

EMPRESARIAL

**FACULTAD DE
ESPECIALIDADES EMPRESARIALES**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

latindex

Dialnet

ISSN No. 1390-3748
Registro Directorio y Catalogo Latindex No. 22956

Edición No.38
VOL. 10 - No. 2, 2016

Abril - Junio, 2016
Publicación Trimestral

FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES
INSTITUTO DE CIENCIAS EMPRESARIALES - CENTRO DE INVESTIGACIONES EMPRESARIALES



**CENTRO DE INVESTIGACIONES
EMPRESARIALES**

IC
INSTITUTO DE CIENCIAS
EMPRESARIALES
F.E.E.

**CARRERA DE COMERCIO
Y FINANZAS INTERNACIONALES-BILINGÜE**

**Turismo
Hotelería**

INCOM.@
Carrera de Comercio Electrónico
FACULTAD ESPECIALIDADES EMPRESARIALES

**CARRERA DE
MARKETING**
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN
DE VENTAS**
Gestores del desarrollo del País

**ENTREPRENEURSHIP
CARRERA DE DESARROLLO DE
NEGOCIOS BILINGÜE**

UCSG

DIRECTIVOS

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Econ. Mauro Toscanini Segale, Ph.D.
Rector

Econ. Luis Fernando Hidalgo Proaño, Ph.D.
Vicerrector Administrativo

Lcda. Cecilia Loor de Tamariz, Ph.D.
Vicerrectora Académica

Ing. Walter Mera Ortiz, Ph.D.
Vicerrector de Postgrado e Investigación

FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES

Econ. Servio Correa Macías, Ms.C.
Decano (e)

CPA. Cecilia Vélez Barros, Mgs.
Coordinadora Académica 1

Ing. Karina Sánchez Lozano, Abg.
Coordinadora Académica 2

Ing. Ma. Belén Salazar Raymond, Mgs.
Directora de la Carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras

Ing. Teresa Knezevich Pilay, Mgs.
Directora de la Carrera de Comercio y Finanzas Internacionales

Lcda. Patricia Torres Fuentes, Mgs.
Directora (e) de la Carrera de Marketing

Lcda. Janett Salazar Santander, Mgs.
Directora de la Carrera de Administración de Ventas

Ing. Ángel Castro Peñarreta, Mgs.
Director (e) de la Carrera de Emprendedores

Ing. Sist. Ana Ulloa Armijos, MAE.
Directora de la Carrera de Comercio Electrónico

INSTITUTO DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Econ. Ernesto Fuentes Pilaló, Mgs.
Director

Ing. Roberto Lindao Montesdeoca
Director
Centro de Investigaciones Empresariales

Ing. Gilda Véliz Salazar
Coordinadora Administrativa

Lcda. Carolina Freire Latorre
Investigadora

Srta. Luisa Medrano Sánchez
Srta. María de los Ángeles Mosquera
Asistentes

REVISTA EMPRESARIAL

latindex

Dialnet

La Revista Empresarial, es una publicación científica-académica de alcance nacional.

Las temáticas tratadas abarcan las asignaturas de estudio de las Carreras de la Facultad de Especialidades Empresariales. Es coordinada y elaborada por el Instituto de Ciencias Empresariales que es la unidad de investigación adscrita a la Facultad.

La revista se dirige a estudiantes, docentes, investigadores, empresas, universidades, etc.

ISSN No. 1390-3748

Registro Directorio y Catalogo Latindex No. 22956

Edición No.38

VOL. 10 - No. 2, 2016

Abril - Junio, 2016

Publicación Trimestral

CONSEJO CIENTÍFICO

Econ. Mauro Toscanini Segale, Ph.D.
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Econ. Luis Fernando Hidalgo Proaño, Ph.D.
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Dr. Andrés Valdez Zepeda
Universidad de Guadalajara, México

Lcdo. Dante Ayaviri Nina, Ph.D.
Universidad Nacional del Chimborazo

Ing. Fernando Hallo Alvear, Ph.D. (c)
Universidad Internacional del Ecuador

Lcda. Gabith Quispe Fernández, Ph.D.
Universidad Nacional del Chimborazo

Ing. Omar Jácome Ortega, Ph.D.
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Ing. Yailí Pérez Guerra, Ms.C.
Universidad Internacional del Ecuador

Econ. Ernesto Fuentes Pilaló, Mgs.
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Psic. Dennis Jiménez Bonilla, Ms.C.
Universidad Estatal de Milagro

CONSEJO EDITORIAL

Ing. Orly Carvache Franco, MBA.

Econ. Julio Aráuz Mancilla, Ms.C.

Ing. Max Galarza Hernández, Ms.C.

Ing. Mao Garzón Quiroz, Ms.C.

Ing. Maximiliano Pérez Cepeda, Mgs.

Ing. Mauricio Garzón Rodas, Ms.C.

Ing. Roberto Lindado Montesdeoca

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN

Econ. Luis Fernando Hidalgo Proaño, Ph.D.
Director Fundador

Instituto de Ciencias Empresariales (ICE)
Centro de Investigaciones Empresariales (CIE)
Departamento Académico y Administrativo de la Facultad de Especialidades Empresariales
Coordinación

Econ. Ernesto Fuentes Pilaló, Mgs.
Ing. Roberto Lindao Montesdeoca
Lcda. Carolina Freire Latorre
Revisión y Corrección

Foto de Portada: Proyección de Emprendimiento

Diseño y Diagramación: Lab2design www.lab2de.com - Richard Ruiz

Edición: Trimestral

Imprenta: Grafinpren

Tiraje: 1.000 ejemplares

Dirección: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Facultad Especialidades Empresariales
Av. Carlos Julio Arosemena Km 1 1/2 Teléfonos: 2209207 Ext.: 5004 - 5084 - 5088

Contactos: ernesto.fuentes@cu.ucsg.edu.ec, roberto.lindao@cu.ucsg.edu.ec, carolina.freire@cu.ucsg.edu.ec
www.ucsg.edu.ec

http://www2.ucsg.edu.ec/publicaciones/revistas/boletin_empresariales/empresariales_ultimaedicion.htm

<http://www.latindex.org/latindex/ficha?folio=22956>

<https://dialnet.unirioja.es>

LINEAMIENTOS PARA LA PRESENTACIÓN DE ARTÍCULOS CIENTÍFICOS PARA LA REVISTA TRIMESTRAL DE LA FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

La Revista Empresarial, es una publicación científica-académica de alcance nacional, con una periodicidad trimestral. Las temáticas tratadas abarcan las asignaturas de estudio de las Carreras de la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG).

La Revista Empresarial es coordinada y elaborada por el Instituto de Ciencias Empresariales (ICE) y su Centro de Investigaciones Empresariales (CIE) que son unidades de investigación adscritas a la Facultad.

Los artículos son revisados por el método de evaluación por pares de doble ciego.

Público objetivo: La revista empresarial se dirige hacia estudiantes, docentes, investigadores, profesionales, empresas, etc.

TIPOS DE ARTÍCULOS ACEPTADOS PARA PUBLICACIÓN

1. Artículo de investigación científica y tecnológica.

Documento que presenta, de manera detallada, los resultados originales de proyectos terminados de investigación. La estructura generalmente utilizada contiene cuatro partes importantes: introducción, metodología, resultados y conclusiones.

2. Artículo de reflexión.

Documento que presenta resultados de investigación terminada desde una perspectiva analítica, interpretativa, sobre un tema específico, recurriendo a fuentes originales.

3. Artículo de revisión.

Documento resultado de una investigación terminada donde se analizan, sistematizan e integran los resultados de investigaciones publicadas o no publicadas, sobre un campo en ciencia o tecnología, con el fin de dar cuenta de los avances y las tendencias de desarrollo. Se caracteriza por presentar una cuidadosa revisión bibliográfica de por lo menos 50 referencias.

ESTRUCTURA DEL ARTÍCULO

Es un documento donde se presentan los resultados de una investigación de manera sintética, cuidando los aspectos científicos y metodológicos. Su objetivo es la Comunicación o divulgación de los resultados a través de la revista.

Los elementos que contiene un artículo científico son: título, autores, resumen, palabras claves, introducción, materiales y métodos, resultado, discusión, referencias.

