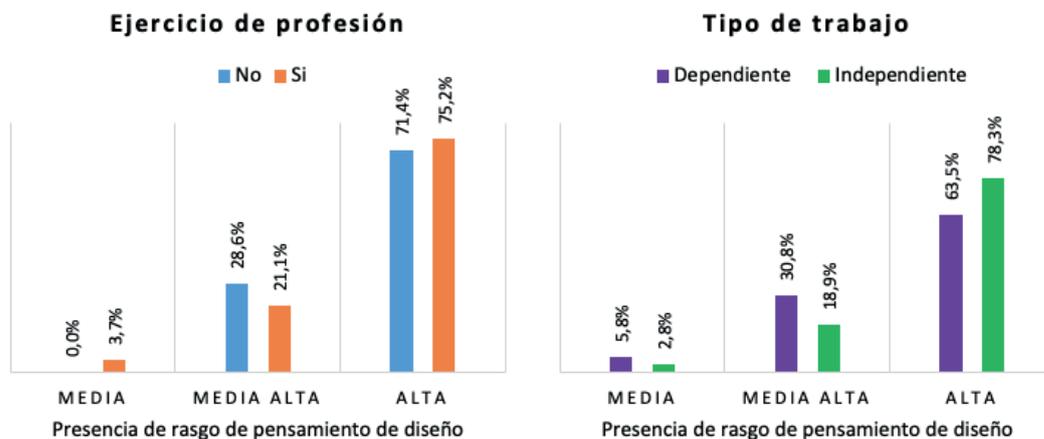


Figura 4. Presencia de rasgos de pensamiento según la mayor dedicación de tiempo actual y el uso metodologías para innovar de los docentes inmersos en la economía naranja

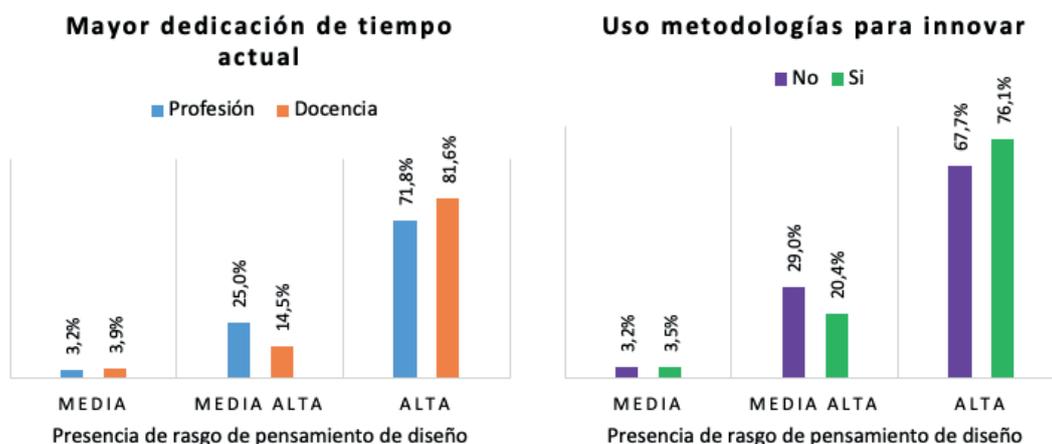
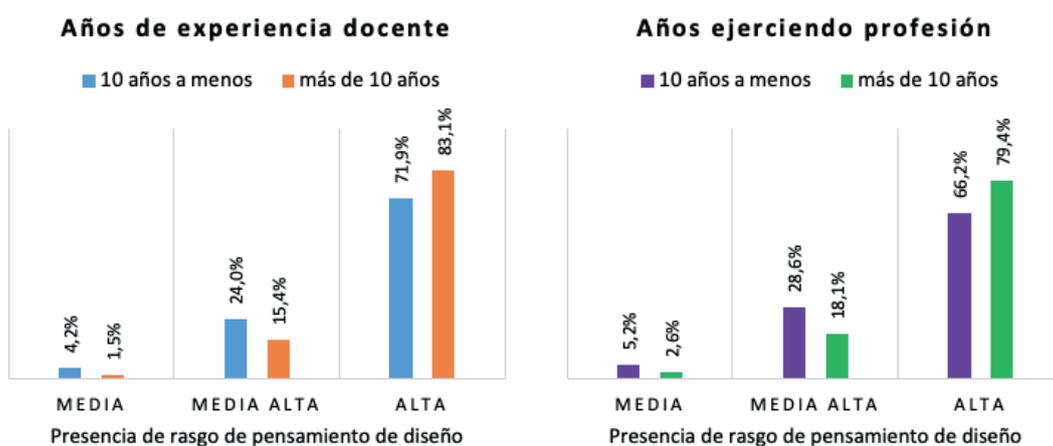


Figura 5. Presencia de rasgos de pensamiento según los años de experiencia docente y años ejerciendo profesión de los docentes inmersos en la economía naranja



Conclusiones

Esta investigación contribuyó a identificar la presencia de los rasgos de pensamiento de diseño en docentes inmersos en la economía naranja y las metodologías que utilizan para innovar. Además, permitió comparar si la presencia de estos rasgos obedece a las características de los docentes en cuanto a género, vínculo de profesión con el diseño, ejercicio de profesión, tipo de trabajo, mayor dedicación de tiempo actualmente, el uso de metodologías para innovar, años de experien-

cia como docente y los años que llevan ejerciendo su profesión. A continuación, se explican las conclusiones relevantes del estudio:

Primero, los cuatro rasgos de pensamiento de diseño con mayor presencia en los docentes inmersos en la economía naranja son búsqueda de información (78.4%), pensamiento integrador (83.6%), optimismo (75.9%) y colaboración (78.4%), lo que quiere decir que aproximadamente más del 70% busca sugerencias para mejorar, encuentra vínculos entre distintos temas, afronta positivamente los distintos desafíos y está dis-

puesto a trabajar interdisciplinariamente. Pero solo menos de la mitad de docentes (44%) presenta el rasgo de experimentalismo para resolver problemas, manejar la incertidumbre y tolerar la ambigüedad.

Segundo, la metodología para innovar más utilizada por los docentes es el Toulouse Thinking (56%), metodología propia de la institución donde se realizó el estudio, la misma que se agencia del Design Thinking para idear, el Scrum para desarrollar y el Lean Startup para implantar el resultado en una realidad; de ello se deduce que más de la mitad emplee esta metodología ya sea para ejercer su profesión o su labor pedagógica puesto que integra las otras tres.

Tercero, tener un trabajo independiente, más de 10 años de experiencia docente, así como también más de 10 años ejerciendo la profesión, son características diferenciadoras estadísticamente significativas ($p > 0.05$) en cuanto al nivel de presencia de rasgos de pensamiento de diseño respecto a los docentes que tienen trabajos dependientes y menos de 10 años de experiencia como docente y ejerciendo su profesión. Es decir, aquellos docentes que, por un lado, a parte de su labor pedagógica ejercen su profesión en trabajos independientes, y por otro, superan los 10 años de ejercicio de profesión y docencia, presentan mayores y más frecuentes habilidades para preguntar y solicitar la opinión de los demás para la toma de decisiones, trabajar con equipos interdisciplinarios, adoptar de nuevos enfoques para resolver problemas y analizar los aspectos implicados para poner en marcha soluciones novedosas.

Cuarto, a pesar que existen diferencias respecto al nivel de presencia de los rasgos de pensamiento de diseño en los docentes en cuanto si su profesión está vinculada o no con el diseño, si ejerce o no su profesión, si le dedica mayor de tiempo a ejercer su profesión o a su labor pedagógica y si usa o no de metodologías para innovar; estas diferen-

cias son mínimas y no son estadísticamente significativas ($p < 0.05$) por lo tanto, no son un elemento diferenciador que marque la pauta al momento de identificar la presencia de los rasgos de pensamiento de diseño.

Por último, al ser una investigación descriptiva y de corte transversal, no se puede medir la evolución en el tiempo de los rasgos de pensamiento de diseño de los docentes inmersos en la economía naranja ni tampoco los factores asociados al desarrollo de estos rasgos, por ello se recomienda que las futuras investigaciones realicen estudios longitudinales para determinar aquellos factores que influyen en el desarrollo de los rasgos de pensamiento de diseño en el tiempo. Además, desde un punto de vista práctico, se recomienda a la institución donde se realizó el estudio desarrollar el rasgo de pensamiento de diseño de experimentalismo en los docentes que no tienen un alto nivel (66%) por ser importante para resolver problemas, manejar la incertidumbre y tolerar la ambigüedad, elementos claves para la labor pedagógica y el ejercicio profesional.

Referencias

- Adams, R., Daly, S., Mann, L. & Dall'Alba, G. (2011). Being a professional: Three lenses into design thinking, acting, and being. *Design Studies*, 32(4), 588-607. doi: 10.1016/j.destud.2011.07.004.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2017a) *Economía naranja: innovaciones que no sabías que eran de América Latina y el Caribe*. Recuperado de: https://cloud.mail.iadb.org/Multi_pubLP?page=economia_naranja_innovacion&UTMM=Direct&UTMS=Website.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2017b). *El futuro de la economía naranja*. Recuperado de: https://cloud.mail.iadb.org/Multi_pubLP?page=futuro_economia_naranja&UTMM=Direct&UTMS=Website
- Benalcázar, N. y Blanco, L. (2019). El pensamiento constructivo para la enseñanza del em-

- prendimiento: caso colegio Jhon Davison Rockefeller Quito-Ecuador. *Economía y Negocios*, 10(1), 15-25.
- Blizzard, J., y Klotz, L. (2012). A framework for sustainable whole systems design. *Design Studies*, 33(5), 456-479.
- Blizzard, J., Klotz, L., Potvin, G., Hazari, Z, Cribbs, J., y Green, B. (2015). Using survey questions to identify and learn more about those who exhibit design thinking traits. *Design Studies*, 38, 92-110.
- Brown, J., y Adler, R. (2008). Open education, the long tail, and learning 2.0. *Educause review*, 43(1), 16-20.
- Brown, T. (2008). Design Thinking. *Harvard Business Review*, 86(6), 84-92.
- Brown, T. (2009). *Change by design: How design thinking transforms organizations and inspires innovation*. New York: Harper Business.
- Dym, C., Agogino, A., Eris, O., Frey, D., & Leifer, L. (2005). Engineering design thinking, teaching, and learning. *Journal of Engineering Education*, 94(1), 103-120.
- Goldschmidt, G., & Rodgers, P. (2013). The design thinking approaches of three different groups of designers based on self-reports. *Design Studies*, 34(4), 454-471.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. D. F., México: McGraw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019) *Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento 2007 – 2018*. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf
- Laakso, M., y Clavert, M. (2014). Promover la creatividad y las habilidades del pensamiento de diseño entre los estudiantes universitarios. *Revista de estudios de juventud*, 104, 215–228.
- Martin, R. L. (2009). *The design of business: why design thinking is the next competitive advantage*. Harvard Business School Press.
- Navarro, A., Fernández, J., y Morales, J. (2013) Revisión de metodologías ágiles para el desarrollo de software. *Prospectiva*, 11(2), 30-39. Recuperado de: <https://www.re-dalyc.org/articulo.oa?id=496250736004>
- Ries, E. (2012). *El método Lean Startup*. Barcelona: Deusto.
- Rodgers, P. (2013). Articulating design thinking. *Design Studies*, 34, 433–437.
- Toulouse Lautrec (2018). *Toulouse Thinking: guía metodológica y herramientas para innovar*. Manuscrito no publicado, Dirección de Innovación y Desarrollo, Toulouse Lautrec, Lima.

LA REPITENCIA EN LA CULMINACIÓN DEL PENSUM DE ESTUDIOS DE LAS CARRERAS DE PREGRADO DE LA UNIVERSIDAD UTE

REPETITION IN THE COMPLETION OF THE CURRICULUM OF STUDIES IN THE UNDERGRADUATE PROGRAMS OF UTE UNIVERSITY

Juan Carlos Rivera Gaibor¹, Gabriel Enrique Pazmiño Castillo², Nelson Alberto Cerda Prado³

Resumen

El estudio tiene como objetivo analizar el tiempo requerido para aprobar la malla curricular (pensum de estudios) considerando el impacto que tiene la repitencia en el porcentaje de avance. La población a analizar es la de los estudiantes matriculados en el periodo académico abril 2017 / agosto 2017 de la Sede Quito. Los datos provienen del Sistema Integrado de Control Académico y Financiero (SICAF) de la Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE). Para el análisis de los datos se utilizó la hoja electrónica Excel y Microsoft Access. De los datos se obtiene que el número máximo de periodos requeridos para culminar para aprobar la malla curricular es dos, es decir, los estudiantes en promedio estarían incrementando la duración de la carrera en un 22.22%.

Palabras claves

Rezago; repitencia

Clasificación JEL: I21J20

Abstract

The study aims to analyze the time required to approve the curriculum (program of study) considering the impact that repetition has on the percentage of progress. The population to be analyzed is that of the students enrolled in the semester April 2017 - August 2017 of the Quito Campus (n = 10454). The data comes from the Integrated System of Academic and Financial Control "SICAF" of the UTE University. For the data analysis we used Excel Electronic Sheet and Microsoft Access. From the data, the results established that the maximum number of additional semesters required to complete and approve the curriculum is two; which means that students would be increasing the duration of their undergraduate studies in an average of 22.22%

Keywords

Lag, repetition

JEL Classification: I21J20

1 Universidad UTE. Facultad de Ciencias de la Ingeniería e Industrias. jcrivera@ute.edu.ec
2 Universidad UTE. Facultad de Ciencias de la Ingeniería e Industrias. gpazmino@ute.edu.ec
3 Universidad UTE. Facultad de Ciencias Administrativas. ncerda@ute.edu.ec

Metodología

En el artículo se realiza una revisión de la literatura sobre la repitencia de las carreras de pregrado. Se analiza la estructura de cada pensum de estudios (cantidad de asignaturas, número de créditos y niveles) de las seis facultades de la UTE. Del SICAF, se extrajeron los datos de la situación de los estudiantes matriculados en cada una de las carreras a la finalización del periodo académico abril / agosto 2017, con el uso del programa Microsoft Access se obtuvieron los datos auxiliares y agregados por facultad como carrera, género, número de matrícula, cantidad de asignaturas aprobadas y reprobadas, porcentaje de avance, entre otros; y para la generación de cuadros se empleó la herramienta de tablas dinámicas de Microsoft Excel.

Introducción

Desde el inicio de la era industrial, las sociedades buscan aumentar la cantidad de productos obtenidos por unidad de trabajo invertido, tratando de que el incremento de la producción no reduzca la calidad, planteándose así la noción de eficiencia. Su aplicación al campo de la educación superior es directa: la principal función de una institución de educación superior (IES) es la docencia y, por tanto, su eficiencia depende principalmente de la proporción de alumnos que logran cumplir con la malla curricular y titularse, respecto a aquellos que ingresaron (López, Albíter y Ramírez, 2008).

Las causas del rezago o retraso en la culminación de la malla curricular están asociadas a la secuencia de asignaturas obligatorias establecidas por los siguientes

prerrequisitos y correquisitos: el número de oportunidades para cursar una misma materia; el número permitido de materias reprobadas; los tipos de exámenes; el número de ocasiones en que puede presentarse a rendir un examen; las modalidades de titulación, y los plazos reglamentarios para concluir los estudios (Vera, Ramos, Sotelo, Echeverría y Serrano, 2012).

Guadalupe (2005) afirma que los alumnos atribuyen las problemáticas de reprobación, rezago o deserción, a la falta de orientación vocacional en el nivel medio superior, así como a la falta de promoción y difusión, específicamente de la licenciatura en la que se inscribieron. Lo anterior se debe a que el programa educativo al que ingresaron no cumplía con las expectativas trazadas al inicio (Vera et al., 2012).

La extensión de tiempo para aprobar la malla curricular afecta a las oportunidades de inserción laboral del estudiante. Esto representa un incremento en el gasto individual, familiar y de la sociedad, además afecta a la eficiencia y eficacia de la institución de educación superior.

Repitencia en la culminación del pensum de estudios

Antes de procesar la información fue necesario prepararla agregando campos adicionales como el género y el estado final para efectos de tener únicamente tres estados: aprobado, reprobado y retirado. También fue necesario normalizar el periodo a un formato de año y mes. Como se observa en la tabla 1.

También se consideraron las matrículas en materias optativas y obligatorias del periodo abril / agosto 2017, y no se tomaron en cuenta las materias retiradas.

Tabla 1. Muestra la información de la base de datos proporcionada para cada materia del estudiante y una descripción de cada campo

Campo	Descripción
Facultad	Nombre de la facultad en la que está matriculado el estudiante
Escuela	Nombre de la escuela en la que está matriculado el estudiante
Cedula	Número de la cédula del estudiante
Nombres	Apellidos y nombres del estudiante
Materia	Materia del estudiante
Nivel	Nivel que corresponde a la materia
N.º de créditos	Número de créditos del estudiante
Periodo	Es el periodo en el cual tomó la materia, si la materia no ha sido tomada por el estudiante aparece en blanco
Estado de la materia	<p>Tiene varias opciones e indica el estado de la materia al final del periodo, estas opciones son para:</p> <p>Aprobado: "APROBADO" "EXONERADO" "EXAMEN UBICACIÓN" "HOMOLOGADO"</p> <p>Reprobado: "REPROBADO" "REPRUEBA ASIS" "FINAL" "REPOSICIÓN" "PENDIENTE"</p> <p>Retirado: Si el estudiante retiró la matrícula consta "RETIRADO"</p> <p>Si el estudiante no se ha matriculado en la materia consta "POR APROBAR" en este campo.</p>
Número de veces que tomo la materia	Indica cuantas veces ha tomado la materia el estudiante, si el valor es 0 significa que el estudiante no se ha matriculado en la materia
Tipo materia	<p>Indica si la materia es de alguno de los siguientes tipos:</p> <p>En blanco: corresponde al curso de nivelación</p> <p>"ANUAL": para materias de pensum antiguos de carreras</p> <p>"INDUCCIÓN": corresponde a curso para modalidad a distancia</p> <p>"LABORATORIO": corresponde a materias específicas</p>

Matrícula del periodo académico abril / agosto 2017

Para efectos de analizar la repitencia en la culminación del pensum de estudios, como

se menciona anteriormente, se tomaron del SICAF para el periodo académico abril / agosto 2017 los siguientes datos de los estudiantes matriculados:

- La matrícula por asignatura y el número de matrículas, así como resultado por materia al final del periodo
- Número de asignaturas registradas
- Número de materias reprobadas
- Número de créditos registrados
- Número de créditos aprobados
- Porcentaje de avance del pensum de estudios

En el periodo señalado, en las seis facultades, se matricularon 10 454 estudiantes

de los cuales el 51,03% corresponde al género femenino y el 48,97% al género masculino, sin embargo a pesar de haber un porcentaje similar de mujeres y hombres matriculados en la Universidad, se observa que en las facultades de Comunicación, Artes y Humanidades y en Ciencias de la Salud el número de mujeres supera considerablemente al de hombres y únicamente en la Facultad de Ciencias de la Ingeniería e Industrias el número de hombres es significativamente mayor al de mujeres, como se detalla en la Tabla 2

Tabla 2. Número de estudiantes matriculados por género y facultad

FACULTAD	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	% FEMENINO	% MASCULINO
Arquitectura y Urbanismo	324	390	714	45,38	54,62
Ciencias Administrativas	1570	1163	2733	57,45	42,55
Ciencias de la Ingeniería e Industrias	608	1898	2506	24,26	75,74
Ciencias de la Salud	570	368	938	60,77	39,23
Comunicación, Artes y Humanidades	1662	777	2439	68,14	31,86
Hospitalidad y Servicios	601	523	1124	53,47	46,53
TOTAL	5335	5119	10454	51,03	48,97

Fuente: SICAF

En cuanto a las asignaturas que tomaron los estudiantes, periodo analizado, se observa que los 10,454 estudiantes registrados en las diferentes facultades se matricularon en 57,875 asignaturas. La tabla 3 muestra el número de materias tomadas por los estudiantes según el número de matrícula; se puede observar en la mencionada tabla que

del número de materias tomadas por los estudiantes el 93,61% corresponde a primera, 5,71% a segunda y 0,68% a tercera matrícula. A nivel de facultad revela que la que tiene el mayor porcentaje de segundas matrículas es Arquitectura y Urbanismo, y la que tiene el porcentaje más alto de terceras matrículas es Ciencias de la Ingeniería e Industrias.

Tabla 3. Número de materias en las que se matricularon los estudiantes por facultad según el número de matrícula

Facultad	1RA MAT.	2DA. MAT.	3RA. MAT.	TOTAL	% 1RA MAT.	% 2DA. MAT.	% 3RA. MAT.
Arquitectura y Urbanismo	3925	311	34	4270	91,92	7,28	0,80
Ciencias Administrativas	13 492	762	107	14 361	93,95	5,31	0,74
Ciencias de la Ingeniería e Industrias	13 143	986	126	14 255	92,20	6,92	0,88
Ciencias de la Salud	6793	123	1	6917	98,21	1,78	0,01
Comunicación, Artes y Humanidades	11155	733	89	11 977	93,14	6,12	0,74
Hospitalidad y Servicios	5667	391	37	6095	92,98	6,42	0,60
Total	54 175	3306	394	57 875	93,61%	5,71%	0,68%

Resultados al final del periodo académico abril / agosto 2017

La tabla 4 muestra, por facultad, el número y porcentaje de materias aprobadas, reprobadas y retiradas; es imperativo resaltar que el porcentaje de materias reprobadas en la Universidad sede Quito es del 7,34%. Cabe señalar que la Facultad de Ciencias de la Salud tiene el porcentaje más bajo, 3,28%, situación que obedece a las exigencias al personal docente para que este continuamente preparado en alcanzar mejores resultados de aprendizaje en los alumnos. De tal manera, la inversión en capacitación de los profesores debe constituirse sobre la evidencia en torno a qué tipo de cambios en la práctica del profesor tienen el mayor impacto en los logros de los estudiantes, pero también tener en cuenta cómo aprender y cómo se desarrollan los profesores (Guevara, 2016).

De las 2500 carreras de tercer nivel que se ofrecen en el país, la más solicitada fue Administración de Empresas (Cavagnaro, 2019). En el caso de la Universidad UTE la mencionada carrera se encuentra dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas que es la más grande con respecto al total de materias.

Se puede afirmar que la tendencia de la Universidad es disminuir el porcentaje de repetición debido a la inserción del pensamiento crítico, como reconoce Cavagnaro, (2019) que las carreras que tendrán más demanda en el futuro cercano, sin duda, son las fundamentadas en la tecnología, basadas en datos, digitales y con un gran componente de pensamiento analítico; eso no significa dejar de lado las habilidades humanas, aquellas que nos diferencian de las máquinas: empatía, pensamiento crítico y sensibilidad.

Tabla 4. Número de materias aprobadas, reprobadas y retiradas por facultad

Facultad	Número de materias aprobadas	Número de materias reprobadas	Número de materias retiradas	Total, materias	% materias aprobadas	% Materias reprobadas	% Materias retiradas
Arquitectura y Urbanismo	3891	377	2	4270	91,12	8,83	0,05
Ciencias Administrativas	13 348	1001	12	14 361	92,95	6,97	0,08
Ciencias de la Ingeniería e Industrias	12 831	1418	6	14 255	90,01	9,95	0,04
Ciencias de la Salud	6690	227	0	6917	96,72	3,28	0,00
Comunicación, Artes y Humanidades	11 086	879	12	11 977	92,56	7,34	0,10
Hospitalidad y Servicios	5738	348	9	6095	94,14	5,71	0,15
Total	53 584	4250	41	57 875	92,59	7,34	0,07



Ilustración 1: Elaboración Autores



Ilustración 2: Elaboración Autores



Ilustración 3: Elaboración Autores



Ilustración 4: Elaboración Autores



Ilustración 5: Elaboración Autores



Ilustración 6: Elaboración Autores

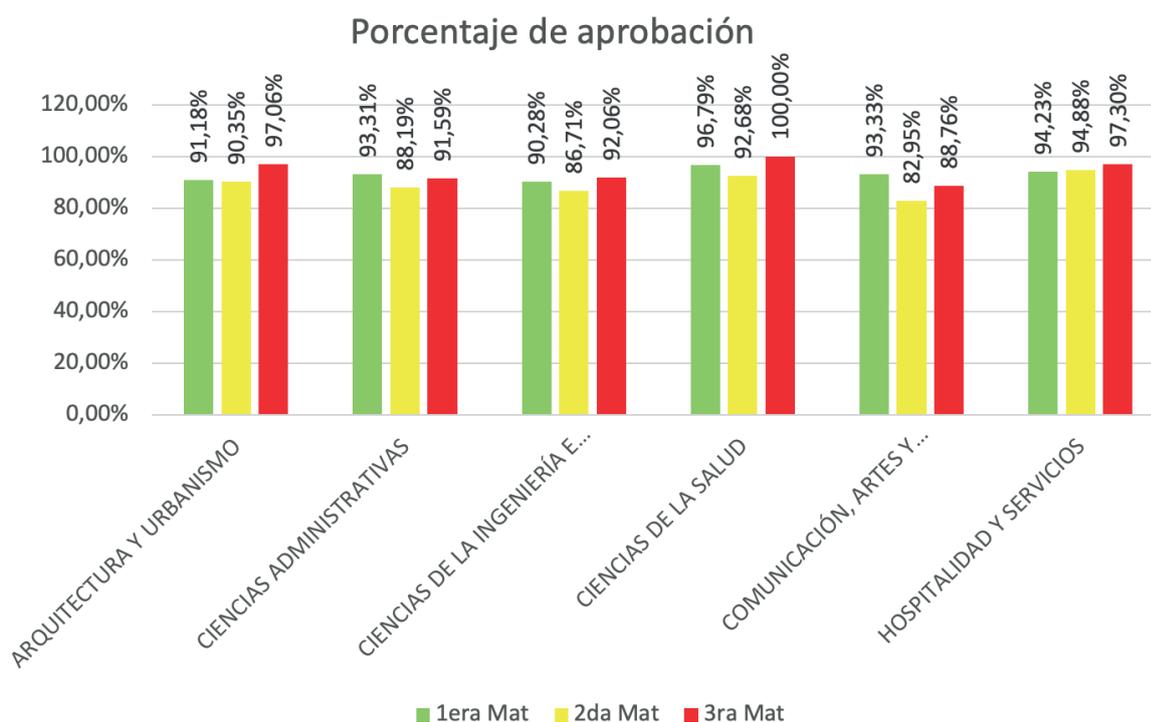
La Facultad de Ciencias de la Ingeniería e Industrias es la que tiene el porcentaje más alto de materias reprobadas (9,95%), esto se debe principalmente a que las asignaturas dictadas en los niveles inferiores son las que requieren en mayor proporción los conocimientos básicos para Física, Álgebra, Matemáticas y, Química; materias impartidas en el Bachillerato General Unificado (BGU). Torres (2018) dice que, en la Asamblea Nacional, se habla de la reforma a la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (LOEI), que implicaría la eliminación del BGU, que ofrece un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común. Y se plantea volver al Bachillerato por Especialidades (BE), en el que los estudiantes debían escoger entre Químico-Biólogo, Físico-Matemático o Ciencias Sociales.

Por otro lado, a nivel de toda la Universidad se determina que del total de asignaturas registradas en primera matrícula, el 92,96% se aprobaron, mientras que de los que toma-

ron materias con segunda matrícula, el porcentaje de aprobación disminuye al 87,75%, y para los que toman materias en tercera matrícula, aprueban el 92,13%; a nivel de facultad es Ciencias de la Ingeniería e Industrias la que tiene el porcentaje de aprobación más bajo es 90,28% en primera matrícula (ver ilustración 7) este resultado se debe a las exigencias propias de la formación de carácter técnico y/o tecnológico de cada una de las asignaturas de la malla curricular. Mientras que el porcentaje más alto corresponde a Ciencias de la Salud ubicándose en el 96,79.

Referente a la segunda matrícula la facultad que menos inconvenientes tiene es Comunicación, Artes y Humanidades, 82,95%, mientras que en las terceras matrículas está Facultad es la que menos aprueba, en cambio los alumnos de Ciencias de la Salud aprueban todos.

En la ilustración 7 se aprecian los porcentajes de aprobados por facultad y número de matrícula.

Ilustración 7 Porcentajes de aprobados por facultad y número de matrícula

Elaboración Autores

Periodos académicos para concluir el pensum de estudios

Para determinar la cantidad de periodos académicos que se retrasaría un estudiante en promedio en la Universidad UTE Sede Quito, se utilizaron la cantidad de carreras y

pensum de estudios mostrados en la tabla 5, así como la cantidad de estudiantes por nivel (tabla 6) de cada carrera y pensum y, el porcentaje de asignaturas (créditos) reprobadas (tabla 7) que se tiene en cada nivel del periodo abril 2017 / agosto 2017.

Tabla 5. Carreras por facultad

Facultad	Cantidad carreras	Cantidad pensum
Arquitectura y urbanismo	2	2
Ciencias Administrativas	10	20
Ciencias de la Ingeniería e Industrias	7	11
Ciencias de la Salud	2	3
Comunicación, Artes y Humanidades	15	21
Hospitalidad y Servicios	7	13
Total	43	70

Fuente: SICAF

Tabla 6. Número de estudiantes por nivel

Facultad	Estudiantes por nivel									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Arquitectura y urbanismo	105	105	115	98	63	46	61	56	65	0
Ciencias Administrativas	348	299	304	338	312	301	279	282	263	7
Ciencias de la Ingeniería e Industrias	391	305	301	295	256	248	213	240	257	0
Ciencias de la Salud	190	118	113	96	98	81	68	104	15	55
Comunicación, Artes y Humanidades	203	144	279	327	331	353	292	268	242	0
Hospitalidad y Servicios	131	101	125	143	119	124	113	130	133	5
Total	1368	1072	1237	1297	1179	1153	1026	1080	975	67

Elaboración: Autores

Tabla 7. Porcentaje de reprobación por nivel

Facultad	Porcentaje de reprobación por nivel									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Arquitectura y urbanismo	19.15%	12.78%	7.44%	7.21%	4.27%	4.77%	6.19%	4.94%	1.33%	
Ciencias Administrativas	21.17%	10.49%	9.05%	6.82%	5.39%	4.55%	3.35%	2.53%	3.62%	0.00%
Ciencias de la Ingeniería e Industrias	23.35%	20.88%	10.34%	8.85%	8.87%	6.03%	4.75%	3.13%	1.58%	
Ciencias de la Salud	3.00%	7.29%	3.81%	6.03%	1.64%	3.44%	1.84%	0.24%	0.00%	0.76%
Comunicación, Artes y Humanidades	15.04%	15.10%	14.05%	9.92%	7.37%	7.96%	4.73%	4.72%	3.89%	
Hospitalidad y Servicios	11.27%	10.81%	8.14%	5.76%	5.16%	5.02%	4.14%	3.62%	3.07%	0.00%
Total	17.27%	13.96%	9.77%	7.92%	6.31%	5.90%	4.19%	3.24%	2.87%	0.62%

Elaboración: Autores

En la tabla 8 se consideran las carreras y modalidad, se excluyen para el análisis

las carreras que tienen estudiantes únicamente en los dos últimos niveles.

Tabla 8. Tipo de modalidad

FACULTAD	CARRERA	MODALIDAD
Arquitectura Y Urbanismo	Arquitectura	Presencial
Ciencias Administrativas	Arquitectura Interior	Presencial
Ciencias Administrativas	Administración De Empresas De Servicio Y Recursos Humanos	Distancia
Ciencias Administrativas	Ingeniería De Empresas Y Negocios	Presencial
Ciencias Administrativas	Ingeniería En Administración Del Talento Humano	Presencial
Ciencias Administrativas	Ingeniería En Comercio Exterior, Integración Y Aduanas	Presencial
Ciencias Administrativas	Ingeniería En Contabilidad Y Auditoría Cpa	Presencial
Ciencias Administrativas	Ingeniería En Finanzas Y Auditoría Cpa	Presencial
Ciencias Administrativas	Ingeniería En Marketing	Presencial
Ciencias De La Ingeniería E Industrias	Ingeniería Ambiental Y Manejo De Riesgos Naturales	Presencial
Ciencias De La Ingeniería E Industrias	Ingeniería Automotriz	Presencial

Ciencias De La Ingeniería E Industrias	Ingeniería De Alimentos	Presencial
Ciencias De La Ingeniería E Industrias	Ingeniería De Petróleos	Presencial
Ciencias De La Ingeniería E Industrias	Ingeniería Industrial Y De Procesos	Presencial
Ciencias De La Ingeniería E Industrias	Ingeniería Informática Y Ciencias De La Computación	Presencial
Ciencias De La Ingeniería E Industrias	Ingeniería Mecatrónica	Presencial
Ciencias De La Salud	Medicina	Presencial
Ciencias De La Salud	Odontología	Presencial
Comunicación, Artes Y Humanidades	Ciencias De La Educación Mención Educación Básica	Distancia
Comunicación, Artes Y Humanidades	Ciencias De La Educación Mención Lenguaje Y Comunicación	Distancia
Comunicación, Artes Y Humanidades	Ciencias De La Educación Mención Matemáticas	Distancia
Comunicación, Artes Y Humanidades	Diseño De Modas	Presencial
Comunicación, Artes Y Humanidades	Diseño Gráfico Publicitario	Presencial
Comunicación, Artes Y Humanidades	Educación Inicial	Semipresencial
Comunicación, Artes Y Humanidades	Periodismo	Presencial
Comunicación, Artes Y Humanidades	Publicidad Y Gestión	Presencial
Comunicación, Artes Y Humanidades	Relaciones Públicas Y Comunicación Organizacional	Presencial
Hospitalidad Y Servicios	Administración De Empresas Turísticas Y Conservación Ambiental	Distancia
Hospitalidad Y Servicios	Administración Hotelera	Presencial
Hospitalidad Y Servicios	Gastronomía	Presencial

Fuente: SICAF

Con el porcentaje de asignaturas reprobadas por nivel (tabla 9) y con el número promedio de asignaturas por nivel de cada pensum, se obtuvo el número de periodos (niveles) adicionales que un estudiante se requeriría para completar el pensum de estu-

dios. No se consideraron los retiros y reintros por tener porcentajes no significativos, de igual manera en la Facultad de Ciencias de la Salud no se tomaron en cuenta los dos periodos del internado rotativo.