Contenido	Descripción	Criterios requeridos
Líneas de Investigación	Los artículos presentados deberán ser originales e inéditos, los mismos deberán estar enmarcados en las líneas de investigación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG) en conjunción con las temáticas de las carreras de la Facultad de Especialidades Empresariales. A continuación las áreas de investigación de las Carreras de la Facultad de Especialidades Empresariales: <ul style="list-style-type: none"> . Mipymes . Comercio . Marketing y Ventas. . Turismo 	Temas pertenecientes a las áreas de estudio de las asignaturas que se imparten en las Carreras de la Facultad Especialidades Empresariales: <ul style="list-style-type: none"> . Comercio y Finanzas Internacionales. . Marketing. . Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras. . Comercio Electrónico . Emprendedores . Administración de Ventas.
Título	El título debe ser interesante, preciso, claro y expresar el contenido del escrito. Debe tener relación con la problemática investigada, los objetivos y la pregunta de investigación.	Evitar que sea demasiado largo, no menos de 10 palabras no más de 15. No incluir en el título el tipo de estudio. El título debe también estar en inglés.
Autores	El nombre completo del autor o autores. Los investigadores que presentan el documento como su autoría, son los responsables del contenido del documento, no la revista.	Para efectos de reseñar brevemente al o los autores se deben adjuntar la hoja de vida de este con fotografía. Es importante que la hoja de vida contenga el email, puesto que este será publicado.
Resumen	El autor presenta de manera sintética el contenido de su artículo. El resumen hace referencia a los objetivos, métodos, resultados, y conclusiones. El objetivo del resumen es que el lector pueda valorar la importancia y relevancia de la investigación que se le presenta.	El número de palabras que debe contener el resumen normalmente van de 120 a 150 palabras. El resumen debe ser precedido por su similar en inglés "abstract".

Palabras clave	Las palabras claves tienen que ver con la esencia de la Investigación y ayudan a la indexación del artículo.	Se solicita un mínimo de 3 palabras y un máximo de 5. Estas deberán tener su versión en inglés (key words) y serán añadidas después del "abstract".
Introducción	Es la primera parte del cuerpo del artículo, presenta la problemática y su contextualización, los antecedentes, objetivos del estudio, la pregunta de investigación, la hipótesis (ideas o enunciados a defender) y la justificación.	Debe expresar originalidad sin que esto reste su lado científico. La introducción debe requerir como mínimo una página.
Materiales y métodos	Los procedimientos metodológicos empleados y el por qué de su selección.	La metodología debe ser adecuada al tipo de investigación que se desarrolla.
Resultados	Presenta los hallazgos de la aplicación de las técnicas estadísticas y/o interpretativas, así como los gráficos correspondientes a la información presentada, etc.	Mostrar los resultados en forma concisa y resumida, por ejemplo a través de gráficos, esquemas, cuadros y mapas de ideas. Si se realiza en forma amplia, debe lograrse resaltar los aspectos o hallazgos importantes, sin caer en excesiva retórica. Las tablas y gráficos deben estar enumerados y contener la respectiva fuente.
Discusión	Presenta el análisis de los resultados y la reflexión sobre el logro de objetivos, si se respondió o no a la pregunta de investigación, si se comprobó o no la hipótesis. Propone nuevas líneas de investigación.	La discusión debe analizar los resultados de forma crítica y compararlos con resultados encontrados por otros autores. Al ser un artículo de interés científico, el punto de vista personal del autor queda fuera de lugar. La discusión se hará solamente de lo que se tenga respaldo científico.
Referencias bibliográficas	Listado de fuentes documentales utilizadas para el sustento de la investigación y que aparecen referenciadas en el cuerpo del artículo.	El formato de todo el artículo deberá estar redactado bajo las normas APA Sexta Edición. Tomar especial atención a las referencias dentro del texto. Distinguir entre referencias y bibliografía, para el caso, sólo se solicita referencias. Se deberá incluir un mínimo de 10 referencias y hasta un máximo de 20. Las referencias se colocarán al final del artículo bajo la denominación de "Referencias bibliográficas".

En cuanto al formato de texto, en términos generales, este debe tener las siguientes características:

- Tipografía: Arial, tamaño 11.
- Interlineado: Sencillo. (1,00)
- Márgenes: superior e inferior 2.5cm, izquierda y derecha 3cm.
- Páginas: El artículo total incluyendo referencias no debe ser menor a 6 páginas ni mayor a 10 páginas, tomando en cuenta un mínimo de 4 000 palabras y un máximo de 6 000 palabras.
- Otras indicaciones: Se apreciará el acompañamiento de cuadros y gráficos que otorguen soporte a la tesis desarrollada. Las imágenes, entiéndase fotografías o ilustraciones deben ser de importancia para comprender el tema para ser utilizadas, caso contrario, deberán obviarse. El documento deberá ser enviado en formato "Word" o compatible y a color.
- Así también los gráficos y cuadros deben ser editables para poder modificarse, respecto a las imágenes, estas deben ser nítidas y enviadas en formato jpg.

PROCESO DE RECEPCIÓN Y SELECCIÓN DE ARTÍCULOS

Los artículos se recibirán en extenso en forma impresa y así mismo en formato digital (CD) y por vía electrónica (email) en las oficinas del Instituto de Ciencias Empresariales para seguir con el proceso de revisión, el cual tomará 30 días hábiles, para determinar si el artículo cumple con las directrices señaladas. Posterior a ello se informará al autor su aceptación o negación. En caso de ser aceptado se entregará al Consejo Editorial y Científico para su publicación en la próxima edición de la revista. Los autores deberán ceder los derechos de publicación de los artículos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG).

El Consejo Editorial y Científico, los cuales están conformados tanto por miembros de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, como por evaluadores académicos externos a la institución, serán los encargados de valorar y determinar la relevancia científica y por lo tanto la aceptación del artículo.

CONTENIDO



EDITORIAL

Econ. Luis Fernando Hidalgo Proaño, Ph.D.

6

ENTREVISTA:



La Importancia de Estudiar un Doctorado

Ing. Orly Carvache Franco, MBA.

7

ARTÍCULOS:



La Sucesión en Empresas Familiares y el Comportamiento de los Empleados

Econ. Gina L. Rossignoli, MAE.

9



La Gestión Administrativa y Financiera, Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo

Ing. Baldramina Velásquez Gómez, MBA.



Ing. Verónica Ponce Álava, Mgs.



Ing. Mauricio Franco Coello, Mgs.

15



Desarrollo de un Mecanismo de Incentivos y Confianza para la Producción Local e Inversiones en una Economía Dolarizada

Econ. Jorge García Regalado, Ms.C.

21



Impacto de las Nuevas Políticas de Educación Superior en las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador

Ing. Guillermo Tafur Avilés, Mgs.

28



Fundamentos Teórico - Metodológicos para la Formación en Emprendimiento y el Desarrollo de la Capacidad de Innovación en Profesionales. Caso de Estudio: Facultad de Especialidades Empresariales Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Econ. Luis Fernando Hidalgo Proaño, Ph.D.

35



La Actitud Conductual en las Intenciones Emprendedoras

Ing. Said Diez Farhat, MBA.

42



Caracterización de pequeñas y medianas empresas exportadoras. Un estudio exploratorio para el caso ecuatoriano

Econ. David Coello Cazar, Mgs.

49



bit.ly/1UseGFH

EDITORIAL

¿Qué es un Emprendedor?

En términos generales, el emprendedor simplemente es aquella persona que empieza una nueva actividad, ya sea económica, social, política, etc. Pero en este editorial estamos centrados en estudiar al emprendedor empresario, de ahí que es una persona que identifica una oportunidad de negocio y organiza los recursos necesarios para ponerlo en marcha. Es habitual emplear este término para designar a una “persona que crea una empresa” o “desarrolla negocios”.

Para Jeffrey A. Timmons (1989) “El Emprendimiento significa tomar acciones humanas, creativas para construir algo de valor a partir de prácticamente nada. Es la búsqueda insistente de la oportunidad independientemente de los recursos disponibles o de la carencia de estos. Requiere una visión, la pasión y el compromiso para guiar a otros en la persecución de dicha visión. También requiere la disposición de tomar riesgos calculados”. Según Peter F. Drucker (1985) “El emprendimiento es maximizar las oportunidades, es decir, la efectividad y no la eficiencia es la esencia del trabajo”.

La palabra emprendedor deriva de la voz francesa “entrepreneur” que aparece a principios del siglo XVI para designar a los hombres relacionados con las expediciones militares. A principios del siglo XVIII los franceses extendieron el significado del término a otros aventureros como los constructores de puentes, caminos y los arquitectos. En sentido económico fue definida por primera vez por un escritor francés, Richard Cantillón (1755) como el proceso de enfrentar la incertidumbre.

Hasta principios del siglo XX, no se reconocía en la economía el rol del emprendedor y del riesgo. Tanto Adam Smith como Alfred Marshall no incluyeron el concepto en el análisis económico. Recién a principios de siglo pasado, Joseph Schumpeter, economista austro-estadounidense, que emigró a los EE.UU. para aceptar una cátedra en la Universidad de Harvard, reconoció al emprendedor como centro del sistema económico. La ganancia proviene del cambio, y este cambio es producido por el empresario innovador. Para Schumpeter la innovación era la razón de ser del Entrepreneur.