Tabla 9. Porcentaje de reprobación por nivel

Carrera	Porcentaje de reprobación por nivel									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Arquitectura	18.55%	11.70%	8.39%	8.71%	4.69%	5.48%	6.93%	5.27%	2.06%	
Arquitectura Interior	50.00%	18.35%	3.41%	2.33%	2.27%	1.85%	4.56%	3.85%	0.00%	
Administración De Empresas De Servicio Y Recursos Humanos	28.97%	12.14%	11.18%	10.00%	4.60%	10.66%	4.49%	1.19%	7.91%	
Ingeniería De Empresas Y Negocios	29.40%	12.50%	3.82%	10.55%	4.17%	2.06%	5.03%	0.00%	0.81%	
Ingeniería En Administración Del Talento Humano	12.85%	9.46%	8.04%	2.09%	4.44%	0.90%	1.96%	5.00%	2.25%	
Ingeniería En Comercio Exterior, Integración Y Aduanas	11.94%	10.09%	9.19%	8.05%	6.14%	2.51%	2.80%	1.09%	5.14%	
Ingeniería En Contabilidad Y Auditoría Cpa	34.45%	15.80%	12.08%	4.13%	8.28%	5.19%	5.68%	10.00%	2.94%	
Ingeniería En Finanzas Y Auditoría Cpa	17.77%	5.33%	3.75%	8.05%	6.29%	1.70%	1.48%	2.80%	1.72%	
Ingeniería En Marketing	18.82%	8.77%	14.38%	2.95%	1.94%	10.05%	4.09%	4.39%	0.00%	

Ingeniería Ambiental Y Manejo De Riesgos Naturales	33.95%	19.02%	7.47%	3.63%	4.98%	4.35%	1.27%	2.19%	2.22%	
Ingeniería Automotriz	17.50%	17.03%	7.85%	4.74%	7.09%	4.03%	5.34%	1.99%	2.04%	
Ingeniería De Alimentos	17.84%	23.84%	1.90%	4.86%	3.71%	6.43%	3.73%	0.00%	0.00%	
Ingeniería De Petróleos	0.00%	25.19%	20.73%	13.99%	9.71%	8.96%	5.38%	3.51%	1.00%	
Ingeniería Industrial Y De Procesos	24.55%	20.48%	9.05%	5.32%	11.84%	1.41%	2.40%	3.45%	2.93%	
Ingeniería Informática Y Ciencias De La Computación	29.74%	24.64%	8.82%	6.06%	6.97%	3.75%	3.92%	7.54%	0.00%	
Ingeniería Mecatrónica	28.59%	22.57%	14.97%	19.89%	14.95%	11.07%	9.24%	3.12%	1.59%	
Medicina	3.00%	10.52%	1.21%	9.06%	0.78%	2.74%	2.38%	0.29%	0.00%	0.76%
Odontología	0.00%	1.22%	9.17%	0.25%	3.27%	5.00%	0.96%	0.00%	0.00%	
Ciencias De La Educación Mención Educación Básica	37.50%	34.68%	21.97%	13.32%	10.23%	11.48%	6.13%	6.63%	5.76%	
Ciencias De La Educación Mención Lenguaje Y Comunicación	90.00%	0.00%	0.00%	25.56%	8.33%	4.46%	0.00%	0.00%	0.00%	
Ciencias De La Educación Mención Matemáticas	0.00%	80.00%	0.00%	13.89%	0.00%	17.75%	17.08%	20.74%	17.59%	
Diseño De Modas	10.67%	1.30%	10.07%	5.26%	0.00%	0.00%	1.02%	0.00%	0.00%	
Diseño Gráfico Publicitario	19.25%	7.23%	11.61%	9.11%	8.02%	5.61%	2.87%	1.51%	1.25%	
Educación Inicial	0.00%	33.33%	5.48%	11.47%	4.17%	3.75%	10.50%	4.63%	10.26%	
Periodismo	18.89%	15.27%	12.43%	5.01%	4.78%	9.01%	4.95%	1.19%	3.13%	
Publicidad Y Gestión	0.00%	0.00%	7.41%	1.91%	4.94%	3.46%	4.17%	2.88%	1.85%	
Relaciones Públicas Y Comunicación Organizacional	9.53%	7.63%	6.11%	4.42%	4.24%	4.60%	1.69%	0.70%	1.90%	
Administración De Empresas Turísticas Y Conservación Ambiental	17.53%	14.30%	7.33%	6.95%	3.08%	6.17%	5.25%	5.61%	0.88%	
Administración Hotelera	0.00%	5.30%	2.67%	3.16%	2.50%	1.77%	4.65%	2.13%	3.47%	
Gastronomía	8.46%	8.25%	10.94%	5.31%	7.39%	4.76%	3.44%	1.25%	3.43%	0.00%

Elaboración: Autores

La tabla 10 evidencia el tiempo o número de periodos (niveles) adicionales que

un estudiante en promedio requerirá para aprobar la malla curricular por facultad.

Tabla 10. Periodos adicionales para aprobar la malla curricular por facultad

Facultad	FACULTAD	Cantidad máxima de periodos adicionales
Arquitectura y urbanismo	ARQUITECTURA Y URBANISMO	1
Ciencias Administrativas	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	1
Ciencias de la Ingeniería e Industrias	CIENCIAS DE LA INGENIERÍA E INDUSTRIAS	2
Ciencias de la Salud	CIENCIAS DE LA SALUD	1
Comunicación, Artes y Humanidades	COMUNICACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES	2
Hospitalidad y Servicios	HOSPITALIDAD Y SERVICIOS	1

En los resultados de la tabla anterior se incluyen todas las asignaturas obligatorias y optativas de la malla curricular, es decir, materias básicas, materias de profesionalización, optativas e idiomas extranjeros.

El idioma extranjero en la gran mayoría de carreras de la Universidad UTE sede Quito, ha sido uno de los más importantes impedimentos para que los estudiantes concluyan la malla curricular (pensum) dentro del tiempo ideal, pero en este caso no se debe a la repetición, sino a que los estudiantes no se matriculaban en esta, por consiguiente, retrasaban su aprobación.

El rendimiento académico en los tres primeros niveles no es satisfactorio, debido

a que la repitencia en éstos son los que más retrasan el tiempo de finalización del pensum de estudios (Tabla 11), de tal forma que se determinó que los estudiantes requieren de hasta dos niveles más para culminar el pensum de estudios. Cabe señalar que este fenómeno exige a la Universidad UTE implementar continuamente nuevas metodologías de aprendizaje para igualar los vacíos que deja el BGU, para lo cual el Sistema de Educación Superior debe tener suficiente información con el fin, como manifiesta González, (2011), de generar métodos que faciliten el conocimiento de las relaciones y complejidades de lo que aprendemos para poder contextualizar en algo más global que cobre sentido.

Tabla 11. Repitencia en los 5 primeros niveles

Facultad	Repitencia en los 5 primeros niveles				
	1	2	3	4	5
Arquitectura y urbanismo	19.36%	11.77%	7.69%	7.36%	4.27%
Ciencias Administrativas	23.27%	10.86%	9.62%	6.84%	5.54%
Ciencias de la Ingeniería e Industrias	23.32%	19.81%	10.34%	8.76%	8.76%
Ciencias de la Salud	3.00%	7.21%	3.81%	8.12%	2.78%
Comunicación, Artes y Humanidades	15.03%	15.34%	14.37%	9.97%	7.34%
Hospitalidad y Servicios	11.30%	11.33%	8.54%	5.70%	5.42%

Elaboración: Autores

Conclusiones

Todas las carreras en promedio requieren al menos un periodo adicional para completar el pensum de estudios, pero para Ciencias

de la Ingeniería e Industrias y para Comunicación, Artes y Humanidades la cantidad de niveles llega hasta dos, en esta última, son las carreras de modalidad a distancia las que un mayor número de periodos necesitan.

En todas las facultades, excepto en Ciencias de la Salud, se puede determinar que en los tres primeros niveles de las carreras se tiene el porcentaje de reprobación más alto y partir del cuarto este empieza a decrecer, lo que implica que el rendimiento académico de los estudiantes mejora.

De estos resultados, se puede establecer que el incremento de periodos académicos para culminar la malla curricular se relaciona con la repitencia asociada a la seriación de asignaturas (prerrequisitos y correquisitos) en las trayectorias individuales de cada uno de los estudiantes.

Se debería eliminar el BGU, que ofrece un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, para volver al BE, en el que los estudiantes debían escoger entre Químico-Biólogo, Físico-Matemático o Ciencias Sociales, con esto lograríamos reducir sustancialmente la repitencia en los primeros niveles de la Universidad.

En el estudio realizado se considera el efecto de la repitencia en el tiempo de culminación de la malla curricular y no el efecto que tiene el no cursar una asignatura o lo que es lo mismo retrasar su aprobación, como es el caso del idioma extranjero.

Referencias

- Álvarez, M., Gómez, E., & Morfín, M. (2012). Efecto de la beca CONACYT en la eficiencia terminal en el posgrado. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 14. Retrieved from <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v14n1/v14n1a10.pdf>
- Esparza, D., & López, R. (2011). Perfil de ingreso de alumnos con buen desempeño académico en el primer año de estudios: El caso de la Escuela de Diseño de la Universidad De La Salle Bajío. *Revista de Investigación de La Universidad de La Salle Bajío*, 3. Retrieved from <http://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v3n6/v3n6a6.pdf>
- Guadalupe, C. (2005). El impacto de la escuela de procedencia del nivel medio superior en el desempeño de los alumnos en el nivel universitario. *Revista Electrónica Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 3.
- López, A., Albiter, Á., & Ramírez, L. (2008). Eficiencia terminal en la educación superior, la necesidad de un nuevo paradigma. *Revista de La Educación Superior*, 37. Retrieved from <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v37n146/v37n146a9.pdf>
- Torres, M. (2018). Especialidades o Unificado, los bachilleratos tienen defensores, recuperado de <https://www.expreso.ec/guayaquil/bachillerato-especialidades-unificado-leyorganicadeeducacion-asamblea-JD2511821>
- Passailaigue, R., Amechazurra, O., & Galarza, J. (2013). La deserción y la repitencia en las instituciones de educación superior: algunas experiencias investigativas en el Ecuad. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 6.
- Vera, A., Ramos, Y., Sotelo, A., Echeverría, S., & Serrano, M. (2012). Factores asociados al rezago en estudiantes de una institución de educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3. Retrieved from <http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v3n7/v3n7a3.pdf>
- Guavara, G. et al, (2016), *La evolución Docente en el Mundo*, Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, Mexico, p. 195
- Cavagnaro, J. (2019), *¿Qué estudian los ecuatorianos?* Revista Vistazo, No. 1252, octubre 25, p.64
- González, A. (2011) *Los 7 saberes para la educación del futuro*. Edgar Morin, recuperado de <http://cisolog.com/sociologia/los-7-saberes-para-la-educacion-del-futuro-edgar-morin/>

EL OPERADOR ECONÓMICO AUTORIZADO EN LOS PAÍSES DE LA COMUNIDAD ANDINA, COMO NORMA DE SEGURIDAD EN LA CADENA LOGÍSTICA DE MERCANCÍAS

THE AUTHORIZED ECONOMIC OPERATOR IN ANDEAN COMMUNITY COUNTRIES, AS A SAFETY STANDARD IN THE MERCHANDISE LOGISTIC CHAIN

Pablo Basantes Garcés¹, Guido Romero Larco², Oscar Chávez Puga³, Edison Cadena⁴

Resumen

La seguridad en la cadena logística en el marco del programa denominado Operador Económico Autorizado (OEA), tanto de nuestro país, así como de los que conforman la Comunidad Andina (CAN) es un tema poco investigado. El objetivo de la presente investigación fue diagnosticar la situación actual del programa OEA en los países de la CAN. Para analizarlo, fue necesario comparar los beneficios que otorgan las entidades aduaneras a los OEA en cada país de la CAN, así como también fue importante consultar a las empresas exportadoras ecuatorianas sus diferentes puntos de vista frente a la implementación del programa OEA en Ecuador. Para el establecimiento del diagnóstico de los OEA se utilizó un nivel de estudio descriptivo y exploratorio con modalidad documental, y para el análisis de las empresas exportadoras del Ecuador se empleó el método cuantitativo, basado en estadística descriptiva. Los resultados obtenidos reflejan una importante cantidad de beneficios otorgados por la entidad aduanera del Ecuador en comparación a los que otorgan las mismas entidades en los países que conforman la CAN. En cuanto a las empresas exportadoras ecuatorianas se deduce que es poco lo que conocen en referencia al programa OEA.

Palabras clave

Seguridad en la cadena logística; Operador Económico Autorizado, Operador de Comercio Exterior y Acuerdo Reconocimiento Mutuo.

Clasificación JEL: F69

Abstract

The security in the logistics chain under the program called Authorized Economic Operator (AEO), both in our country and of those that make up the Andean Community (CAN), is a less researched topic. The purpose of the present investigation was to diagnose the current situation of the AEO program in the CAN members. To analyze this, it was necessary to compare the benefits that customs entities give to AEO in each CAN country, as well as it was important to consult Ecuadorian exporting companies for their different views in the face of implementation AEO program in Ecuador. For the establishment of the AEO diagnosis, a descriptive and exploratory study level was used with documentary modality, and the quantitative method was used for the analysis of the exporting companies of Ecuador, based on descriptive statistics. The main results obtained relate to the amount of benefits granted by the Ecuadorian customs entity compared to those granted by the same entities in the countries that make up the CAN. As far as Ecuadorian exporting companies are in terms of, little is known about the AEO program.

Keywords

Security logistics chain; Authorized Economic Operator; Foreign Trade Operator; Mutual Recognition Agreement.

JEL Classification: F69

1 Universidad UTE. Facultad de Ciencias Administrativas. pablo.basantes@ute.edu.ec

2 Universidad UTE. Facultad de Ciencias Administrativas. guido.romero@ute.edu.ec

3 Universidad UTE. Facultad de Ciencias Administrativas. oscar.chavez@ute.edu.ec

4 Universidad UTE. Facultad de Ciencias Administrativas. edison.cadena.villegas@hotmail.com

Introducción

Es muy poca la investigación que se ha efectuado a nivel de Operadores Económicos Autorizados (OEA) (ALADI, 2019, pág. 14) en los países que conforman la Comunidad Andina (CAN), en especial en Ecuador.

El objetivo general de esta investigación es diagnosticar la situación actual del programa de OEA en los países de la CAN. Los objetivos específicos son: comparar la situación actual en referencia a los beneficios de los OEA en los países que conforman la CAN e indagar en empresas ecuatorianas exportadoras sus posiciones frente al programa de OEA en el Ecuador.

América Latina mantiene un componente importante del comercio mundial: según el Banco Mundial en 2016 generó un PIB 5,31 billones de dólares con una población estimada en 637 millones de habitantes; tiene una serie de mecanismos que promueven el libre comercio y procesos de integración como Mercado Común Centroamericano, Comunidad del Caribe, la ya indicada Comunidad Andina, Mercado Común del Sur, originados a partir de la Asociación Latinoamericana de Integración. Por otro lado, sus países han experimentado en los últimos años impedimentos al intercambio comercial ocasionados por obstáculos a la libre circulación de mercancías provocados por instrumentos de defensa comercial y requisitos no arancelarios (Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe, 2012, p. 13), así como otros, que tienen que ver con la implementación de procesos que aseguren la cadena logística, que se materializaron luego del 11 de septiembre de 2001, para contrarrestar los actos criminales y terroristas suscitados en Estados Unidos (Basantes & Romero, 2018, pág. 3) a través del programa de Certificación Voluntaria de la Asociación Aduanera Comercial contra el

Terrorismo (C-TPAT por sus siglas en inglés). Posteriormente y por las mismas razones, en Europa también se concretaron programas con la misma esencia del C-TPAT como es el Marco de Estándares para Facilitar y Asegurar el Comercio (SAFE), que constituye la base del OEA que lo impulsa actualmente la Organización Mundial de Aduanas (OMA), así como iniciativas del sector privado como es la Alianza Empresarial para un Comercio Seguro (BASC, por sus siglas en inglés) o la Norma ISO 28000 (Basantes y Romero, 2018, pág. 4).