Otro factor importante, es la definición de “Espíritu Emprendedor”, o lo que en inglés llamaríamos “Entrepreneurship”. Podríamos afirmar que el entrepreneurship, puede ser el desarrollo de proyectos innovadores o de oportunidad para obtener un beneficio; la capacidad de comprar a precios ciertos, para comprar a precios desconocidos o lo podemos considerar como la capacidad de desarrollar una idea nueva o modificar una existente para traducirla en una actividad social rentable y productiva (no todas las personas emprendedoras buscan el beneficio económico; existen personas que buscan objetivos sociales o políticos).

En realidad definir el espíritu emprendedor no es cuestión sencilla, ya que existen muchas características que tienen unas personas y otras no, pero que de cualquier manera los hacen exitosos; en la actualidad el espíritu emprendedor es sinónimo de innovación, cambio, fundación de una compañía, o toma de riesgos.

En definitiva, el Emprendedor es aquél que tiene capacidad de transformación y de cambio, lo que aplica no solamente a aquellos perfiles que son capaces de generar una empresa nueva, sino a aquellos que son capaces de aplicar transformaciones en donde estén. Evidentemente el emprendedor requiere de una gran fuerza propia, una energía interna que lo movilice más allá del marco de referencia. Que no se crea que el emprendedor sea exclusivamente aquel que tiene un nuevo emprendimiento propio, una nueva empresa, sino que es todo aquel que hace y toma la iniciativa de la transformación en el propio lugar donde esté.



Econ. Luis Fernando Hidalgo Proaño, Ph.D.
Vicerrector Administrativo de la UCSG
Director Fundador
Revista Empresarial

“En realidad definir el espíritu emprendedor no es cuestión sencilla, ya que existen muchas características que tienen unas personas y otras no, pero que de cualquier manera los hacen exitosos.”

ENTREVISTA

La Importancia de Estudiar un Doctorado

1. ¿Nos podría narrar cómo ha sido su experiencia en el doctorado que cursa?

Al tener casi dos años de cursar en CENTRUM de la Pontificia Universidad Católica del Perú el doctorado en administración estratégica de empresas, considero que la experiencia es satisfactoria. He adquirido mayor habilidad en técnicas y conocimientos en investigaciones cuantitativas y cualitativas. El programa dispone de un grupo de profesores con doctorados en USA y experiencia académica.

2. ¿Qué tipo de análisis realizó para poder tomar la decisión de elegir estudiar el doctorado?

CENTRUM nos proporcionó una charla informativa con testimonios de otros docentes de la UCSG que ya cursaban dicho programa, en base a la información recibida y un análisis de mis fortalezas, el apoyo económico de la UCSG y posibilidades de tiempo para cumplir los requisitos y rigurosidad requerida en el programa, tomé la decisión de estudiar el doctorado.

3. ¿Cree usted que es importante informar o capacitar a los profesionales antes de elegir un doctorado?

Es importante que se informe a los profesionales interesados en un doctorado los requisitos y la rigurosidad exigida durante el programa doctoral, y se debe realizar un análisis de fortalezas y posibilidades que se dispone para cumplir estos requisitos y satisfacer las exigencias académicas para culminar con éxito el programa doctoral. Un aspecto importante que requiere información, es comprender que un programa doctoral no es similar a un programa de maestría, el programa doctoral se distingue porque hay que realizar una investigación original en un campo de la ciencia y contribuir al conocimiento existente, esto requiere una exhaustiva revisión de la literatura científica sobre el tema y aplicar rigurosas metodologías. Otros aspectos como tiempos requeridos para la investigación doctoral, requisitos de idiomas, publicaciones en revistas indexadas, costos de viajes y costos que involucra realizar la investigación doctoral es necesario conocerlos previamente. Hay que informarse también del índice y las causas de la deserción que tiene el programa doctoral que se desea cursar.

4. ¿Por qué cree usted que es importante o necesario estudiar un doctorado?

Un doctorado es importante cuando se desea hacer carrera en la docencia Universitaria o en el campo de la investigación pública y privada, para adquirir los conocimientos y habilidades para desarrollar investigación.

5. ¿Cree usted que con un título de doctor, los profesionales tendrán más posibilidad de encontrar mejores oportunidades de trabajo?

Los doctores encuentran mejores oportunidades de trabajo en las Universidades y centros de Investigaciones públicos y privados y como asesores en el campo de su investigación doctoral, y en general en trabajos de investigación.



Ing. Orly Carvache Franco, MBA.

- Doctorando en Administración Estratégica de Empresas de la Pontificia Universidad Católica del Perú – Centrum
- Maestría en Administración de Negocios, Universidad de Quebec (Canadá)
- Maestría en Sistemas de Información Gerencial, Espol
- Docente de la Facultad de Especialidades Empresariales -UCSG
- Director proyecto de investigación SINDE -UCSG

E-mail: orly.carvache@cu.ucsg.edu.ec

Entrevista realizada por:
Ing. Gilda Véliz Salazar, Coordinadora ICE-FEE, UCSG.

6. ¿Qué recomendaciones les daría a los futuros profesionales que están por cursar un doctorado?

Les recomendaría que se informen bien de las distintas opciones o alternativas que disponen, sus requisitos y rigurosidad académica exigida, obtengan testimonios de graduados o profesionales que cursan dichos programas y realicen un análisis de sus fortalezas y posibilidades para cumplir los requisitos y exigencias para culminar con éxito el programa doctoral seleccionado.

7. ¿De qué manera se podría incentivar a los estudiantes de pregrado para que cursen un posgrado?

Los estudiantes de pregrado deberían considerar sus fortalezas personales e intereses para cursar un posgrado, aquellos que requieran conocimientos especializados para desarrollarse profesionalmente en distintas áreas de las empresas deberían optar por una maestría y aquellos que se inclinen por la docencia y la investigación deberían cursar un doctorado. En ambos casos el posgrado le permite obtener mayores conocimientos y desarrollar habilidades.



ARTÍCULO

La Sucesión en Empresas Familiares y el Comportamiento de los Empleados

Succession in Family Business and Employee Behavior

Recepción: 01/04/2016

Aceptación: 05/05/2016

Publicación: 12/06/2016

Resumen

Las empresas de tipo familiar, son organizaciones que enfrentan diversas situaciones con altos niveles de complejidad, que pueden llegar a afectar no solo su estructura sino también la relación de sus miembros. El objetivo del presente trabajo es establecer una relación entre la sucesión generacional en empresas familiares y el comportamiento de sus empleados. La metodología usada, es de carácter cualitativo y se enmarca en un proceso inductivo, que permite profundizar mediante la observación, su ambiente interno y estructura, pues representan elementos de importante análisis porque permiten garantizar la continuidad de las organizaciones, promoviendo un clima laboral acorde a las expectativas de los involucrados, motivando su desempeño y compromiso organizacional. La conclusión demuestra que es posible crear ambientes favorables, promoviendo cambios, con un líder que trascienda en el tiempo.

Palabras clave: empresas familiares, comportamiento organizacional, fundadores, sucesores, empleados.

Abstract

The family enterprises are organizations facing different situations with high levels of complexity, which can affect not only the structure but also the relationship of its members. The aim of this study is to establish a relationship between the generational succession in family businesses and behavior of their employees. The methodology used is qualitative and is part of an inductive process, which allows further through observation, the internal environment and structure of companies, since they represent elements important analysis because to guarantee the continuity of organizations, promoting according to the expectations of those involved working environment, motivating their performance and organizational commitment. The conclusion shows that it is possible to create favorable environments, promoting changes, with a leader who transcends time.

Key words: family businesses, organizational behavior, founders, successors, employees.

Introducción

Las empresas familiares representan un segmento importante en el ámbito empresarial, debido al surgimiento y participación en el mercado; sin embargo, la sucesión generacional no mantiene el mismo comportamiento y por el contrario, se observan algunos cierres, especialmente por la falta de planificación a largo plazo. El interés por entender dicho fenómeno, se debe a los cambios del entorno, sociedad, familia y valores. Un entorno puede ser favorable o desfavorable para el desenvolvimiento una estructura organizacional, según sus elementos, por ejemplo: Proveedores flexibles, clientes leales y competencia amigable crean un ambiente cómodo para la realización de tareas diarias; lo contrario, genera ansiedad, preocupación y estrés. La sociedad marca el comportamiento de los individuos, lo que genera que muchos de ellos decidan moldear su personalidad, en busca de satisfacer las exigencias del mercado. La familia es el núcleo de la sociedad, donde se forman las personas, adquiriendo



Econ. Gina L. Rossignoli, MAE.

Economista, UCSG

Máster en Administración de Empresas con especialidad en Alta Gerencia, UCSG.

Doctorando en Administración Estratégica de Negocios (cursando) en la Universidad Católica Pontificia de Perú.

E-mail: ginarossignoli@agrofarm.com.ec
gina_rossignoli@hotmail.com

valores y principios, que solo con el reforzamiento continuo, se mantiene y proyecta en el largo plazo.