Por lo anterior, la gestión en la cadena logística se ha visto afectada, lo que ha originado dificultades en los actores del comercio internacional como son: el estado, los exportadores, los transportistas, los importadores, entre otros, que ahora además de planificar toda su operación también deben pensar en obtener certificaciones relacionadas con la cadena logística como herramienta de competitividad, que les sirva para prevenir las dificultades mencionadas, que generan sobrecostos y pérdidas de tiempo de respuesta⁵ (Miranda, Chamorro y Rubio, 2017, pág. 11). De acuerdo al boletín de Facilitación, Comercio y logística (FAL) de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la seguridad logística tiene relación directa con la competitividad de una economía, por cuanto hay que agregar costos y gastos relacionados con la gestión del delito a las pérdidas directas de mercancía (2011, pág. s.p.). A esta aseveración hay que añadir que el principal beneficio para el cliente está en que los OCEs pueden garantizar de mejor manera la entrega oportuna de sus pedidos a través de la obtención de una certificación de la cadena logística.

De acuerdo a la publicación EKOS se pueden identificar 4 beneficios generales para todas las certificaciones que son:

5 Certificación es el proceso mediante el que una tercera parte da garantía escrita de que un producto, proceso o servicio es conforme con unos requisitos específicos.

- Generación de oportunidades de acceso a nuevos mercados.
- Reconocimiento Institucional, producto y servicio.
- Proyección internacional.
- Logros empresariales (EKOS, 2015).

Las directrices relacionadas con la seguridad en la cadena logística implementadas por la OMA, se crearon en el 2005 a través de la implementación del Marco SAFE, que tomó cuerpo en la certificación de seguridad voluntaria de la cadena logística del comercio internacional OEA, primero en Europa y luego en las otras regiones del mundo. Este sistema parte de tres principios básicos: confianza, transparencia y cooperación entre las aduanas de los países integrantes y los diferentes operadores en la cadena logística. Dichos operadores son: los fabricantes, importadores, exportadores, agentes de aduanas, transportistas, intermediarios, operadores portuarios, aeroportuarios terminales, distribuidores, operadores integrados y de depósitos, quienes recibirían beneficios en los trámites aduaneros si habían sido calificados previamente, reforzando por se el principio que persiguen las aduanas del mundo para facilitar el comercio y generar competitividad en los países.

En junio de 2018 el Consejo de la OMA aprobó y publicó el Marco de Normas SAFE 2018. Mikuriya, K., Secretario General de la Organización Mundial de Aduanas, opina que el Marco SAFE 2018 aumenta los objetivos que tienen relación con la colaboración entre las administraciones aduaneras, a través del intercambio de información, reconocimiento de controles y asistencia administrativa mutua. Además, recomienda la cooperación con otras entidades gubernamentales que participan en el comercio de mercancías especiales como las peligrosas o el armamento o no gubernamentales como las empresas responsables de los envíos postales. Adicionalmente, prevé

un listado completo de beneficios mínimos para los OEA (OMA, 2018, pág. 1).

El Marco SAFE 2018 establece cuatro elementos básicos centrales y tres pilares fundamentales sobre los cuales basa su accionar:

Primero, armoniza los requisitos de información electrónica anticipada de carga en los envíos entrantes, salientes y de tránsito. En segundo lugar, cada país que se une al Marco SAFE se compromete a utilizar un enfoque de gestión de riesgo coherente para abordar las amenazas de seguridad. En tercer lugar, requiere que como consecuencia de una solicitud razonable del país receptor, siguiendo una metodología comparable de selección de riesgo, la administración aduanera del país remitente realice una inspección saliente de la carga y/o los medios transporte de alto riesgo, preferiblemente utilizando equipo de detección no intrusivo, como aparatos de rayos X a gran escala y detectores de radiación. En cuarto lugar, el Marco SAFE propone beneficios que las aduanas brindarán a las empresas que cumplan con las normas de seguridad de la cadena logística y con las mejores prácticas.

El Marco SAFE basado en los cuatro elementos centrales descritos anteriormente, se asienta en los tres pilares de los acuerdos de la red Aduanas-Aduanas, asociaciones Aduanas-Empresas y cooperación de Aduanas con otras autoridades públicas. La estrategia de tres pilares tiene muchas ventajas. Los pilares implican un conjunto de normas que se consolidan para garantizar la facilidad de comprensión y la rápida aplicación internacional (OMA, 2018, págs. 2-3).

En el Marco SAFE 2018, la OMA recomienda a las administraciones aduaneras de los países revisar los beneficios que otorgan a los OEA, clasificándolos como beneficios generales y espaciales. Dentro de los beneficios generales la OMA recomienda considerar:

- 23 medidas para acelerar el levante de mercancías, reducir el procedimiento de tránsito y aliviar los costos de almacenamiento.
- 4 medidas de facilitación de los procedimientos después del levante.
- 4 medidas extraordinarias en caso de interrupción del comercio o nivel elevado de amenaza.
- 2 participaciones en nuevos programas/iniciativas de facilitación del comercio.
- 5 beneficios otorgados por otras autoridades públicas.
- 9 beneficios de los Acuerdos de Reconocimiento Mutuo (ARM).
- 5 información útil accesible a los participantes del OEA.
- 10 beneficios resultantes (OMA, 2018, págs. Anexo V 15-18)

Dentro de las especiales, esta entidad sugiere la adopción de una serie de ventajas para los operadores de comercio exterior, de la siguiente manera:

- 11 ventajas especiales para los exportadores
- 9 ventajas especiales para los importadores.
- 6 ventajas especiales para los agentes de almacén.
- 6 ventajas especiales para los agentes de aduana.
- 4 ventajas especiales para los operadores logísticos.
- 4 ventajas especiales para los fletadores transportistas.
- 2 ventajas especiales para los operadores portuarios de terminales.
- 2 ventajas especiales para los productores. (Organización Mundial de Aduanas, 2018, págs. Anexo V 19-20).

Metodología de trabajo

La pregunta básica de esta investigación es conocer ¿Cuál es la situación actual del programa OEA en los países de la CAN? Para contestar esta interrogante se plantearon dos preguntas específicas adicionales. ¿Cuáles son los beneficios que se otorgan a los OEA en los países que conforman la CAN? y la segunda, ¿Qué criterios mantienen las empresas exportadoras frente al programa OEA en Ecuador?

Para la primera pregunta, el nivel de estudio fue de tipo descriptivo y exploratorio, basado en un análisis documental, a partir del cual se realizó el diagnóstico de los OEA en la CAN. Para la determinación de los criterios de las empresas exportadoras del Ecuador, se efectuó un estudio de campo que tuvo como sujeto de análisis a los OCE en el Ecuador, que fueron escogidos mediante una técnica de muestreo no probabilístico, en la cual se seleccionó por conveniencia empresas exportadoras pequeñas y medianas. Según el SENA E en el Ecuador existen 47 000 OCE (Moran Espin, 2014, p. xi), con la fórmula para determinar el tamaño de la muestra para población finita (Malhotra, 2008) se obtuvo un tamaño de muestra $n=203$ empresas exportadoras, a quienes se aplicó un cuestionario estructurado de 12 preguntas a través de una encuesta personal, que incluía preguntas con respuestas de opción múltiple, escalas de Likert, dicotómicas y abiertas.

Cálculo de la muestra:

Valor estadístico (Z) 2

p = Probabilidad de Éxito; que "SI" 0,5

q = Probabilidad que no ocurra el evento, es decir que "NO" 0,5

Población (N) OCE en la Ecuador 47 000

Error (e) 7%

Nivel de confianza: 95,5%

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{E^2 * (n - 1) + Z^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{(2)^2 * 0.5 * 0.5 * 4700}{(0.007) * (4700 - 1) + ((2)^2 * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = \frac{4700}{231.30}$$

$$n = 203$$

Resultados

¿Cuál es la situación actual del programa OEA en los países de la CAN?

En la tabla 1 se puede observar que el país que más operadores OEA calificados en

América del Sur tiene es Brasil con 84, le sigue Uruguay con 33, Colombia con 23 y Perú con 21, mientras que Ecuador tiene 5. De entrada, nuestros vecinos directos y miembros de la CAN tienen un mayor número de OEA calificados.

Tabla 1. Situación OEA en países de América del Sur

Países	Año implementación	Tipo de Operadores	Operadores calificados
Argentina	2006	Importadores Exportadores	7
Bolivia	2015	Exportadores Agentes de aduanas Importadores Transportistas	4
Brasil	2014	Importadores Exportadores	84
Colombia	2011	Importadores Exportadores	23
Ecuador	2015	Exportadores	5
Perú	2012	Importadores Exportadores	21
Uruguay	2014	Importadores Exportadores Agentes de aduana Transportistas terrestres Usuarios de zonas francas Almacenes transitorios Operadores de puerto Terminales de carga	33
Chile	2017	Exportadores	(*)

(*) En marcha al momento de la recopilación de la información

Fuente: AEO Compendio 2017 (Organización Mundial de Aduanas, 2017)

El proceso de certificación OEA en Ecuador inició en el año 2015. En febrero de 2018 mediante Decreto Ejecutivo 312 el gobierno ecuatoriano declaró al programa OEA como Política para la Facilitación del Comercio Exterior (Basantes y Romero, 2018, pág. 7). Esta certificación ayuda a las empresas que efectúan comercio internacional a ganar mayor competitividad. La dinamización del sector exportador es clave para una economía dolarizada: el estado promueve el acceso a nuevos mercados para su oferta exportable y consolida relaciones de reciprocidad en el ámbito de comercio internacional (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017, pág. 73). Por lo anterior, es prioritario conocer los criterios de las empresas exportadoras del país frente a la implementación del programa OEA, con el ánimo de recomendar acciones que incrementen el número de empresas calificadas.

En la actualidad existe una gran variedad de certificaciones de gestión de calidad, medioambientales, prevención de riesgos laborales, responsabilidad social, seguridad en la cadena logística, entre otras (Miranda, Chamorro y Rubio, 2017, pág. 6), que han despertado el interés de los operadores de comercio exterior, obligándoles a identificar y escoger según sus necesidades la más beneficiosa para sus actividades. Según Guz-

mán (2016), indica que los países con gran número de OEA como Estados Unidos y China prefieren realizar negociaciones con empresas de países que compartan las mismas iniciativas.

El programa OEA busca generar para las empresas ventajas competitivas, seguridad en el transporte y una reducción de los tiempos de entrega de las mercancías (Inter-American Development Bank, 2018). En el ámbito regional el programa se ha desarrollado desde 2006 en Argentina y 2011 en Colombia, país integrante de la CAN.

Para establecer la situación actual del programa OEA a nivel de los países CAN es necesario diagnosticar los beneficios que ofrece cada miembro.

En la tabla 2 se puede observar que Bolivia es el país de la CAN que más beneficios brinda a sus OEA, llegando en total a 42, donde 10 son para todos los tipos de operadores, 12 para importadores y exportadores, 5 para despachantes de aduana, 9 para transportistas terrestres y 5 para otras entidades de control. Sin embargo, de lo anterior el número total de OEA en ese país hasta el 2017 alcanza 4 operadores. Colombia con 37 beneficios ofertados certificó a 23 operadores, Perú con 29 certificó a 21 operadores, y Ecuador con 9 beneficios calificó a 5 operadores, todos contados hasta 2017.

Tabla 2. Cantidad de Beneficios OEA países CAN

País	Año de implementación	Operadores calificados	Tipo de operadores calificados	No. de beneficios operadores
Colombia	2011	23	Exportadores	37
Perú	2012	21	Operadores	31
Ecuador	2015	5	Exportadores y Agente de Aduanas	8
Bolivia	2015	4	Exportadores Agentes de Aduana Importadores Transportistas	42

Fuente: (Aduana Nacional Bolivia, 2017) (DIAN, 2016) (SUNAT Perú, 2017) (SENAE, 2017)

En la Tabla 3 se hace un análisis de los principales de beneficios que otorgan los países de la CAN. El beneficio que más se repite, tiene que ver con la asignación de un funcionario al operador en los trámites que va a efectuar, otro beneficio común está relacionado con el modo de realización de los aforos, la priorización en los tiempos de

atención a las declaraciones de los operadores, y en menor medida la reducción de garantías aduaneras y la reducción o nulidad de los aforos físicos. En Colombia existe un beneficio que no es general para el resto de los países, se puede efectuar desaduanaamientos de las mercancías en las instalaciones del declarante.

Tabla 3. Principales Beneficios OEA países CAN

Bolivia	Colombia	Perú	Ecuador
Asignación de un funcionario aduanero	Asignación de un oficial	Consultas técnicas	Atención personalizada
Reducción de garantías	Reducción de garantías	N/A	N/A
Aforo en planta con la verificación de forma remota del embarque y colocación de precintos	Inspección no intrusiva	Cero reconocimientos físicos a importaciones y exportaciones	N/A
Priorización de atención (Autorizaciones previas – despacho aduanero)	N/A	N/A	Reducción de tiempos y costos (Facilitar tramitación)
N/A	Realiza desaduanaamiento de las mercancías objeto de importación en las instalaciones del declarante. (M)	N/A	N/A

Fuente: (Aduana Nacional Bolivia, 2017) (DIAN, 2016) (SUNAT Perú, 2017) (SENAE, 2017)

En la tabla 4 se puede observar la relación de la aduana con las entidades gubernamentales de cada país con las cuales mantiene convenios internos, se tiene que: en Colombia, en la reglamentación que regula el programa OEA en ese país suscrita por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, ya está claramente explícita la interrelación entre las entidades internas (2016), lo propio se puede observar en la normativa que comunica los beneficios que se pueden obtener con la calificación OEA de la entidad aduanera de Bolivia, donde se especifica incluso el convenio interinstitucional vigente con dichos organismos (Aduana Nacional Bolivia, 2017).

Al revisar el documento de beneficios que otorga la entidad aduanera de Perú a los OEA, se constata que solo hay una referencia en cuanto a ventajas con otras entidades gubernamentales. En el caso de Ecuador, el Decreto Ejecutivo 312 que declaró al programa OEA como parte de la Política de Facilitación al Comercio Exterior, obliga a otras entidades del estado involucradas con el comercio exterior ecuatoriano a implementar, desarrollar y mantener operativo el programa OEA. Estas entidades son: Ministerio del Interior, la Agencia Nacional de Regulación, Control y Vigilancia Sanitaria ARCSA, Agencia Ecuatoriana de Aseguramiento de Calidad del Agro AGROCALIDAD, Ministerio de Transporte y Obras Públicas, y demás en-

tidades de apoyo de acuerdo a la ejecución del programa, todas ellas funcionando en

el portal de la Ventanilla Única Ecuatoriana (VUE) (SENAE, 2018).

Tabla 4. Convenios con entidades internas de cada país

BOLIVIA	COLOMBIA	PERÚ	ECUADOR
SEVANEX Servicio Nacional de Exportaciones	Policía Nacional de Colombia	IAMC Intendencia de Aduana Marítima del Callao	VUE Ventanilla Única Ecuatoriana
IBMETRO Instituto Boliviano de Metrología	Autoridad Sanitaria ICA		
ASP-B Administración de Servicios Portuarios	Autoridad Fitosanitaria INVIMA		
SENASAG Servicio Nacional de Sanidad Agropecuaria	Ministerio de Comercio Exterior		
IBTEN Instituto Boliviano de Ciencia y Tecnología Nuclear			

Fuente: (Aduana Nacional Bolivia, 2017) (SENAE, 2018) (DIAN, 2016) (SUNAT Perú, 2017)

De la revisión efectuada a los beneficios presentados por las diferentes entidades de aduana de los países de la CAN se puede destacar lo siguiente:

Si analizamos el entorno OEA-CAN podemos evidenciar que el beneficio común de aplicaciones radica en adoptar un representante OEA para solucionar y verificar las operaciones que realicen los operadores OEA en la cadena logística. De este modo los OEA e interesados podrán solicitar información, asesoría, consultas técnicas para un correcto desarrollo del programa, y a su vez, el representante podrá rendir cuentas y solicitar otros beneficios a los representantes gubernamentales dependiendo la necesidad de los OEA y de su alcance.

A fin de otorgar mayores incentivos y beneficios a los OEA, se ha aplicado la reducción de garantías aduaneras, siendo este un gran incentivo para los importadores, y así

reduciendo los costos a su cadena logística, generando mayor utilidad, y a su vez siendo un programa más llamativo para los actores de comercio exterior.

Los países miembros de la CAN (excepto Ecuador) han decidido eliminar o modificar los aforos físicos, con ello se logra una reducción de tiempos y costos generando así valor agregado a sus operaciones dentro de la cadena logística.

Las aplicaciones del programa OEA en Ecuador, se encuentran en un contexto muy generalizado. No se especifica el desarrollo de estas, como, por ejemplo: ¿cómo logrará reducir costos y tiempos en las operaciones de los OEA?

De igual manera, se habla de facilitar la tramitación de las operaciones de comercio exterior, pero no da a detalle del cómo se va a efectuar, o qué incentivos da el Ecuador para que los OEA accedan al programa OEA.

Países como Colombia, además de lo antes mencionado, otorga la devolución del IVA por dos meses, a fin de que el programa tenga una mayor acogida.