Serna (2006) afirmó que no existe una definición única de empresas familiares, pues algunos consideran que se trata de una simple distribución de propiedad, mientras que otros la relacionan con su control. Poza (2004) afirmó que la finalidad de las empresas familiares, es crecer con el tiempo y lograr las metas propuestas. Entre las ventajas obtenidas al compararse con otro tipo de negocios se destacan, el nivel de compromiso de los miembros que forman parte de la familia y de la empresa, el conocimiento profundo adquirido por los individuos que laboran en el negocio familiar, la flexibilidad en el trabajo y el tiempo, la valoración y el sentido de pertenencia, y la rapidez y confiabilidad para la toma de decisiones (Ronquillo, 2006). Dichos elementos, motivan a sus fundadores a transferir el conocimiento de una generación a otra, fortaleciendo su cultura, como sinónimo de tradición y fuente de orgullo, de ahí que los sucesores, deben comprometerse y seguir los lineamientos del negocio, para lograr su fortalecimiento y continuidad.

Sin embargo, es común observar a miembros de la familia del fundador, desempeñando cargos administrativos, siendo un requisito fundamental en muchos casos, poseer el mismo apellido, llegando a crear vacantes para satisfacer la necesidad de alguno de ellos, generando una carga innecesaria en sus balances y efectos negativos en el ambiente laboral, de ahí que se hace necesario analizar el proceso de sucesión generacional y su relación con el comportamiento de los empleados, considerando cambios en la administración y estilo de liderazgo para demostrar su afectación en un determinado escenario, al momento de tomar decisiones.

Antecedentes

En muchos casos se conceptualiza a las empresas familiares como organizaciones pequeñas, medianas o microempresas, a pesar de existir corporaciones de tipo familiar, que han logrado un crecimiento importante. Desde sus inicios, cuando el fundador apuesta por una actividad y logra captar una parte del mercado, lo considera un logro personal y a partir de ese momento, desea transferirlo a la familia para que subsista en el tiempo, tomando la forma de empresa familiar y adquiriendo importancia de analizar la dimensión de la continuidad, como empresa y como propiedad familiar; y, la influencia de los valores (Gallo, 2008). Las actividades empresariales se convierten en referentes y el fundador debe enfrentar nuevos desafíos como la modernización de prácticas corporativas, el manejo creativo de las transacciones, la sucesión en el mando y la convivencia en un mismo tiempo y espacio de los ámbitos, familiar y empresarial (Gallo, 2004). La capacitación y actualización de conocimientos del personal, incluyendo de los fundadores, es necesaria, lamentablemente se observa cierta resistencia por parte de los creadores, cuando se trata de manejar temas

tecnológicos, de procesos, entre otros. Grabinsky (1994) definió a la sucesión como un acto de vida del fundador, la cual no debe ser un hecho traumático o eventual, y más bien debe ser visto como un proceso natural, que tiene como finalidad continuar sus actividades en el núcleo familiar.

Aceptar que la estrategia comercial debe cambiar, porque el mercado cambió; identificar las claves y tomar acciones inmediatas, sin perder la esencia y naturaleza para la cual fue creada; replantear los procedimientos administrativos, pese a que algún miembro de la directiva los considere eficaces, por haber dado resultados a través del tiempo, son algunos de los elementos a considerar en el proceso de sucesión generacional. De la misma forma, entender el comportamiento de los empleados promoviendo la tolerancia frente a los cambios organizacionales, trabajo y nuevas políticas; y, la retroalimentación por reformas en funciones y/o responsabilidades, minimiza los riesgos y la incertidumbre, motiva la participación del personal y facilita la incorporación del sucesor, creando un ambiente laboral de armonía, que beneficia a la empresa, en su contexto general.

La búsqueda de la satisfacción en el trabajo, depende de diversos factores tales como: Recompensas y/o reconocimientos, desarrollo de habilidades, ambiente de trabajo que genere bienestar personal, entre otros. Sin embargo, la disposición positiva o negativa de las personas, frente a situaciones particulares, influye en el comportamiento, de ahí que se recomienda realizar una evaluación adecuada, al momento de iniciar un proceso de selección en la empresa, con la finalidad de fortalecer los equipos existentes, al incorporar personal con necesidad de crecimiento y desarrollo, tanto profesional como personal, solucionador de problemas y generador de ideas, proceso que debe ser aplicado, al momento de escoger al sucesor.

Objetivo

El objetivo del presente trabajo es analizar la sucesión generacional en empresas familiares y su efecto en el comportamiento de los empleados, considerando tres formas de realizar cambios en la organización y destacando la importancia de promover el liderazgo, para reducir la resistencia al cambio.

Definición del Problema

Se analizará el comportamiento de los empleados, frente a la sucesión generacional en empresas familiares, con el objetivo de reducir la resistencia al cambio.

Marco Teórico

La literatura referente a la sucesión de empresas familiares, define con claridad el objetivo que persigue, vincular el trabajo con la familia, generando un impacto en su conducta

y emociones, e identificándolo de manera inmediata con la organización. Así, a mayor nivel de compromiso, mayor implicancia en la empresa y mejor desempeño (Cropanzano & Mitchell, 2005). De la misma forma, se aborda el comportamiento de los empleados en situaciones de cambio, para lo cual Gallo y Amat (2003) plantearon un modelo con organizaciones orientadas a las personas, basado en la motivación y el compromiso para promover el éxito en el corto plazo y la longevidad de las empresas familiares.

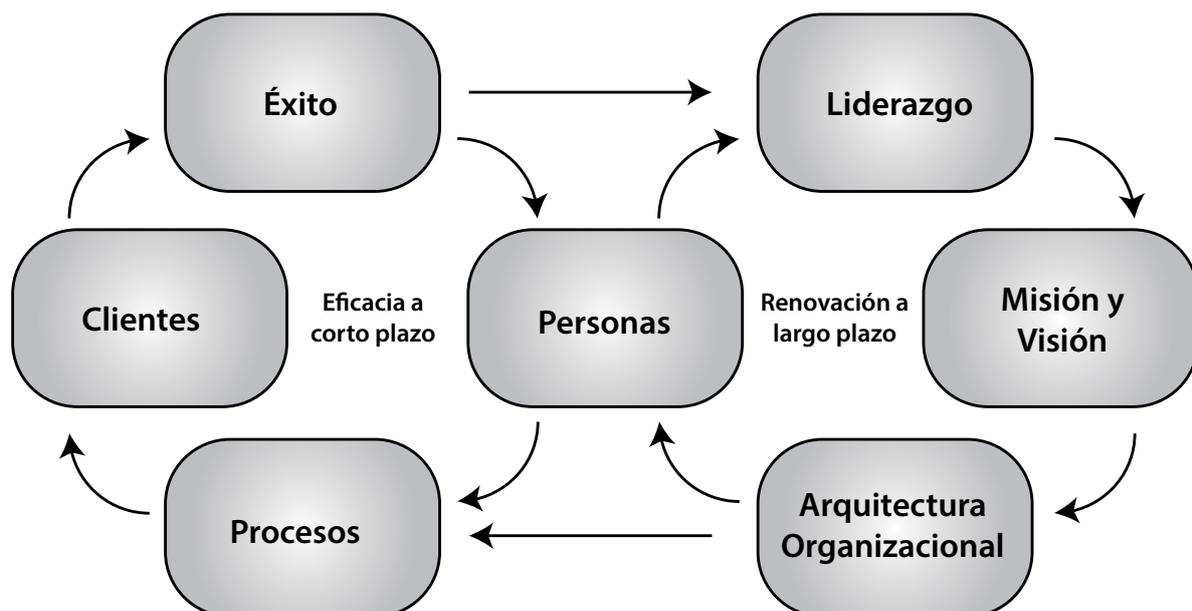
Las teorías ortodoxas y heterodoxas permiten establecer normas y difundir puntos básicos para el funcionamiento de una empresa, con el objetivo de conseguir cohesión, armonía y comunicación familiar, en torno a la realidad de la misma (Corona, Correa, Espinoza, & Pedraza, 2002). Lograr un ambiente donde se mantengan un diálogo abierto, fortalece las relaciones y desarrolla hábitos de buena conducta, de ahí que, revisar la filosofía de la organización, definir sus objetivos y desarrollar líderes, con un sistema de participación, basado en los círculos de calidad, indistintamente de la naturaleza del negocio, garantiza la excelencia de los procesos.