Los Acuerdos de Reconocimiento Mutuo

El 10 de febrero de 2017, en la Secretaría General de la CAN ubicada en Lima (Perú), se llevó a cabo la primera reunión para la el establecimiento de un plan de acción para lograr Acuerdos de Reconocimiento Mutuo (ARM) entre las aduanas de los países miembros de este bloque (Comunidad Andina, 2018), que culminaron finalmente con la firma del ARM entre los países que conforman la CAN en mayo de 2019 (SENAE, 2019).

Por otra parte, Colombia y Perú tienen adelantado otros ARM con el bloque de países de la Alianza del Pacífico, que está conformada por: Colombia, Perú, Chile y México. Para este bloque comercial definieron un plan de trabajo compuesto por cuatro etapas. Hasta marzo de 2017 estaban cumplidas dos de las 4 etapas planificadas (DIAN Colombia, 2017).

El Decreto Ejecutivo 312 también, da paso para que el SENAE promueva la consecución de Acuerdos de Reconocimiento Mutuo con las aduanas de otros países (SENAE, 2018, pág. 9). De la misma manera en octubre de 2018 la Asamblea Nacional de Ecuador aprobó el Protocolo de Enmienda al Acuerdo sobre Facilitación al Comercio en el marco de la Organización Mundial de Comercio (OMC).

El Ministerio de Producción, Comercio Exterior e Inversiones promovió la aprobación de este instrumento con el objeto de agilizar los procesos y trámites de

exportación e importación; optimizar los procesos aduaneros y las políticas implementadas por las distintas instituciones gubernamentales relacionadas con el comercio; así como fortalecer la institucionalidad ecuatoriana a través de asistencia técnica y cooperación financiera (Ministerio de Comercio Exterior, 2018).

El SENAE inició el programa OEA en agosto de 2015 con la calificación de 5 empresas. Posteriormente, a finales de 2017 este se suspendió. De acuerdo al portal del SENAE, en abril de 2018 se presentó una repotenciación del programa, y no es sino hasta agosto de 2019 que la entidad aduanera del Ecuador promovió la Postulación en Línea (SENAE, 2019). Es incuestionable la relegación que ha tenido el programa en el país, en este último periodo presidencial desde mayo de 2016 tres directores generales han pasado ya por la institución, lo cual ha dificultado su sostenimiento y desarrollo.

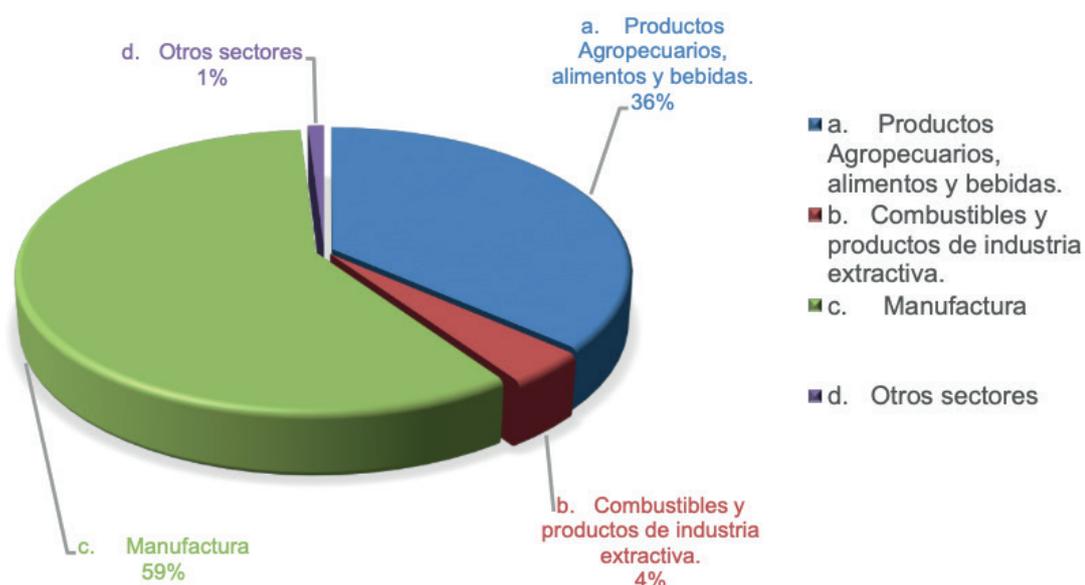
Para responder a la pregunta ¿Qué criterios mantienen las empresas exportadoras frente al programa OEA en Ecuador?, se efectuaron encuestas donde se obtuvo la siguiente información:

Encuestas a empresas exportadoras del Ecuador

Sectores de exportación de empresas encuestadas

En la Figura 1 se puede observar que el 59% de las empresas exportadoras encuestadas se dedican a exportar productos manufacturados, el 36 % a la exportación corresponde a productos agropecuarios, el 4% restante a la rama de combustibles y productos de industria extractiva.

Figura 1. Sectores de exportación de empresas encuestadas



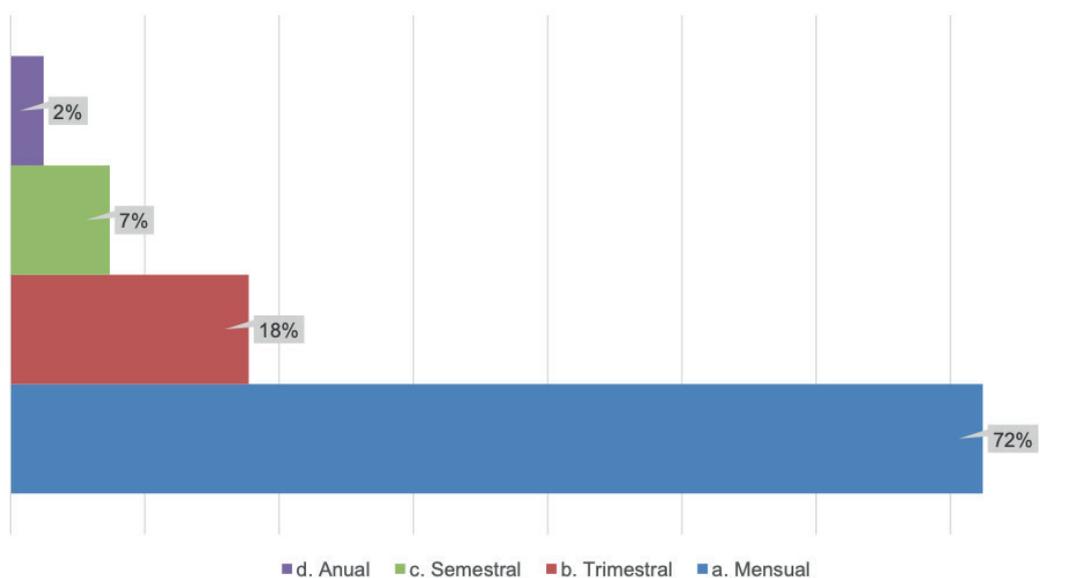
Fuente: Encuesta a empresas exportadoras del Ecuador.

Periodicidad de las exportaciones

En la Figura 2 se puede observar que el 72% de los encuestados efectúan expor-

taciones regulares durante el año, el 18% trimestrales, el 7% semestrales y el 2% anuales

Figura 2. Periodicidad de las exportaciones



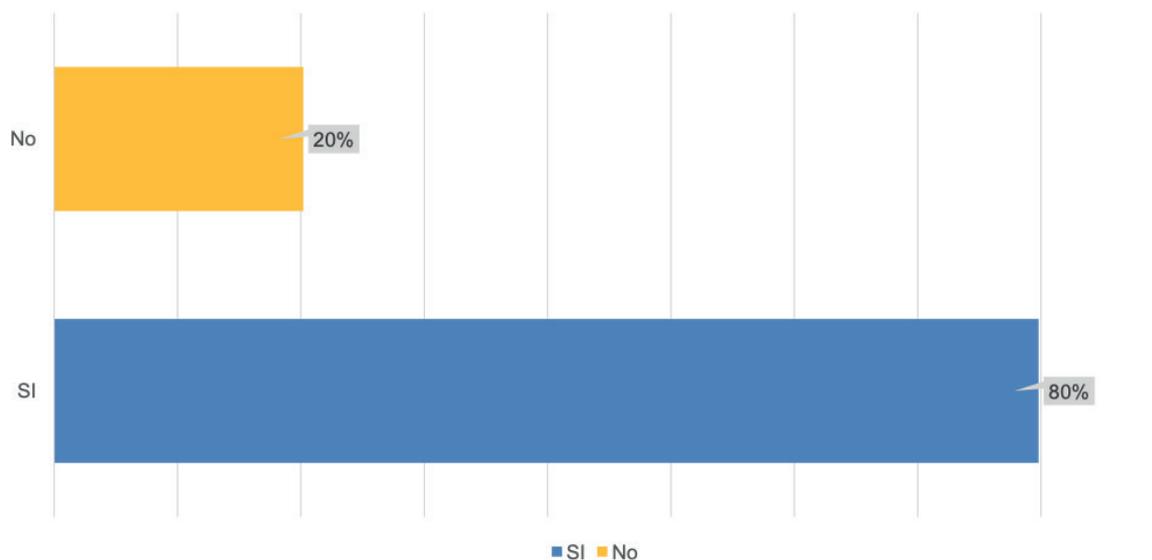
Fuente: Encuesta a empresas exportadoras del Ecuador.

Cumplimiento de Requisitos legales para calificarse como OEA

De acuerdo con la Figura 3 se puede verificar que el 80% de las empresas exportadoras

encuestadas creen que cumplen con la normativa requerida por la autoridad aduanera para calificarse como OEA en Ecuador.

Figura 3. Empresas que cumplen requisitos legales para calificarse como OEA



Fuente: Encuesta a empresas exportadoras del Ecuador.

Razones para calificarse como OEA

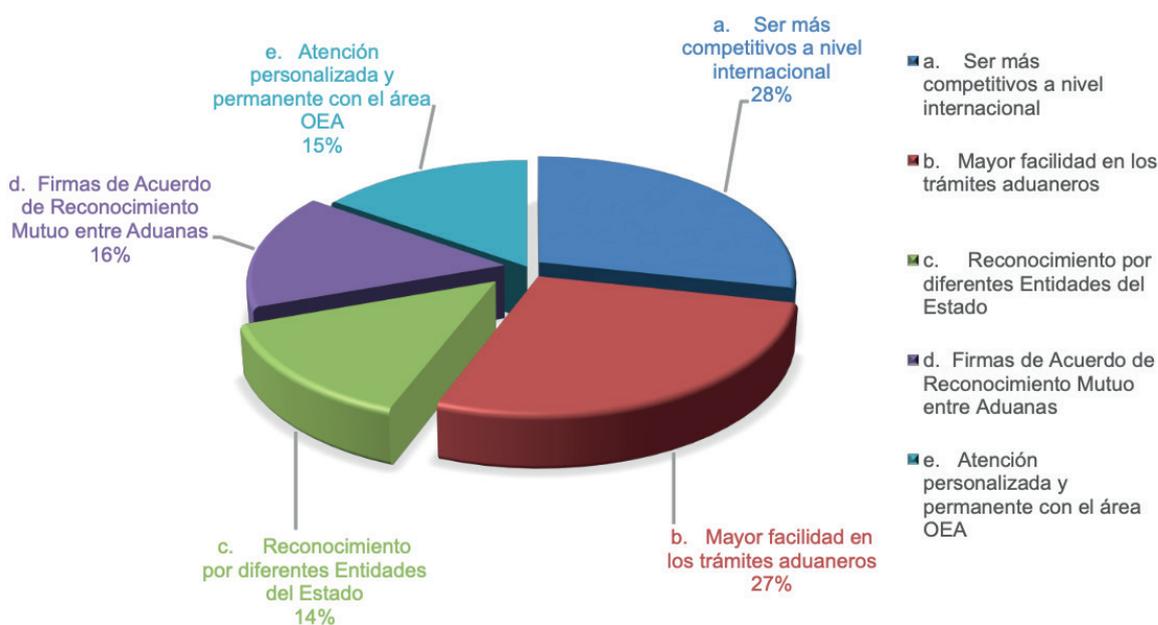
De acuerdo a la Figura 4 la principal razón por la cual buscarían las empresas exportadoras encuestadas calificarse como OEA, es para ser más competitivos a nivel internacional con un 28%, buscan también facilidades en los trámites aduaneros en un 27%, les interesa además, los beneficios que contraen los Acuerdos de Reconocimiento Mutuo entre entidades aduaneras de los diferentes países en un 16%, la aten-

ción personalizada permanente con el área OEA les interesa a un 15%, y el reconocimiento con otras entidades del estado les parece interesante a un 14%.

Conocimiento de las empresas sobre la certificación OEA en el Ecuador

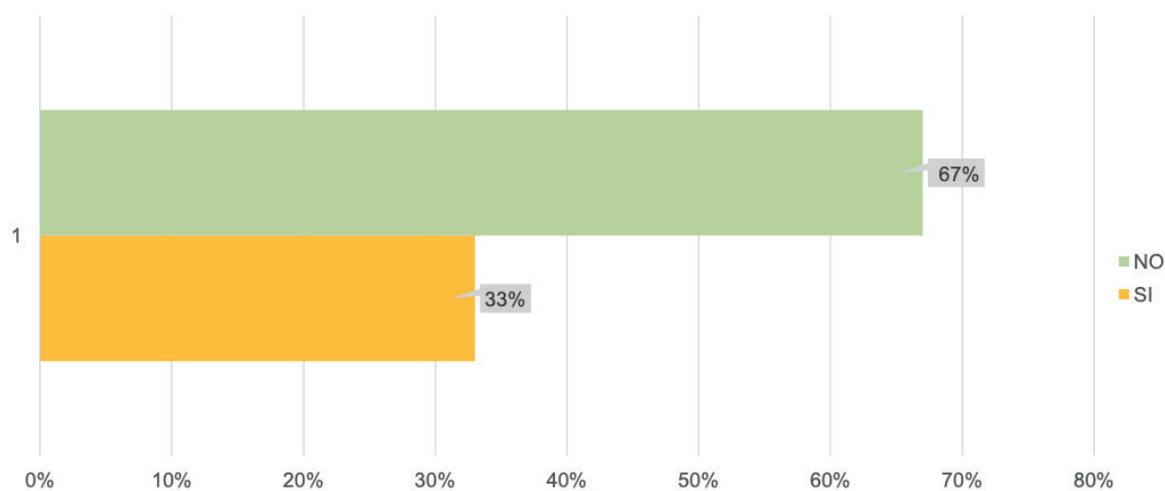
En la Figura 5 se puede observar que el 33% de las empresas exportadoras encuestadas sí conocen sobre la certificación OEA en el Ecuador, mientras que el 67% lo desconoce.

Figura 4. Razones para calificarse como OEA empresas exportadoras Ecuador



Fuente: Encuesta a empresas exportadoras del Ecuador.

Figura 5. Conocimiento de las empresas exportadoras sobre el programa OEA en Ecuador



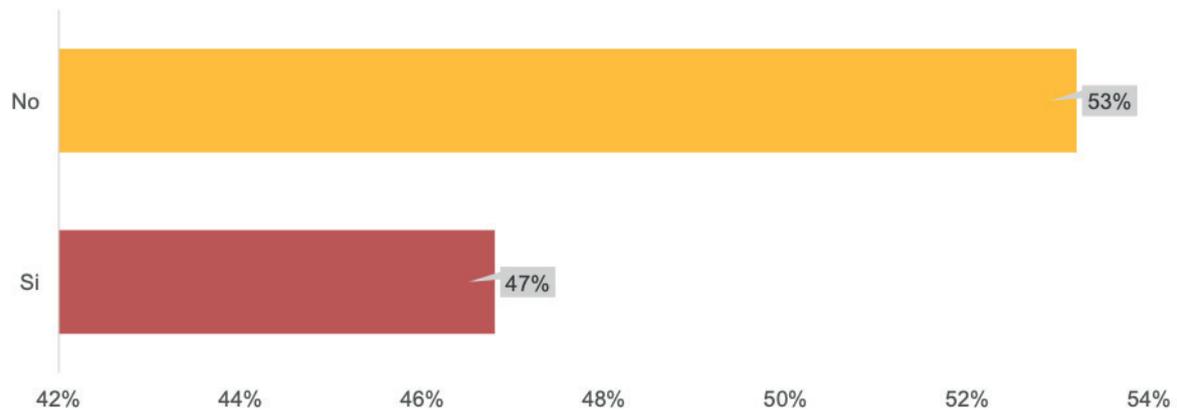
Fuente: Encuesta a empresas exportadoras del Ecuador.

Certificaciones de las empresas exportadoras ecuatorianas

En la Figura 6 se puede observar que el 53% de las empresas exportadoras encuestadas

no disponen de algún tipo de certificación logística internacional, mientras que el 47% sí disponen y no consideran necesario calificarse como OEA.