En las empresas familiares, la sucesión generacional es un proceso fundamental y un reto para sus fundadores, pues deben delinear estrategias y escoger al sucesor idóneo para que junto al equipo humano de la empresa, puedan resolver problemas sin afectar las relaciones familiares; sin embargo, existen muchos elementos a considerar, tales como: (a) Edad, (b) conocimiento, (c) liderazgo, (d) interés, y (e) experiencia. Belausteguigoitia (2012) planteó que la primera fase del proceso para determinar al sucesor, es realizar un diagnóstico por parte del fundador, previo el análisis de

los posibles sucesores, en busca de una respuesta para decidir quien deberá ocupar su puesto, en la organización. El fundador, responsable máximo de este proceso, deberá promover la integración familiar, para lo cual se requiere: (a) Realizar una planeación que facilite el proceso, (b) manejar lucha de poderes, (c) comunicar metas, y (d) definir etapas de transferencia (Belausteguigoitia, 2012). La continuidad de las empresas, cuando no se define al sucesor, sea porque existen muchos postulantes, falta de acuerdos a nivel familiar o familias disfuncionales, corre riesgo; involucrando capitales, estructura y una historia de vida. Cabrera-Suárez (1998) relacionó el modelo propuesto como perspectiva teórica, que considera dos dimensiones: (a) El tipo de información que reciba el sucesor, y (b) la forma en que se produzca el proceso de aprendizaje. La capacidad y liderazgo desarrollado por el sucesor, permitirá canalizar la información proporcionada y determinará los tiempos a usar.

Debido a su alta participación en el mercado mundial, se adjudica a las empresas familiares, un rol importante en la economía. En países desarrollados, alcanzan un 80% del total de empresas existentes, mientras que en países en vías de desarrollo, llegan a un 98% (Poza, 2010). Su fortaleza radica en el personal, por lo que se hace necesario definir una estructura, con funciones claras y cadena de mando detallada, promoviendo la motivación y el trabajo en equipo, como elementos centrales para garantizar su continuidad. De la misma forma, el liderazgo se vuelve imprescindible para conseguir las metas propuestas, pues “el líder inspira confianza, inyecta entusiasmo, envuelve a los demás en aires de espontánea simpatía, da poder a su gente; cuando él está presente, fortalece al grupo.” (Hidalgo, 1996, p. 1452).

Figura 1. Las Personas como Base del Éxito de las Empresas Longevas



Fuente: Tomado de Gallo, M. & Amat, J. (2003). Los secretos de las empresas familiares centenarias. Barcelona: Deusto.

La cultura organizacional impuesta por el fundador, delinea el comportamiento de los empleados. Una empresa que desea lograr éxito, debe ser creativa, desechar la cultura del desperdicio, asegurando la calidad del producto o servicio que ofrece, en busca de la satisfacción plena de los clientes, como base fundamental. El capital humano es su fortaleza, influye de manera directa en el proceso, por lo que es necesario capacitarlo permanentemente, sin dejar de ejercer controles, pero motivándolo para alcanzar el máximo desempeño y lograr comprometer al individuo, con las metas propuestas. La arquitectura organizacional define el prototipo de la empresa. Elementos como la estructura, cultura, procesos, estrategias y naturaleza, la identifican. La filosofía de la organización, esto es misión, visión y valores, es su referente, e incluyen mecanismos para incentivar al personal, buscando la eficacia en el corto plazo, con planes estratégicos y la renovación en el largo plazo, según el mercado.

Taiguiri y Davis (1996) contribuyeron con el modelo de los tres círculos, considerado como la base para entender la complejidad de las empresas familiares, donde se analiza un sistema formado por tres subsistemas: (a) Propiedad, (b) familia, y (c) empresa. Dicho modelo relaciona las variables involucradas en la transferencia del puesto, cuando el fundador decide iniciar el proceso y el sucesor demuestra interés por asumirlo. Altos niveles de comunicación, trabajo en equipo y la incorporación a tiempo completo de los hijos en la empresa, garantizan la continuidad del negocio (Lozano & Urbano, 2010). De ahí que, analizar sus capacidades y destrezas, indistintamente del orden de nacimiento o género, permitirá tomar decisiones acertadas, al momento de escoger al sucesor idóneo.

De la misma forma, Gouldner (1960) utilizó la teoría de Apoyo Organizacional para explicar que cuando los empleados se sienten apoyados por su empresa, se muestran más comprometidos y hacen mejor su trabajo, devolviendo de esa manera, lo recibido. Sentirse valorados y tener apertura para sugerir ideas, les genera satisfacción. El compromiso de los empleados promueve la generación de soluciones y reduce el número de problemas, por lo que trabajar en equipo se vuelve prioritario, especialmente cuando se realizan cambios, no siendo los de tipo generacional, la excepción. Finalmente, Ardichvili (2008) afirmó que cuando los empleados tienen un vínculo con la organización donde laboran, es porque existe un compromiso afectivo y por consiguiente, están dispuestos a realizar esfuerzos adicionales para actuar con ciudadanía, compartiendo los conocimientos adquiridos, con sus compañeros de trabajo.

Definición de Términos

El término sucesión es sinónimo de continuación. Se trata de un proceso que está frecuentemente relacionado con el individuo y con el poder. Para el presente trabajo, el concepto

de sucesión está definido como el traspaso de autoridad que realiza el fundador de una empresa familiar, al sucesor idóneo escogido para desempeñar su cargo, independientemente del proceso y tiempo de la transición. Casillas, Díaz y Vásquez (2005) indicaron que la planificación de la sucesión incluye, la creación de documentos que sirvan para organizar las transferencias de la propiedad de la firma, desde el dueño hacia otros, de la manera más eficiente y desde el punto de vista impositivo. Las empresas familiares son organizaciones con regímenes confusos que promueven una cultura donde, los valores y principios, son afines al fundador. Se la conoce como “aquella empresa en la cual una familia posee influencia directa en la dirección y control de la misma, con una voluntad de continuar el negocio en el ámbito familiar” (Bigne, 1999, p. 7).

El comportamiento organizacional por su parte estudia “el impacto que los individuos, los grupos y la estructura, tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización” (Robbins, 1999, p. 7). Adicionalmente, analiza el desempeño y su afectación con el rendimiento en la empresa, promoviendo el mejoramiento continuo. Cuando la sucesión generacional se realiza, los empleados de las empresas familiares, se mantienen atentos a las nuevas políticas del sucesor, sin importar su nivel jerárquico. La personalidad del sucesor, es observada por todos. Factores como la herencia, que determinan su estatura, temperamento, etc.; ambientales, que ejercen presión en el individuo, como son la cultura y los valores; y situacionales, que son generados por escenarios específicos e influyen de manera directa, en los primeros, permiten describir su comportamiento (Robbins, 1999). La forma de generar los cambios, el nivel de aceptación del sucesor y el involucramiento de los miembros de la empresa, serán los referentes para determinar el logro de resultados, sean estos positivos o negativos, de ahí que, mientras más consistente sea el individuo en su accionar, más importante será su característica.

Preguntas de Investigación

El presente trabajo, busca responder a la siguiente pregunta: ¿Cómo analizar la relación entre la sucesión en empresas familiares y el comportamiento de los empleados?

Análisis

Las organizaciones enfrentan diferentes situaciones, tanto internas como externas. El ambiente competitivo de los mercados, genera cambios permanentes que obliga a las empresas a buscar estrategias para mantenerse y continuar. La resistencia al cambio es propia del comportamiento del individuo. Firth (2000) afirmó que se produce por la imposición de un nuevo proceso y por la incertidumbre que genera sea, por la pérdida de los beneficios actuales,

por el desconocimiento de nuevos beneficios o por la incertidumbre respecto al nuevo desempeño. Adoptar mecanismos de gestión, permite de manera eficiente, reducir niveles de tensión entre los miembros de una empresa.

La sucesión generacional en empresas familiares, es un ejemplo de cambios en la estructura que debe ser analizada por su complejidad. Amat (2001) y Gallo y Amat (2003) encontraron que la sucesión en este tipo de empresas, de la primera a la segunda generación, solo perdura entre un 25% y un 30%; de la segunda a la tercera, entre un 9% y un 15%; y, de la tercera a la cuarta, solo un 6%. Los propietarios de empresas familiares, al igual que los inversionistas, afrontan amenazas del entorno, para lo cual es necesario planificar las estrategias a seguir, con la finalidad de obtener mejores resultados en el futuro; sin embargo, cuando los miembros de la empresa forman parte de la familia se debe de considerar adicionalmente, la existencia de problemas de carácter familiar, por lo que es necesario que los fundadores se conviertan en líderes, para que con su ejemplo motiven el trabajo y el compromiso de sus sucesores, promoviendo la unión y participación en el cumplimiento de las metas planteadas, en busca de la satisfacción, como una valoración cognitiva de tipo personal que el individuo percibe, cuando cumple los objetivos propuestos (Clemente, Molero, & González, 2001).

Adoptar nuevas medidas para lograr el objetivo, es la decisión correcta. Ferrer (1997) planteó tres formas para realizar cambios en las organizaciones: (a) El cambio evolutivo, (b) el cambio revolucionario, y (d) el cambio sistemático. Cada uno de ellos, posee una característica especial, así por ejemplo: El cambio evolutivo, busca realizar variaciones de manera gradual y progresiva; el cambio revolucionario, no considera otros puntos de vista y de manera precipitada, aplica cambios, creando temor y resistencia; y, el cambio sistemático, diseña y desarrolla programas debidamente planificados.