Figura 6. Certificaciones de las empresas exportadoras ecuatorianas



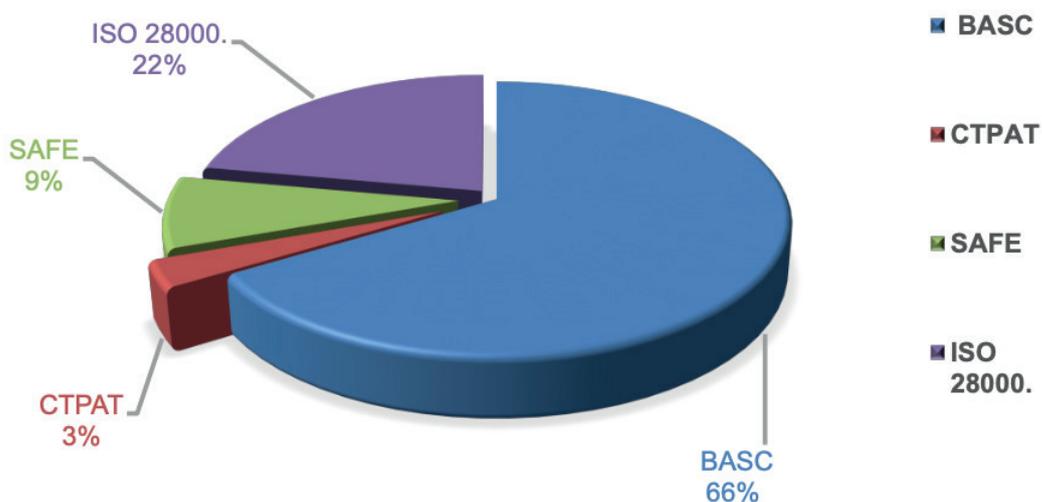
Fuente: Encuesta a empresas exportadoras del Ecuador.

Certificaciones internacionales de las empresas exportadoras ecuatorianas

La Figura 7 indica que la mayor certificación internacional que poseen las empresas ex-

portadoras en el país es la BASC con un 66%, le sigue la ISO 28 000 con un 22%, a continuación, está la certificación SAFE con un 9% y por último la CTPAT con un 3%.

Figura 7. Certificaciones Internacionales que poseen las empresas exportadoras



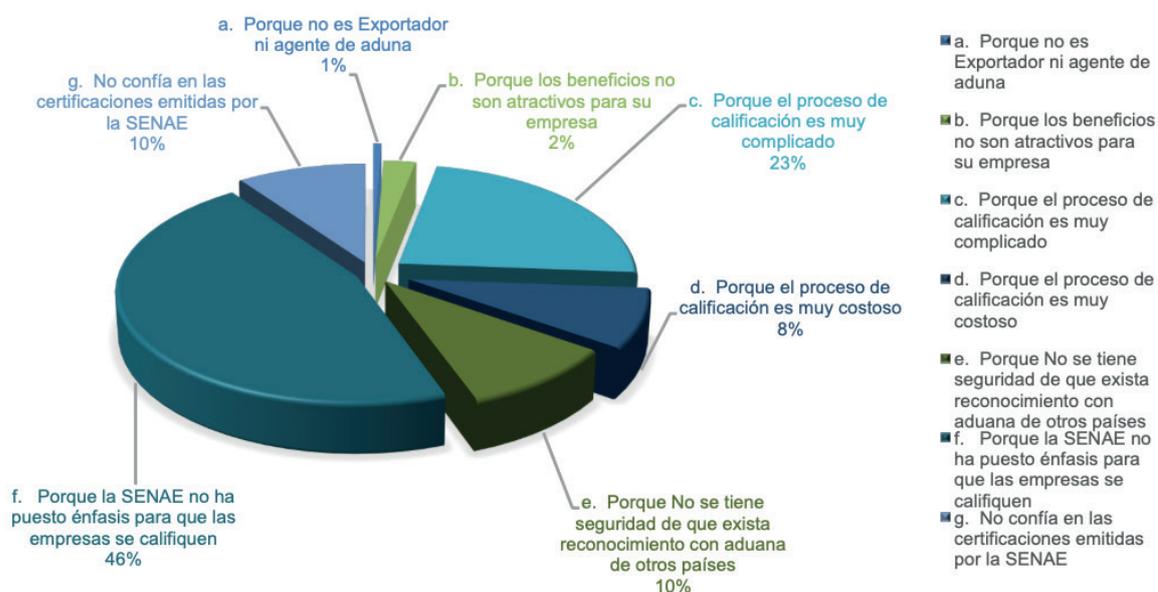
Fuente: Encuesta a empresas exportadoras del Ecuador.

Razones de las empresas exportadoras ecuatorianas para no calificarse OEA

La Figura 8 resalta las principales razones por las cuales las empresas encuestadas no consideran importante la certificación en el marco del Programa OEA en el Ecuador. La principal de todas es que el SENAE no ha

puesto énfasis para que las empresas busquen la certificación con un 46%, Consideran además que el proceso para la obtención de la certificación es complicado un 23%. No tienen confianza en las certificaciones emitidas por el SENAE un 10% y tienen inseguridad de que la certificación OEA de Ecuador les sirva en otros países un 10%.

Figura 8. Razones de las exportadoras para no calificarse como OEA.



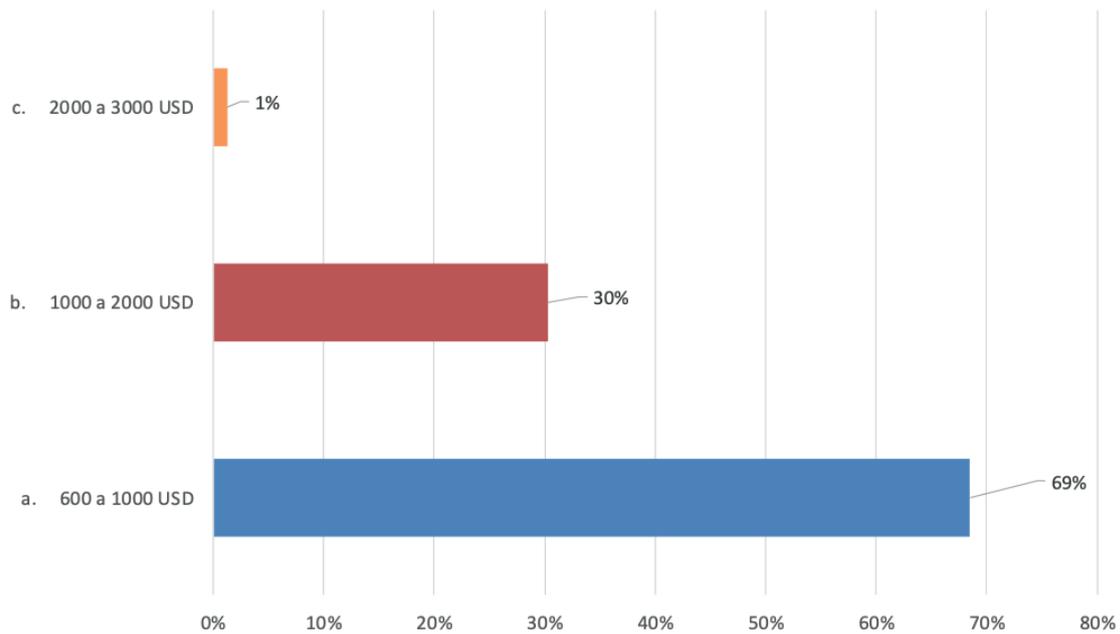
Fuente: Encuesta a empresas exportadoras del Ecuador.

Presupuesto de las empresas exportadoras para la obtención de certificación OEA

La Figura 9 muestra que el 69% de las empresas exportadoras encuestadas conside-

ran que el valor que invertirían para obtener una certificación OEA oscila entre los USD 600 y los USD 1 000. El 30% estaría dispuesto a invertir entre USD 1 000 y los USD 2 000. Finalmente, un 1% invertiría entre USD 2 000 y USD 3 000

Figura 9. Presupuesto estimado de las empresas exportadoras para la certificación OEA



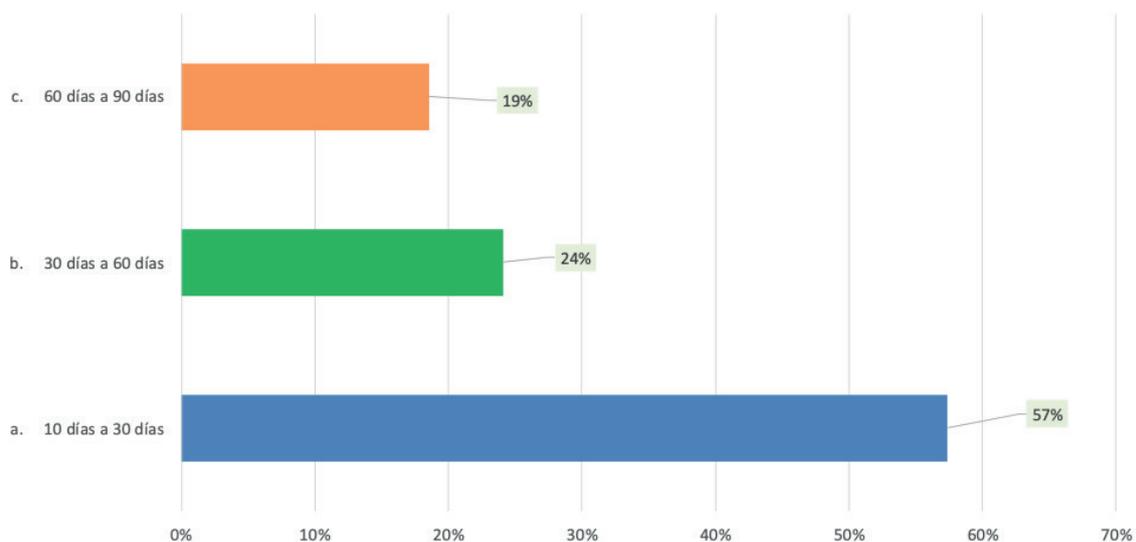
Fuente: Encuesta a empresas exportadoras del Ecuador.

Disposición de tiempo a invertir para calificarse como OEA

La Figura 10 establece que el 57% de las empresas encuestadas estarían dispues-

tas a invertir máximo entre 10 a 30 días de tiempo para calificarse como OEA, el 24% invertirían entre 30 y 60 días y el 19% entre 60 y 90 días.

Figura 10. Tiempo por invertir para calificarse como OEA



Fuente: Encuesta a empresas exportadoras del Ecuador.

Conclusiones

Sobre la situación actual de los OEA en los países de la CAN se puede concluir lo siguiente:

A la fecha de la realización de la investigación Ecuador alcanzó a certificar solo cinco empresas, el único país de la CAN que está por debajo del nuestro es Bolivia que obtuvo cuatro, le sigue Perú y con 21 y Colombia con 23.

Los beneficios ofertados en Ecuador para los OEA son mínimos en comparación con los propuestos por otros países de la CAN. Adicionalmente los beneficios planteados para Ecuador son generales, mientras que los ofrecidos por los otros países de la CAN llegan a niveles operativos inclusive, y podrían generar ventajas competitivas a nivel internacional porque ayudarían a los OCE a tener mayor facilidad en los trámites aduaneros en origen y destino, generando ahorros de tiempo y costo.

Si lo que Ecuador busca es el desarrollo del programa OEA, es fundamental la firma y ejecución de los ARM con los países de la CAN y con otros bloques comerciales. La firma de estos convenios están supeditados a beneficios mutuos entre los países actuales, para Ecuador la mayor importancia está en el fomento a las exportaciones, motivo por el cual en primer término se persigue la certificación para los exportadores, más sin embargo, los países con los que firmaríamos el reconocimiento mutuo también persiguen objetivos de exportación, que para nosotros serían importaciones, por tanto, también es fundamental que se incorpore a los importadores como potenciales certificados OEA, de modo que sea atractiva la firma de los ARM para los otros países. Por otra parte, es inquestionable la relegación que ha tenido el programa OEA en Ecuador, desde mayo de 2016 a la fecha tres directores generales han pasado ya por la institución, lo cual ha dificultado su sostenimiento y desarrollo.

En lo referente a los criterios de las empresas exportadoras sobre la implementación del programa OEA en Ecuador, se establece que el mayor problema que existe es el desconocimiento que tienen del mismo, por cuanto lo conocen apenas en un 33%.

El 47% de los encuestados disponen de una certificación logística internacional y no consideran necesario calificarse como OEA. La certificación logística internacional que más poseen las empresas del sector es la BASC con un 66%. La principal razón de las empresas para no buscar una certificación OEA es que el 46% consideran que el SENA E no ha puesto el énfasis necesario para impulsar el programa, además de que consideran complicado el proceso de obtención en un 23%, no tienen confianza en las certificaciones emitidas por el SENA E un 10%, y tienen inseguridad de que la certificación OEA les pueda servir en otros países en un 10%. El 69% de empresas encuestadas consideran que el valor que invertirían en buscar la certificación de OEA debe oscilar entre los USD 600 y USD 1000, y el 57% estaría dispuesto a destinar entre 10 y 30 días para calificarse. La principal causa por la cual las empresas exportadoras consideran que podrían buscar la certificación OEA es para ser más competitivos a nivel internacional, así lo reconocen el 28% de las empresas encuestadas, mientras que un 27% optarían por la certificación para obtener beneficios al momento de efectuar los trámites aduaneros. Bajo todo este contexto, el papel de la entidad aduanera es fundamental para desarrollar el programa, se debe trabajar más sobre mejorar los beneficios de calificarse como OEA. El SENA E debe orientar a los OCE a realizar una evaluación costo - beneficio de la certificación OEA, porque si bien ésta no tiene costo por ser de carácter gubernamental, si exige adecuaciones administrativas y control, elementos que junto al mantenimiento quizás no genere los réditos a corto plazo,

pero sus actividades de comercio exterior obtendrán un valor agregado por la competitividad de la empresa.

Bibliografía

- Aduana Nacional Bolivia. (2017). *Beneficios del Operador Económico Autorizado*. Recuperado el 26 de 11 de 2019, de https://www.aduana.gob.bo/oea/sites/default/files/Documentos/B02.%20BENEFICIOS_OEA_CONSOLIDADO_v1.pdf
- ALADI. (26 de marzo de 2019). *Estudio sobre los programas operador económico autorizado en los países*. Montevideo – Uruguay: ALADI Secretaría General. Obtenido de http://www2.aladi.org/biblioteca/Publicaciones/ALADI/Secretaria_General/SEC_Estudios/229rev1.pdf
- Basantes, P., y Romero, G. (2018). Diagnóstico de los Operadores Económicos Autorizados (OEA) en el Ecuador. *Revista Economía y Negocios*, 9 num 1, 11. Obtenido de <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/economia-y-negocios/article/view/440/380>
- CEPAL. (2011). Seguridad de la cadena logística y su incidencia en la competitividad de Mesoamérica. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36084/1/FAL-300-WEB_es.pdf
- Comunidad Andina. (15 de septiembre de 2018). *Acuerdo de reconocimiento de los programas OEA CAN*. Obtenido de <http://www.comunidadandina.org/Prensa.aspx?id=3886&accion=detalle&cat=NP&title=paises-de-la-comunida>
- DIAN. (1 de enero de 2016). *Beneficios Del Operador Económico Autorizado Colombia*. Obtenido de <https://www.dian.gov.co/aduanas/oea/documents/beneficios%20oea.pdf>
- DIAN Colombia. (16 de marzo de 2017). *Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de Colombia. La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales*. Obtenido de Reconocimiento Mutuo Países Alianza Del Pacífico: <https://www.dian.gov.co/aduanas/oea/inicio/Documents/Avances%20Acuerdo%20de%20Reconocimiento%20Mutuo%20de%20los%20pa%C3%ADses%20de%20la%20Alianza%20del%20Pacífico.pdf>
- EKOS. (30 de junio de 2015). *Certificación: un pase hacia la excelencia Un objetivo empresarial*. Obtenido de <https://www.ekosnegocios.com/articulo/certificacion-un-pase-hacia-la-excelencia-un-objetivo-empresarial>
- Guzmán, E. B. (2016). *Análisis De Los Operadores Económicos Autorizados Y Su Incidencia En El Comercio Exterior*. Guayaquil, Ecuador.
- Inter-American Development Bank. (julio de 2018). <http://conexionintal.iadb.org>. Obtenido de <http://conexionintal.iadb.org/wp-content/themes/mobius/versionimpresionsingle.php?articleId=12120>
- Malhotra, N. K. (2008). *Investigacion De Mercados Un Enfoque Aplicado*. Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Ministerio de Comercio Exterior. (16 de octubre de 2018). *Pleno De La Asamblea Nacional Aprobó Acuerdo Sobre Facilitación Del Comercio*. Obtenido de <https://www.comercioexterior.gob.ec/pleno-de-la-asamblea-nacional-aprobo-acuerdo-sobre-facilitacion-del-comercio/>
- Miranda, F., Chamorro, A., y Rubio, S. (01 de enero de 2017). Clarificando el concepto de certificación. *Clarificando el concepto de certificación: El caso español*, 2. España. Obtenido de <http://mercado.unex.es/operaciones/descargas/Certificaci%C3%B3n%20en%20Espa%C3%B1a.pdf>
- Moran Espin, D. F. (2014). *Análisis sobre el impacto del nuevo sistema Ecuapass en los operadores de comercio exterior del Ecuador*. Quito. Obtenido de <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/8385>
- Organización Mundial de Aduanas. (2017). *Recueil sur les Programmes d' Opérateurs économiques agréés*. Bruselas: Organización Mundial de Aduanas. Obtenido de <http://dernegocios.uexternado.edu.co/negociacion/el-operador-economico-autorizado-oea/>
- Organización Mundial de Aduanas. (junio de 2018). *Marco De Normas Safe*. Obteni-

- do de <http://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/es/pdf/topics/facilitation/instruments-and-tools/tools/safe-package/safe-framework.pdf?la=en>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (01 de enero de 2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida*. Obtenido de http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_OK_compressed1.pdf
- SENAE. (29 de diciembre de 2017). *SENAE-SENAE-2017-0693-RE*. Recuperado el 25 de 11 de 2019, de <https://www.aduana.gob.ec/resolucion/senae-senae-2017-0693-re-2/>
- SENAE. (1 de enero de 2018). *Decreto 312*. Obtenido de https://www.aduana.gob.ec/wp-content/uploads/2018/03/Decreto_No_312.pdf
- SENAE. (4 de noviembre de 2019). *aduana.gob.ec*. Recuperado el 4 de 11 de 2019, de [aduana.gob.ec: https://www.aduana.gob.ec/noticias-oea/](https://www.aduana.gob.ec/noticias-oea/)
- SENAE. (27 de mayo de 2019). *Ecuador Firma Acuerdo De Reconocimiento Mutuo con la Comunidad Andina*. Obtenido de <https://www.aduana.gob.ec/wp-content/uploads/2019/05/BOLETIN-ADUANA-FIRMA-ACUERDO-DE-RECONOCIMIENTO-MUTUO-CON-LA-CAN.pdf>
- Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe. (mayo de 2012). *Mecanismos y modalidades para fomentar el comercio entre los países de América del Sur*. Obtenido de <http://www.sela.org>: http://www.sela.org/media/265675/t023600004992-0-mecanismos_modalidades_fomentar_comercio_paises_america_sur.pdf
- SUNAT Perú. (10 de diciembre de 2017). *oea.sunat.gob.pe*. Recuperado el 26 de noviembre de 2019, de <http://oea.sunat.gob.pe/docs/beneficios-oea.pdf>

INCIDENCIA DE LA PUBLICIDAD EN BUSES DE TRANSPORTE PÚBLICO DEL CANTÓN RUMIÑAHUI Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO DEL CONSUMIDOR

INCIDENCE OF ADVERTISING ON PUBLIC TRANSPORT BUSES OF THE RUMIÑAHUI CANTON AND ITS INFLUENCE ON CONSUMER BEHAVIOR

Rosario del C. Pineda López¹, Galo R. Moreno Bastidas², Roberto C. Pineda L.³

Resumen

El objetivo de la presente investigación es determinar si la publicidad visualizada en medios de transporte, en el Cantón Rumiñahui incide favorablemente en el comportamiento del consumidor desde el punto de vista del marketing. El enfoque del estudio es mixto, el tipo de investigación es correlacional, el diseño es de campo no experimental, transversal y permite medir la correspondencia entre las variables: publicidad exterior móvil en el transporte público y las variables del comportamiento del consumidor. Se realizó una investigación de campo mediante entrevista estructurada, la cual fue validada mediante 8 expertos. Se consultó a directivos de cooperativas de buses de transporte público y se realizó una entrevista con una muestra de 383 usuarios del transporte público, mediante muestreo aleatorio de la población total de Rumiñahui. A efectos del análisis de los datos recabados, se realizó en primer lugar un análisis univariado por cada pregunta y luego bivariado con la prueba chi cuadrado para analizar la influencia entre las dimensiones de las variables. El resultado obtuvo el rechazo de la hipótesis nula planteada originalmente, concluyéndose que la publicidad en buses de transporte público influye favorablemente en el comportamiento de los usuarios del transporte público como estrategia para incentivar el consumo.

Palabras claves

Publicidad exterior móvil, buses, transporte público, comportamiento del consumidor.

Clasificación JEL: M21, M37

Abstract

The objective of the present investigation is to determine if the advertising displayed on means of transport in the Rumiñahui Canton has a favorable impact on consumer behavior from the point of view of marketing. The focus of the study is mixed, the type of research is correlational, the design is non-experimental, cross-sectional and allows measuring the correspondence between the variables: mobile outdoor advertising in public transport and consumer behavior variables. A field investigation was conducted through a structured interview, which was validated by 8 experts. Directors of public transport bus cooperatives were consulted and an interview was conducted with a sample of 383 public transport users, by random sampling of the total population of Rumiñahui. For the purpose of analyzing the data collected, a univariate analysis was performed first for each question and then bivariate with the chi-square test to analyze the influence between the dimensions of the variables. The result obtained was the rejection of the null hypothesis originally proposed, concluding that publicity in public transport buses favorably influences the behavior of public transport users as a strategy to encourage consumption.

Keywords

Mobile outdoor advertising, buses, public transport, consumer behavior.

JEL Classification: M21, M37

1 Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. rcpineda@espe.edu.ec
2 Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. grmoreno@espee.du.ec.
3 Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. rcpineda@espe.edu.ec

Introducción

La sociedad de consumo se rige por la generación continua de necesidades, para ello, las empresas que necesitan ofertar sus productos y utilizan la publicidad como un medio muy valioso para poder lograr su principal objetivo (Flores, 2013). La publicidad se considera una estrategia útil para dar a conocer los productos y estimular su consumo. En este sentido es importante considerar que “la publicidad se puede dar en muchos medios como la televisión donde resulta un costo realmente elevado para las empresas así mismo como en la radio, estos dos medios son uno de los más costosos” (Martin y María, 2007).

En oportunidades, la reacción de los consumidores ha sido favorable y desfavorable, por esta razón, este estudio pretende determinar el comportamiento de los consumidores, en este caso del transporte público, asumiendo que puede ser un medio favorable para la publicidad. La investigación se desarrolla con un enfoque metodológico mixto, donde el medio de recolección de la opinión y percepción de los usuarios del transporte público se realizará a través de encuestas validadas por expertos en el ámbito de publicidad y transporte público.

VARIABLES DE ANÁLISIS

Publicidad

Thompson (2017) afirmó que la publicidad es una manera de comunicar impersonalmente, tiene un alcance muy alto tanto en dimensión como en capacidad, esta es costeadada por una empresa o patrocinador reconocido con el objetivo de informar, llamar la atención o persuadir a un grupo determinado acerca de los servicios o productos que su empresa posee.

La publicidad es una estrategia masiva y de acuerdo a los servicios requeridos por la empresa que la asume llegará a la gente que lo necesite. Estas empresas también

son conocidas con el nombre de patrocinador, quienes promocionan la campaña publicitaria, para que sea efectiva de la manera en que ellos la consideren necesario.

La publicidad se da de una manera inconsciente y automática, se relaciona con términos como venta o marketing. La realidad es que los anuncios con los que se comparte la cotidianidad tienen el fin de dar a conocer los productos o servicios para su consumo o contratación, en tal sentido, la publicidad se concibe como una herramienta en diferentes presentaciones para la comunicación persuasiva (Rodríguez, 2016).

Actualmente, las personas reconocen a la publicidad con el nombre de marketing, y tiene el objetivo de dar a conocer tanto a la empresa productora como a sus servicios o productos, sean nuevos o no, que requieran dar a conocer presentado en diferentes formatos. Con la nueva era digital, la publicidad tradicional está quedando rezagada y sus estrategias se enfocan en el uso de medios tecnológicos.

Cabrejos (2017) sostiene que la publicidad es una comunicación impersonal asumida y costeadada por una empresa llamada también patrocinador, que puede identificarse claramente, utiliza medios de comunicación masivos para dar a conocer su información y busca la manera de persuadir al público objetivo o audiencia.

La empresa usa los medios de comunicación masiva para tratar de cambiar la mente del consumidor y convencerlo del producto que está promocionando o dando a conocer; en esta comunicación se transmite la información necesaria para que el consumidor conozca todo lo necesario y se interese en el producto.

Comportamiento del consumidor

Villarejo (2018) señala que los precios que están basados en una promoción sirven para

que los consumidores se sientan atraídos y así poder orientar sus compras. Los sistemas de promociones y descuentos se basan en identificar qué factores son determinantes para el comportamiento de compra de los consumidores y así evaluar la decisión.

Los consumidores están siempre con una mentalidad abierta y dispuesta a las promociones. Al observarlas, inmediatamente analizan, consideran sus necesidades, evalúan la conveniencia y deciden la compra del producto. En este orden de ideas, el descuento hace que el consumidor cambie su mentalidad y se vea persuadido para comprar el producto.

Callejón (2016) plantea que el comportamiento del consumidor se convierte en una realidad muy evidente con el pasar del tiempo. Los canales de distribución innovan constantemente en sus propuestas para generar un ambiente de multisensaciones, estas características se ven reflejadas en el producto y en el ambiente creado en el punto o espacio de venta asociado a la promoción.

Este autor, en su propuesta, considera a los canales de distribución, los cuales gestionan la materia relacionada con los precios, la manera en que se presenta el producto hacia el cliente, hacerlo llamativo, que impregne la mente del consumidor y así estimular el interés en el consumidor.

Inannini (2018) mencionó que el marketing olfativo busca sus bases -en la actualidad- de la ciencia ya que usa olores y aromas con el único fin de afectar el comportamiento de un cliente al momento de buscar algún servicio o producto para incrementar el beneficio que puede traer para la empresa externa, como internamente. En cuanto a lo externo, para generar beneficios económicos y a lo interno para mejorar el ambiente laboral generando más productividad y que los empleados aumenten su rendimiento.

Para llegar a la mente del consumidor e incidir en su intención de compra o consu-

mo, este puede ser persuadido a través de los sentidos como son el tacto, gusto, oído o vista, esta nueva tendencia está surgiendo y se la conoce como marketing olfativo. Esta última tendencia está demostrada y fundamentada en evidencia científica. En consecuencia, las empresas no solo usan este novedoso recurso para incidir en el comportamiento del consumidor, sino para lograr que sus trabajadores sean más eficientes y productivos.

Teorías de soporte

Teoría de la aguja hipodérmica

Autores como Bauer y Bauer (1960, citados por Gálvez [2012]), mencionan que al inicio del siglo XX hubo opiniones generalizadas acerca de cómo los medios pueden llegar a moldear e influir en las actitudes que las personas tienen en cuanto a su entorno, específicamente, algo que visualizan ya sea en calles o algún lugar en específico de la ciudad. Este aspecto se debió a la popularidad adquirida por diferentes medios en ese entonces.

Esta teoría fue formulada durante los periodos de tiempo circundantes a la Primera y Segunda guerra mundiales ya que fueron momentos difíciles para los pueblos y se cree que en este tiempo las propagandas causaron efectos en las personas. Es de allí que se concluye que “los mensajes de los medios atacan y se insertan (cual aguja) en la audiencia, quienes reaccionan de manera uniforme a dichos estímulos” (Cantoral, 2015).

Es notoria la antigüedad de la teoría y sobre todo el efecto que causó en aquellas épocas que, pese a que no se tenían muchos estudios, se llegó a conclusiones bastante lógicas y sobre todo influyentes.

Los medios de comunicación, en diferentes ocasiones, difunden información de distintos tipos y dirigidas a cierto público, se puede decir incluso que podrían tratar de

manipular a su audiencia mediante alguna propaganda. Pero la realidad es otra, porque cada individuo discernirá la información que ha recibido de una manera totalmente distinta; por esto no llega a ser cierto el hecho de que los medios tengan la capacidad para influir de manera significativa en las personas que los sintonizan. (Cantoral, 2015).

La manera de comunicar información ha ido cambiando a través del tiempo, se ha adaptado a la época y a la tecnología existente para difundir un mensaje, pero algo muy importante también es que las personas tienen diferentes formas de asimilar lo que les llega a través de distintos medios y pese al paso del tiempo, eso es algo que se ha mantenido.

Teoría sobre los efectos limitados

Por los años treinta del siglo XX, la teoría de la aguja hipodérmica es cuestionada. Se reconoce la influencia de los medios de forma individual e inmediatamente se efectúan estudios, lo cuales se actualizan e innovan con el transcurso de los años, considerando novedosas metodologías y estudios sobre la influencia de nuevos tipos de variables. (Gálvez, 2012)

El paso del tiempo ha permitido realizar estudios que concedan fiabilidad a teorías como la de los efectos limitados, permitiendo que quienes la aplican puedan innovar y adaptarla. Los medios tienen influencia significativa en el entorno y mediante esta teoría se ha comprobado.

En este sentido, Lazarsfeld, con respecto a esta teoría, realizó estudios con personas al azar, evidenciando que existe un grupo de personas que tienen una influencia significativa en los demás y son más proclives a que la gente los siga. La causa más probable a esto es que tienen un alto conocimiento sobre el tema tratado. (Asenjo, 2019).

El hecho de que una persona influya en una tercera no es algo nuevo, varios experimentos y teorías explican cómo una persona

llega a verse influenciada por alguien de su entorno o simplemente alguien famoso en el momento que va a tomar una decisión. En consecuencia, es importante considerar que:

Cada individuo interpreta los mensajes de los medios, pero a diferencia de la teoría de la aguja hipodérmica, estos mensajes pasan por un filtro personal según las características psicológicas, el contexto social del individuo y sus hábitos de percepción (Teoriascom, 2015).

Los mensajes difundidos por distintos medios llegan a gran variedad de personas con diferentes personalidades, gustos y formas de pensar por lo tanto su forma de asimilarlo será diferente y hay que aprender a diferenciarlos.

Teorías del comportamiento del consumidor

Teoría psicológica social

Autores como Arévalo, Garizabal y Campo (2001, citados por Bardales [2017]), manifiestan que esta teoría tiene un enfoque psicossociológico. Esto se explica que claramente en las personas influyen, mucho más que solo el aspecto económico, las necesidades, deseos y otras particularidades y características psicológicas individuales. Por otro lado, terceras personas también afectan al comportamiento tales como miembros del grupo familiar, amigos o compañeros.

Muchas teorías abarcan el tema psicológico de las personas al momento de asumir decisiones. Sin embargo, esta se centra más al hecho de que no solo lo psicológico influye, sino también lo social, haciendo referencia a la intervención de terceras personas que inciden en el proceso de decidir sobre aspectos relevantes. En tal sentido,

Este modelo considera al hombre como un animal social adaptado a las normas de su cultura, y que sus deseos y con-

ducta están forjados por afiliaciones a los grupos actuales o por deseo de pertenecer a aquellos de quiere alcanzar. (Consumer Behavior, 2014, pág. 1).

Con un enfoque tan solo a lo social, se considera que las personas se adaptan a su entorno, dependiendo del lugar en el que viven y tendrán distintos gustos, preferencias, así como también necesidades. Sin embargo, en oportunidades, las personas desean incluirse en otro grupo y es allí donde nuevas preferencias o deseos.

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Autores como García (2014) sostienen que la Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, "Forma parte de una teoría psicológica que inquiriere acerca de la motivación y las necesidades del ser humano: aquello que nos lleva a actuar tal y como lo hacemos" (pág. 1). Maslow creó esta teoría con el fin de plasmar cómo se deben satisfacer las necesidades, desde las más básicas hasta las más complejas; para ello, las ubicó en una pirámide que consta de cinco niveles.

Siempre ha existido la interrogante de qué motiva el comportamiento humano, "según el psicólogo humanista Abraham Maslow, nuestras acciones están motivadas para satisfacer ciertas necesidades" (Rodríguez, 2018, pág. 1). Esta jerarquía sugiere que las personas primero satisfacen sus necesidades más básicas para que poco a poco vayan satisfaciendo las demás hasta llegar a las más avanzadas. Los niveles establecidos son: Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidad de relaciones interpersonales, necesidad de reconocimiento y necesidad de autorrealización.

"Maslow en su teoría nos afirma que las personas tienen dos tipos de necesidades: Las deficitarias y las de crecimiento. Estas necesidades están organizadas de for-

ma jerárquica, es decir que las primeras se han de satisfacer antes que el resto" (Whai-be, 2013, pág. 10).

Teoría del consumidor

Autores como Vega (2010), señalan que "La teoría del consumidor, trata básicamente de buscar entender y explicar cómo es la asignación que hacen los consumidores de la renta a la compra de los diferentes bienes y servicios, que maximicen su bienestar" (pág. 1). Un consumidor buscará el producto o servicio que le proporcione mayor utilidad y dependiendo de sus ingresos lo adquirirá para poder satisfacer su necesidad.

Esta teoría fue "impulsada por autores como Menger, Jevons y Walras o Alfred Marshall, es de vital importancia en la economía y gestión empresarial. A partir de ella, podemos observar cómo se produce el comportamiento del consumidor" (Gestión estratégica, 2018, pág. 1), refiriéndose a saber con qué bases el consumidor adquiere los productos que podrían satisfacerlo pero siempre se toma en cuenta que tratar de alcanzar su bienestar el presupuesto disponible es de suma importancia.