La participación del líder, comprometido con los ideales, con dinamismo y actitud proactiva, se convierte en un elemento fundamental dentro del proceso. Su actitud frente a los cambios, motiva de manera permanente al personal, dándoles un significado incluso de su propia vida; y su gestión, se convierte en un mecanismo para reducir la resistencia al cambio. Promover la capacitación con el uso de tecnología acorde a sus necesidades, crear un ambiente laboral que motive el desarrollo personal y colectivo, delinear planes de manera participativa y reconocer los logros del personal, son algunas de las características que convierten a un individuo, en líder.

Una vez escogido al sucesor, es necesario monitorear su incorporación a la empresa. El fundador se convierte en el responsable de su formación y pasa a desempeñar el cargo de consultor y administrador del cambio. Entre sus funciones se detalla, el asignar personal calificado al sucesor, en calidad de soporte, para la correcta toma de decisiones;

involucrar al equipo de trabajo en el proceso iniciado, sin dejar de promover los valores que identifican a la empresa; y, comprometer a los involucrados, para el logro de las metas propuestas. La estructura de la empresa, sirve de guía al sucesor, pues resume el rol a desempeñar según los niveles, las direcciones de comunicación, los procesos existentes y el peso en la participación, al momento de tomar decisiones.

Las relaciones entre el sucesor y el fundador, proyectan a los colaboradores el grado de confianza, credibilidad y respeto; sin embargo, es necesario complementar los valores con conocimientos en áreas administrativas. Goldberg (1996) afirmó que los sucesores más efectivos tenían mayor grado de educación formal, que los sucesores menos efectivos. De la misma forma, Morris, Williams, Allen y Ávila (1997) afirmaron que la educación formal interna, permite aprender específicamente sobre el negocio. Así, a mayor capacitación que reciba el sucesor, mayor facilidad tendrá para desarrollar habilidades de liderazgo, permitiéndole contar con más herramientas para lograr un manejo eficiente de los recursos asignados.

La resistencia organizacional a los cambios, puede disminuirse. (Robbins, 1999) sugirió seis tácticas para ser usadas en la reducción de la resistencia al cambio, estas son: (a) Educación y comunicación, (b) participación, (c) facilitación y apoyo, (d) negociación, (e) manipulación y cooptación, y (f) coerción. La deficiente información, genera malos entendidos que solo con una buena comunicación, puede ser aclarada; el involucramiento de los individuos en una decisión de cambio, facilita la aceptación, debiendo de considerar que dicho proceso puede llegar a consumir más tiempo del programado; el entrenamiento y la asesoría durante un corto plazo, reduce la ansiedad y el temor, pero puede generar costos adicionales; la recompensa como mecanismo de negociación, sirve para disminuir la resistencia, siempre que la empresa cuente con los recursos necesarios; la retención de información no deseable, es un intento disimulado para influir y distorsionar una realidad, creando rumores falsos para promocionar el cambio; y, la aplicación de amenazas como táctica de coerción, debilita la resistencia. La manipulación, cooptación y coerción, son consideradas como las tácticas más efectivas para superar la resistencia al cambio en una organización; sin embargo, deben ser utilizadas en casos reales y de manera responsable, para evitar pérdida en la confianza en el líder.

Finalmente, la motivación se resume en la voluntad que posee el individuo para realizar una actividad específica, la cual puede ser provocada por el mismo individuo o por un tercero. Muchos consideran que forma parte de la característica del individuo, llegando a creer que hay quienes la poseen y quienes no; sin embargo, estudios realizados sobre la motivación, lo desmienten y concluyen que es el resultado de las interacciones del individuo con la situación (Robbins, 1999).

Método

El método aplicado en el presente trabajo es de enfoque cualitativo, dado que los significados se extraen de los datos. Se trata de un proceso inductivo que permitirá profundizar en el estudio las siguientes variables: (a) empresas familiares, (b) comportamiento organizacional, y (c) sucesión familiar, demostrando su riqueza interpretativa y contextualización

en su entorno. No existe un proceso a seguir, pues en investigación de tipo cualitativa se puede pasar de una etapa a otra y luego, volver a esta etapa, por lo que se contempla que la investigación cualitativa no es lineal, sino iterativa o recurrente. Las supuestas etapas, en realidad son acciones para profundizar en el problema de investigación; sin embargo, la tarea de observar y analizar los datos, es permanente.

Conclusiones

El desarrollo y elaboración del presente trabajo, permite analizar la sucesión generacional en empresas familiares y su efecto en el comportamiento de los empleados, mediante la utilización de conceptos para crear ambientes favorables, que beneficien a las empresas. La incorporación de elementos para promover cambios en las organizaciones, así como las tácticas para reducir la resistencia a dichos cambios, sugiere la necesidad de fortalecer la confianza del equipo de trabajo con el sucesor, quien deberá capacitarse y desarrollar habilidades de liderazgo, fortaleciendo los valores y cultura organizacional, sin dejar de mencionar que para lograr la satisfacción de las expectativas de los clientes, es necesario mantener altos niveles de motivación y compromiso por parte de los miembros de la empresa.

Los líderes, en su afán de promover mejores ambientes, buscan la creación de equipos como mecanismo de optimización de recursos e interacción de sus miembros, generando sinergia positiva. A medida que las organizaciones han ido reestructurándose para competir de manera más eficaz y eficiente, han encontrado en los equipos la mejor forma de utilizar los talentos de los empleados, de ahí que la gerencia concluye que los equipos, son más flexibles y responden mejor, a los eventos cambiantes (Robbins, 1999). La responsabilidad compartida y la complementación de las habilidades, es otra de sus características; sin embargo, cuando se realizan procesos de sucesión en las empresas, existe la tendencia de crear equipos con pocas personas, pues a menor número de integrantes se obtiene mayor cohesión, compromiso y responsabilidad entre sus miembros, de ahí que muchos gerentes y/o fundadores crean equipos y subequipos para tareas específicas como estrategia de desarrollo, obteniendo altos niveles de desempeño laboral.

Listado de Referencias

- Amat, J. (2001). *La continuidad de la empresa familiar*. Barcelona: Gestión 2000.
- Ardichvili, A. (2008). *Learning and knowledge sharing in virtual communities of practice: Motivators, barriers, and enablers*. *Advances in Developing Human Resources*, 541-554.
- Belausteguigoitia, I. (2012). *Empresas familiares: Su dinámica, equilibrio y consolidación*. México D.F., México: Mc Graw-Hill.
- Bigne, E. (1999). *La empresa familiar. Retos de futuro*. Valencia: Fundación Generalitat Valenciana.
- Cabrera-Suárez, M. (1998). *Tesis doctoral: Factores determinantes del éxito y fracaso del proceso de sucesión en la empresa familiar. Factores determinantes del éxito y fracaso del proceso de sucesión en la empresa familiar*. Gran Canaria, Las Palmas, España.
- Casillas, J., Díaz, C., & López, M. (2005). *La gestión de la empresa familiar*. Madrid: Thomson.
- Clemente, A., Molero, R., & González, F. (2001). *Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas*. *Anales de psicología*, 16(2), 189-198.
- Corona, M., Correa, L., Espinoza, M., & Pedraza, M. (2002). *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*. México D.F., México: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. (2005). *Social exchange theory: An interdisciplinary review*. *Journal of Management*, 874-900.
- Ferrer, L. (1997). *Prácticas de desarrollo organizacional*. México D.F., México: Trillas.
- Firth, D. (2000). *Lo fundamental y más efectivo acerca del cambio*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Gallo, M. (2004). *Empresa Familiar*. Barcelona: Praxis.
- Gallo, M. (2008). *Ideas básicas para dirigir la empresa familiar*. Barañain: Universidad de Navarra.
- Gallo, M., & Amat, J. (2003). *Los secretos de las empresas familiares centenarias. Claves del éxito de las empresas familiares multigeneracionales*. Barcelona: Deusto.
- Goldberg, S. (1996). *Effective successors in family owned business*. *Family Business Review*, 185-197.
- Gouldner, A. (1960). *The norm of reciprocity a preliminary statement*. *American Sociological Review*, 161-178.
- Grabinsky, S. (1994). *La empresa familiar. Guía para crecer y sobrevivir*. México D.F., México: Aprender.
- Hidalgo, M. (1996). *Reflexiones de Excelencia*. Tomo 4. Argentina: Grijalbo.
- Lozano, P., & Urbano, D. (2010). *Pertencia inicial de los descendientes a la empresa familiar*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 183-206.
- Morris, M., Williams, R., Allen, J., & Ávila, R. (1997). *Correlates of success in family business transitions*. *Journal of Business Venturing*, 12(5), 385-401.
- Poza, E. (2004). *Empresas familiares (2a ed)*. México D.F., México: Thomson.
- Poza, E. (2010). *Family Business*. South-Western, Sidney: Cengage.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México D.F., México: Prentice Hall.
- Ronquillo, J. (2006). *Administración Básica de la Empresa Familiar*. México D.F., México: Panorama.
- Serna, H. (2006). *Empresas de familia. Gestión para su supervivencia*. Bogotá: Temis.
- Taiguiri, R., & Davis, J. (1996). *Bivalent attitudes of the family firm*. *Family Business Review*, 47-74.

ARTÍCULO

La Gestión Administrativa y Financiera, Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo

Administrative and Financial Management, a perspective from supermarkets in the Canton Quevedo

Recepción: 23/04/2016

Aceptación: 20/05/2016

Publicación: 22/06/2016

Resumen

La gestión administrativa y financiera requiere de una adecuada toma de decisiones que permita a las empresas mantenerse en un mercado muy competitivo. A través de la presente investigación, dirigida a los supermercados del cantón Quevedo se detalla temas relevantes en la gestión administrativa y financiera, para lo cual se presentan los sustentos científicos con el propósito de comparar y profundizar en las diferentes teorías. La investigación demanda del análisis deductivo-inductivo, con un enfoque cuali-cuantitativo para estudiar el impacto que logra la adecuada gestión administrativa y financiera. La conclusión demuestra que la acertada toma de decisiones es posible cuando los administradores manejan los procesos administrativos acertadamente y analizan la información financiera para poder actuar, ya que sino describen la situación como una prioridad ante las expectativas deseadas, las empresas no serán sostenibles en el tiempo.

Palabras clave: administración, finanzas, gestión administrativa, gestión financiera, toma de decisiones.

Abstract

Administrative and financial management requires appropriate decisions that allow companies to stay in a very competitive market. Through this research, directed to supermarkets Quevedo Canton detailed relevant topics in administrative and financial management, with the purpose of comparing and deepening different theories. The research requires inductive and deductive analysis, with a qualitative- quantitative approach to study the impact that achieves the proper administrative and financial management. The conclusion shows that correct decision-making is possible when managers manage administrative processes accurately and analyze financial information in order to be able to act, and if they don't describe the situation as a priority in light of the desired expectations, companies will not be sustainable over time.

Key words: administration, finance, administrative management, financial management, decision making.

Introducción

La necesidad del desarrollo empresarial hoy en día, representa para la administración un avance científico y tecnológico dentro de un mundo actual globalizado. Toda empresa tiene su representante, por ello es necesario que quien ejerza tan delicada función debe construirse en un líder, o por lo menos poseer ciertas cualidades de liderazgo que le permita desarrollar su plan de trabajo, y tener excelentes relaciones laborales con los colaboradores, toda vez que los actos administrativos y financieros requieren de una gestión eficaz, diligente y oportuna,



Ing. Baldramina Velásquez Gómez, MBA.

Ingeniera en Gestión Empresarial
Magister en Administración de Empresas
Docente Facultad de Administración de
Negocios de la Unianides - Quevedo

E-mail: bavg84@yahoo.com



Ing. Verónica Ponce Álava, Mgs.

Ing. en Contabilidad y Auditoría "CPA."
Escuela de Economía y Finanzas Facultad
de Ciencias Empresariales de la Universidad
Técnica Estatal De Quevedo (UTEQ)
Magister en Contabilidad y Auditoría, de la
UTEQ



Ing. Mauricio Franco Coello, Mgs.

Magister en Economía
Diplomado Superior en Gerencia de
Marketing
Ingeniero Financiero
E-mail: mrfranco@espe.edu.ec

poniendo el mayor cuidado en el procesamiento y destino de la empresa.

El presente trabajo se lo realizará en el Cantón Quevedo y está dirigido a la evaluación de la gestión administrativa y financiera, donde surge la interrogante, con la participación de los involucrados de las empresas, ¿La adecuada Gestión Administrativa - Financiera incide positivamente en la toma de decisiones de los Supermercados?

Se espera que las empresas mejoren en algunos aspectos, como: Talento humano comprometido; Personal capacitado y calificado para desempeñar eficientemente sus funciones; Toma de decisiones acertadas; Presupuesto adecuado en las diferentes áreas; Aplicación de indicadores financieros, así como también la rotación de Inventarios en todas las líneas de productos. Determinados alcances no se pueden lograr de manera empírica según menciona Hurtado (2008) que la gestión administrativa es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, dirección, ejecución y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos. Por otra parte Núñez (2009) afirma que la gestión financiera es una de las tradicionales áreas funcionales de la gestión, hallada en cualquier organización, compitiéndole los análisis, decisiones y acciones relacionadas con los medios financieros necesarios a la actividad de dicha organización. Así, la función financiera integra todas las tareas relacionadas con el logro, utilización y control de recursos financieros.

Sobre lo manifestado, la gestión administrativa y financiera permite a las empresas tener un buen desenvolvimiento en todas sus áreas y de todos sus recursos para tener una solvencia y capacidad de crecimiento dentro y fuera de la misma. Por lo que se hace necesario implementar procedimientos administrativos y financieros apropiados para que sean separadas las actividades de los departamentos administrativos, financieros y técnicos, de forma tal que su personal pueda cumplir con todos los objetivos empresariales.

Con ésta investigación se pretende identificar las fortalezas y debilidades de la gestión administrativa y financiera, mediante un análisis efectivo que permita tomar decisiones acertadas y oportunas, lo cual contribuye a la optimización de los recursos, mejoramiento de la rentabilidad, un ambiente de trabajo óptimo y proyecciones de crecimiento a las empresas.

Materiales y Métodos

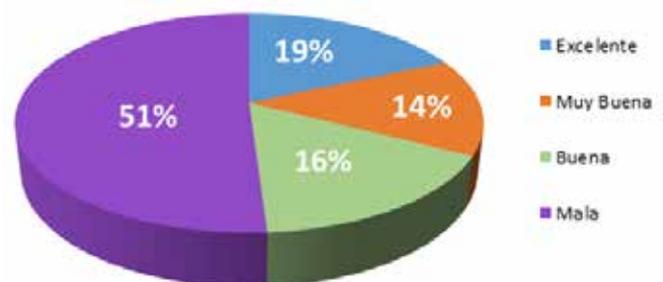
La presente investigación considera los aspectos teóricos y conceptuales sobre los cuales se sustentan los procesos de la Gestión Administrativa y Financiera, con el propósito de comparar y profundizar en las diferentes teorías. Es

de carácter cuali-cuantitativa, con apoyo en estimaciones de una muestra representativa de los colaboradores y directivos de supermercados del cantón Quevedo. Con esta información se determinaron situaciones concretas que fueron analizadas y sistematizadas de manera científica. Se plantea preguntas de investigación en función del manejo de los procesos administrativos y financieros y para el análisis e interpretación de los resultados se utiliza como herramientas el programa SPSS y Excel, mediante los cuales se puede evidenciar de mejor manera la información obtenida, ya que se empleó gráficos que permitieron relacionar las diferentes preguntas, tomando como base la gestión administrativa y financiera.

Resultados

Esta investigación demuestra que existen muchas falencias en la gestión administrativa y financiera a continuación se detallan los gráficos de los resultados obtenidos.

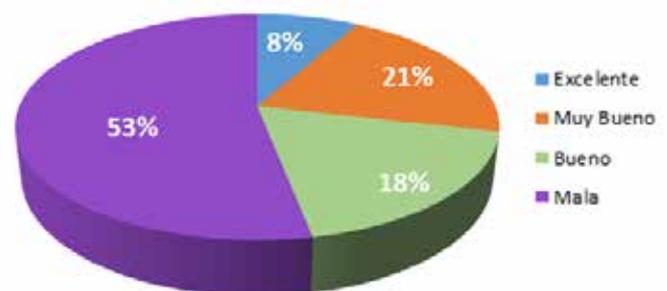
Figura 1. Calificación de los procesos administrativos



Fuente: Investigación directa
Elaboración: Los autores

La figura 1 refleja que el 51% de los encuestados opinan que los procesos administrativos son inadecuados, mientras que el 19% indicaron que son excelentes; el 16% manifestaron que es buena, la diferencia del 14% opina que es muy buena; según los encuestados el problema radica en el débil control en los procesos administrativos la falta de comunicación y trabajo en equipo.

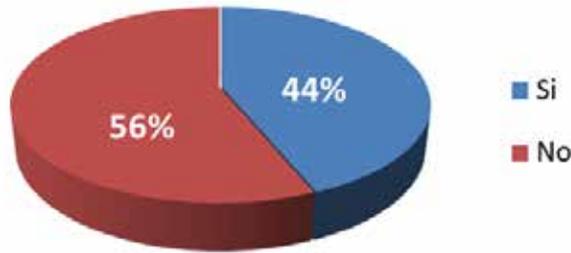
Figura 2. Criterios de la gestión financiera



Fuente: Investigación directa
Elaboración: Los autores

De acuerdo a la figura 2 se evidencia que el 53% de los encuestados indican que la gestión financiera es mala, debido a la inadecuada toma de decisiones en inversión y elaboración de presupuestos, mientras que el 21% opina que es muy buena; el 18% indica que es buena y la diferencia del 8% señaló que es excelente.