La publicidad es un medio que las empresas contratan con el fin de informar a los consumidores, ya sea de su existencia, promociones o en sí de sus productos (Thompson, 2017). La publicidad tiene varios espacios en los que puede ser mostrada ya sean en calles, edificios, internet, entre otros; las empresas deben buscar el que mejor se adapte a sus objetivos.

Planteamiento del problema.

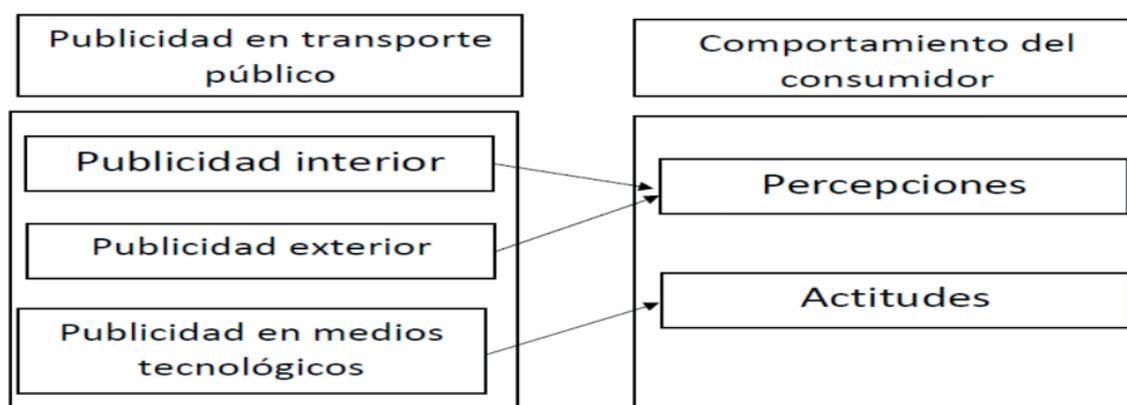
A lo largo de los años varias teorías se han enfocado en el estudio de los diferentes tipos de publicidad en los consumidores, cada una de ellas enfocándose de distinta manera, así como también en diferentes segmentos de mercado. La presente investigación tiene como fin analizar la influencia de la

publicidad visualizada en buses de transporte público, sobre el comportamiento de los consumidores del transporte público del cantón Rumiñahui, en el período marzo-julio del 2019, considerando dos variables: publicidad visualizada en los transportes públicos y el comportamiento del consumidor.

La variable independiente es la publicidad; en este caso, la visualizada por los consumidores en el transporte público en la

localidad objeto de estudio y la variable dependiente es el comportamiento del consumidor, que según (Vega, 2010) se trata sobre cómo los distintos tipos de consumidores adquieren sus productos tomando en cuenta que dicha adquisición dependerá de su nivel económico es decir sus ingresos. Cada consumidor dependiendo de sus necesidades buscará la manera de satisfacerlas (Ver Figura 1)

Figura 1. Modelo de investigación



Objetivo

Identificar si la publicidad en medios de transporte del Cantón Rumiñahui, influye en el comportamiento del consumidor, mediante un estudio metodológico para conocer un nuevo medio de publicidad.

Hipótesis de la investigación

La publicidad en medios de transporte de Rumiñahui influye en el comportamiento del consumidor.

Método

Para el presente estudio se seleccionó una metodología desarrollada en dos fases: la primera es la construcción de la perspectiva

teórica mediante la revisión de la literatura sobre el tema objeto de estudio. Esta primera fase es elemental para la creación del constructo cognitivo sobre el cual se fundamenta el presente estudio. Esta fundamentación teórica permite acercarse al objetivo de la investigación que consiste en determinar la influencia de la publicidad visualizada en los transportes públicos sobre el comportamiento del consumidor de Rumiñahui, considerando las dos variables: publicidad presentada en medios de transporte, y el comportamiento del consumidor, determinada por los comportamientos y actitudes relativos a las decisiones de consumo de los productos presentados. La segunda fase contempla un trabajo de campo, para ello se recolectará la información a través de un instrumento aplicado a 383 usuarios del transporte público

(buses) de la localidad seleccionada y en el periodo escogido para tales efectos.

Resultados

Validez del contenido

La validez de contenido se realizó a través de la consulta a 8 expertos en el área de mar-

keting y de la publicidad, así como a expertos en el área de transporte público urbano como directivos de cooperativas de buses que circulan dentro del perímetro del cantón Rumiñahui, para obtener su criterio y experiencia de la publicidad implementada en las diferentes unidades de transporte de sus cooperativas. Se presenta el siguiente nivel de detalle:

Tabla 1. Detalle de expertos que validaron el contenido del instrumento de recolección de datos

No. Experto	Género	Ocupación	Nivel de estudios
1	Femenino	Socio directivo de cooperativa Libertadores	Licenciatura
2	Femenino	Docente Marketing Digital	Ingeniería
3	Masculino	Directivo de cooperativa de buses Los Chillos	Ingeniería
4	Masculino	Colaborador de agencia de publicidad	Ingeniería
5	Femenino	Directivo de agencia de publicidad	Doctorado
6	Masculino	Docente en instituto de publicidad	Ingeniería
7	Masculino	Supervisor de agencia de publicidad	Maestría
8	Femenino	Docente Marketing y Publicidad	Ingeniería

Tabla 2

Masculino y Femenino		
Género	Cantidad	%
Doctor	1	12,50%
Ingeniería	5	62,50%
Maestría	1	12,50%
Licenciatura	1	12,50%
TOTAL	8	100,00%

El grupo de expertos estuvo conformado por el 62,50% de ingenieros (5); el restante 37,50% se conformó por 1 Doctor, 1 Licenciado y 1 Magíster.

Cada experto se especializa en áreas diferentes que son de gran aporte para esta investigación: el 37,50% son docentes del área de marketing y publicidad (3); el 25% son socios o directivos de alguna cooperativa de buses de transporte público (2), y el restante 37,50% se distribuye entre personas que laboran en una agencia de publicidad, presen-

tándose cargos como 1 Directivo, 1 supervisor y un colaborador de dicha agencia.

Validez de contenido del instrumento

Para la validez de contenidos se tomó el criterio de los expertos quienes calificaron cada pregunta de cada dimensión del estudio, con valores en las escalas de representatividad, comprensión, interpretación y claridad de cada pregunta en una escala del 1 al 3. A continuación se presenta el significado de cada una:

Tabla 3. Criterios de calificación

Representatividad	Comprensión	Interpretación	Claridad
1 = Nada representativo, 2 = Neutro, 3 = Muy representativo	1 = Incomprensible, 2 = Neutro, 3 = Se comprende claramente	1 = Se puede interpretar de varias formas, 2 = Neutro, 3 = Tiene una única interpretación	1 = Nada claro, 2 = Neutro, 3 = Conciso/directo

Para ver la validez de cada pregunta se toma el criterio que cada pregunta debe tener la calificación mayor a 75%, por tal razón como se puede visualizar en la tabla 4, se eliminan 4 preguntas demográficas y

2 preguntas de las dimensiones, las cuales se presentan en este documento resaltado. Esto por no representar importancia según el criterio de los expertos.

Tabla 4. Calificaciones recolectadas de los expertos

Items	Representatividad	Comprensión	Interpretación	Claridad	Total	Máximo por pregunta	Ponderación
Demográficas							
D1	10	16	16	17	59	96	61%
D2	11	17	18	18	64	96	67%
D3	22	20	19	22	83	96	86%
D4	24	24	24	24	96	96	100%
D5	13	18	16	17	64	96	67%
D6	22	22	22	22	88	96	92%
D7	14	16	16	19	65	96	68%
D8	20	20	19	20	79	96	82%
Publicidad interna							
PI1	21	22	23	18	84	96	88%
PI2	22	23	22	19	86	96	90%
PI3	22	22	22	19	85	96	89%
PI4	15	11	14	11	51	96	53%
Publicidad externa							
PE5	22	19	20	21	82	96	85%
PE6	20	18	21	21	80	96	83%
PE7	20	18	19	19	76	96	79%
Publicidad en medios tecnológicos							
PMT8	24	22	22	21	89	96	93%
PMT9	23	19	20	22	84	96	88%
Percepciones							
P10	12	11	10	10	43	96	45%
P11	22	21	20	17	80	96	83%
P13	19	20	19	18	76	96	79%
P14	22	22	22	19	85	96	89%
Actitudes							
A15	21	24	23	24	92	96	96%
A16	20	21	20	20	81	96	84%

Como resultado de la validación del instrumento de recolección de datos, este queda finalmente planteado con 13 preguntas referentes a las dimensiones de la publicidad en transporte público y del comportamiento del consumidor. Adicionalmente, se plantean 4 preguntas demográficas que permite categorizar las respuestas de los encuestados por características representativas.

Análisis univariado y bivariado

La investigación de la hipótesis se plantea por medio de análisis mediante el programa SPSS 22. En primer lugar, se realizó un análisis estadístico univariado de frecuencias, como respaldo para la comprobación de cada hipó-

tesis a continuación, se efectuó un análisis bivariado con una agrupación de cada una de las preguntas más representativas probadas con el coeficiente de Spearman; para finalmente probar las hipótesis por medio de tablas cruzadas aplicando el estadístico de prueba de chi cuadrado. Los resultados de este análisis son los siguientes:

Comprobación de la hipótesis 1

Ho: La publicidad interior de los buses de transporte público de Rumiñahui no influye en la percepción de los usuarios de estos medios de transporte.

Estadístico de prueba

Tabla 1. Coeficiente de chi cuadrado con SPSS 22

	Valor	GI	Sig. asintótica bilateral
Chi-cuadrado de Pearson	52,914	4	,000
Razón de verosimilitud	38,364	4	,000
Asociación lineal por lineal	22,292	1	,000
N de casos válidos	383		

Reglas de decisión

Grados de libertad: 4

$\alpha = 0,05$

Valor crítico: 9,488

Si $X^2 > 9,488$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa caso contrario si $X^2 \leq 9,488$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Prueba de hipótesis con valor p

Con un nivel de significancia del valor p: 0,05

Si $p \leq \alpha$ se rechaza la hipótesis nula se acepta la hipótesis alternativa.

Si $p > \alpha$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Conclusión

Según chi critico se tiene un valor de 9,488 a 0,05 grados de libertad y un chi calculado de 52,914. Se puede concluir que la hipótesis nula se rechaza y por defecto se procede a aceptar la hipótesis alternativa demostrando así, que la publicidad interior de los buses de transporte público de Rumiñahui influye en la percepción de los usuarios de estos medios de transporte público.

Comprobación Hipótesis 2

Ho: La publicidad exterior de los buses de transporte público de Rumiñahui no influye en la percepción de los usuarios de estos medios de transporte.

Estadístico de prueba

Tabla 2. Coeficiente de chi cuadrado con SPSS 22

	Valor	Gl	Sig. asintótica bilateral
Chi-cuadrado de Pearson	86,914	4	,000
Razón de verosimilitud	72,994	4	,000
Asociación lineal por lineal	59,519	1	,000
N de casos válidos	383		

Reglas de decisión

Grados de libertad: 4

$\alpha = 0,05$

Valor crítico: 9,488

Si $X_2 > 9,488$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa caso contrario si $X_2 \leq 9,488$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Prueba de hipótesis con valor p

Con un nivel de significancia del valor p: 0,05

Si $p \leq \alpha$ se rechaza la hipótesis nula se acepta la hipótesis alternativa.

Si $p > \alpha$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Conclusión

Según chi crítico se tiene un valor de 9,488 a 0,05 grados de libertad y un chi calculado de 86,914 se puede concluir que la hipótesis nula se rechaza y, por defecto, se procede a aceptar la hipótesis alternativa. Esto demuestra que la publicidad exterior de los buses de transporte público de Rumiñahui influye en la percepción de los usuarios de estos medios de transporte público.

Comprobación hipótesis 3

Ho: La publicidad en medios tecnológicos de los buses de transporte público de Rumiñahui influye en la actitud de los usuarios de estos medios de transporte.

Estadístico de prueba

Tabla 2. Coeficiente de chi cuadrado con SPSS 22

	Valor	Gl	Sig. asintótica bilateral
Chi-cuadrado de Pearson	104,860	4	,000
Razón de verosimilitud	80,123	4	,000
Asociación lineal por lineal	69,508	1	,000
N de casos válidos	382		

Reglas de decisión

Grados de libertad: 4

$\alpha = 0,05$

Valor crítico: 9,488

Si $X_2 > 9,488$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa caso contrario si $X_2 \leq 9,488$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Prueba de hipótesis con valor p

Con un nivel de significancia del valor p: 0,05

Si $p \leq \alpha$ se rechaza la hipótesis nula se acepta la hipótesis alternativa.

Si $p > \alpha$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Conclusión

Según el chi crítico, se tiene un valor de 9,488 a 0,05 grados de libertad y un chi calculado de 104,860 se puede concluir que la hipótesis nula se rechaza y, por defecto, se procede a aceptar la hipótesis alternativa demostrando así que la publicidad en medios tecnológicos de los buses de transporte público de Rumiñahui influye en la actitud de los usuarios de estos medios de transporte.

Conclusión de la investigación

Los resultados de esta investigación mostraron con claridad que la publicidad implementada en los buses de transporte público influye positivamente en el comportamiento de los consumidores del Cantón Rumiñahui. Este comportamiento positivo de las personas beneficiará directamente a las marcas que deseen publicitar en estos medios de transporte.

Este estudio, además, resulto factible para conocer la percepción de los usuarios que se basa en las necesidades, deseos, valores y experiencias vividas que tienen los usuarios o ciudadanía sobre este tipo de publicidad. De manera especial, se resaltó que la única manera de llegar al consumidor no es la publicidad tradicional (radio, prensa y televisión), especialmente a la población que pasa el día a día transportándose en la ciudad ya sea por trabajo o estudio.

Referencias bibliográficas

- Asenjo, Y. (24 de enero de 2019). *Docsity*. Obtenido de Teoría de los efectos limitados: <https://www.docsity.com/es/teoria-de-los-efectos-limitados-1/4420828/>
- Bardales, A. P. (18 de agosto de 2017). *Merkactiva*. Obtenido de Teorías del comportamiento del consumidor: <http://www.merkactiva.com/blog/teorias-del-comportamiento-del-consumidor/>
- Cantoral, A. (2015). *UDLAP*. Obtenido de Teoría de la Aguja Hipodérmica: <http://web.udlap.mx/co21502/primeros-estudio/>
- Consumer Behavior. (2014). Obtenido de Modelo psicológico social de Veblen: <https://sites.google.com/site/consumerbehavior2dnm3/modelo-psicologico-social-de-veblen>
- Flores, E. (2013). Evaluación de la publicidad BTL en asientos de buses interprovinciales para la creación de una empresa. *Reportorio Universidad de Guayaquil*.
- Gálvez, J. Á. (2012). *Universidad Complutense*. Obtenido de Modelos teóricos sobre los efectos de los medios de comunicación de masas: <https://eprints.ucm.es/45089/1/doc%20trab%202.pdf>
- García, J. (2014). *Psicología y mente*. Obtenido de Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas: <https://psicologiymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>
- Gestión estratégica. (2 de Febrero de 2018). *Escuela Europea de Management*. Obtenido de Teoría del comportamiento del consumidor: conceptos básicos: <http://www.escuelamanagement.eu/gestion-estrategica/teoria-del-comportamiento-del-consumidor-conceptos-basicos>
- Martin, M., y María, A. (2007). Nuevas tendencias en la publicidad en el siglo XXI. *Comunicacion social ediciones y publicaciones*(1 edición).
- Rodríguez, E. (2 de junio de 2018). *La mente es maravillosa*. Obtenido de Los cinco niveles de la jerarquía de necesidades de Maslow: <https://lamenteesmaravillosa.com/los-cinco-niveles-de-la-jerarquia-de-necesidades-de-maslow/>

- Rodríguez, J. (2016). La publicidad como herramienta de las distintas modalidades de comunicación persuasiva. *Global Media Journal Edición Iberoamericana*, 17-25.
- Teoriascom. (03 de julio de 2015). *Teoriascom*. Obtenido de Teoría de los efectos limitados: <http://teoriascom.blogspot.es/1435895286/teoria-de-los-efectos-limitados/>
- Thompson, I. (2017). Definición de publicidad. *Marketing*, 50-62.
- Vega, N. A. (29 de Octubre de 2010). Obtenido de Teorías del consumidor: <https://www.monografias.com/docs/Teoria-del-consumidor-F36TPKK699CP>
- Villarejo, A. (2018). Comortamiento del consumidor ante los precios promocionales. *Conocimiento, innovación y emprendedores*, 50-62.
- Whaibe, E. (19 de Septiembre de 2013). *Instituto Tecnológico de Apizaco*. Obtenido de https://www.academia.edu/6109474/TEORIAS_DEL_COMPORTE_DEL_CONSUMIDOR_COMPLETO?auto=download