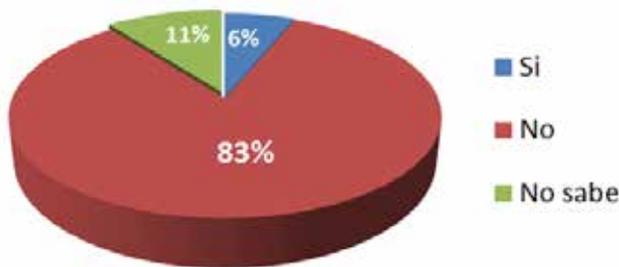
Figura 3. Conocimiento de las funciones a desempeñar



Fuente: Investigación directa
Elaboración: Los autores

Según la información proporcionada por el personal el 56% desconoce de las funciones a desempeñar en la empresa, esto según los encuestados se da porque son contratados temporalmente, mientras que el 44% opinaron que conocen de sus funciones a desempeñar, debido a que tienen mayor tiempo laborando en el supermercado, sin embargo tampoco se les entregó un manual de funciones o se los capacita para el correcto desempeño de las mismas, además indicaron que la limitada comunicación repercute en la motivación para desempeñar sus funciones.

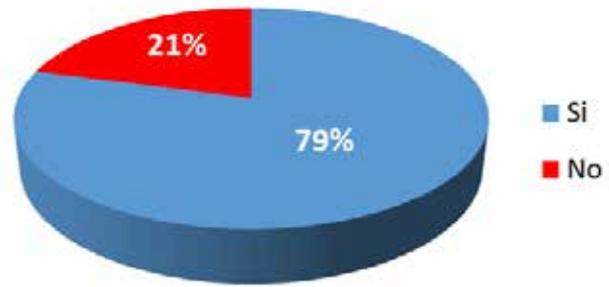
Figura 4. Cumplimiento de las tareas planificadas



Fuente: Investigación directa
Elaboración: Los autores

Como se observa en los resultados el 83% considera que no se cumple con las tareas planificadas, debido a la falta de comunicación y débil control, en las actividades cotidianas; mientras que el 11% respondió que desconoce del cumplimiento de las actividades debido a ser personal rotativo, la diferencia del 6% manifestó que si se cumple con las tareas, debido a que ellos son los más antiguos y están vinculados con el área de administración.

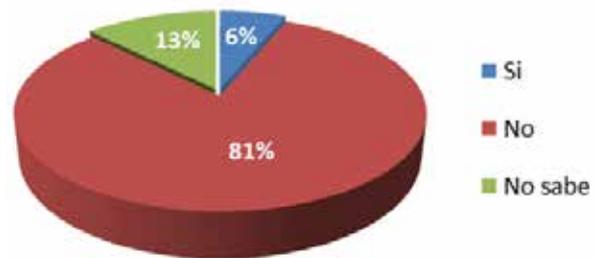
Figura 5. Reingeniería de los procesos



Fuente: Investigación directa
Elaboración: Los autores

De acuerdo a la figura 5 el 79% de los encuestados manifiestan que la empresa no realiza reingeniería a los procesos administrativos que permita mejorar o implementar nuevas estrategias para el cumplimiento de la visión, mientras que el 21% indica que la empresa realiza control de los procesos pero de manera eventual.

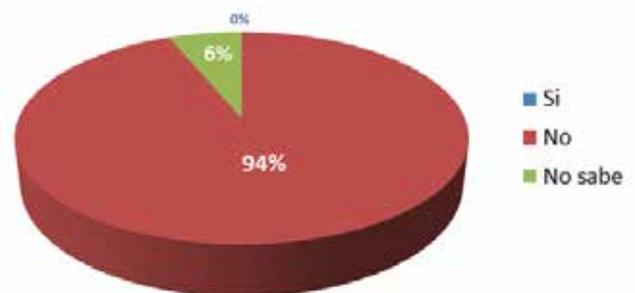
Figura 6. Cumplimiento de las tareas planificadas



Fuente: Investigación directa
Elaboración: Los autores

Según el 81% de los encuestados indicó que el área administrativa - financiera no realiza análisis financiero porque han bajado considerablemente las ventas desde hace dos años y no existen mejoras para mantenerse en el mercado, mientras que el 13% desconoce que se realicen análisis y el 6% afirma que se realizan.

Figura 7. Toma de decisiones a través de indicadores financieros

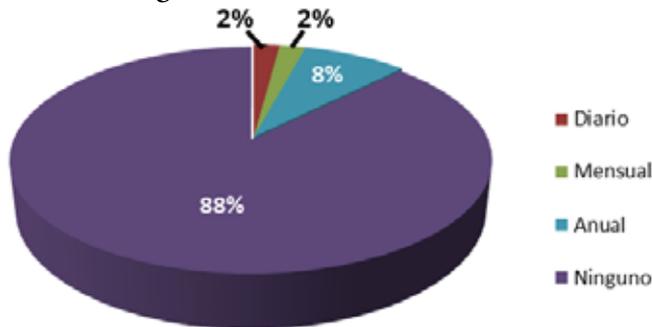


Fuente: Investigación directa
Elaboración: Los autores

Como se observa en los resultados el 94% de los encuestados considera que no se toman decisiones

basadas en los indicadores financieros, debido a que la persona encargada de esta área lo realiza de acuerdo a las necesidades que se presenten; el 6% desconoce de monitoreo mediante indicadores financieros.

Figura 8. Controles de inventarios



Fuente: Investigación directa
Elaboración: Los autores

Al respecto de la figura 7 el 88% de los encuestados manifiestan que no se realizan inventarios mediante un sistema, el 8% afirmó que se realizan cada año, debido a que no cuentan con el sistema y personal calificado para realizar los controles de inventarios; la diferencia del 4% indicó que se realizan controles por tanteo de manera diaria y mensual. Esto ocasiona según los encuestados que el Supermercado no se provea a tiempo de mercadería y mantenga productos expirados y que con baja rotación.

Discusión

En el presente estudio se evidencia que los procesos administrativos en los supermercados investigados son inadecuados, el problema radica en el débil control en la planificación, la falta de comunicación y el trabajo en equipo. Freire (2009) expresa que el control es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajusten a las actividades planificadas, ya que permite mantener a la organización en buen camino.

Para Monchón (2014) la administración consiste en coordinar y supervisar las actividades de las organizaciones para lograr que éstas alcancen su objetivo de forma eficaz y eficiente. Las funciones básicas de la administración (planear, organizar, dirigir y controlar.) se dirigen alcanzar los propósitos establecidos por la organización. La labor de la administración deberá adaptarse a las características de cada organización, así como tener cuenta el entorno que influye en ella.

Hitt et al. (2006) definen la administración como “el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las

tareas en un entorno organizacional”.

La gestión financiera en su mayoría es ineficiente debido a la inadecuada toma de decisiones en inversión y elaboración de presupuestos. Es así que Núñez (2009) menciona que la gestión financiera se encarga de la eficiente administración del capital de trabajo dentro de un equilibrio de los criterios de riesgo y rentabilidad; además de orientar la estrategia financiera para garantizar la disponibilidad de fuentes de financiación y proporcionar el debido registro de las operaciones como herramientas de control de la gestión de la empresa. El objeto de la Gestión Financiera y Administrativa es el manejo óptimo de los recursos humanos, financieros y físicos que hacen parte de las organizaciones. Por otra parte Cózar (2010) indica que una de las mejores formas para que el negocio se mantenga solvente y lucrativo es con una administración financiera sólida. Para administrar las finanzas en forma efectiva, se debe desarrollar un presupuesto sólido y realista determinando la cantidad de dinero real que va a necesitar el negocio (costos iniciales) y la cantidad necesaria para mantenerlo abierto (costos de operación).

Un eficiente talento humano trae consigo grandes beneficios para las empresas, sin embargo este aspecto ha sido muy desatendido en los supermercados estudiados, debido al desconocimiento de las funciones a desempeñar por la existencia de una alta rotación de personal y por ende la limitada comunicación incide en el desempeño laboral. Por cuanto Amaya (2008) menciona que cuando se tiene bien estructurado el organigrama, se procede a redactar un manual de funciones, el cual se encargará de explicar y plasmar las funciones y procesos que debe realizar cada colaborador de acuerdo a su área o puesto de trabajo. “Es un documento que se prepara en una empresa con el fin de delimitar las responsabilidades y las funciones de los colaboradores”. El manual tiene como objetivo, describir todas las actividades y responsabilidades de cada uno de los cargos de la organización para así evitar funciones repetitivas o compartidas. Otra relevancia que se tiene de emplear un manual de funciones es que ayuda a evaluar el desempeño del personal, capacitar y desarrollar programas y todo tipo de actividad que vaya en función del mejoramiento de los conocimientos del personal.

La planificación es uno de los ejes principales en la administración de empresas, en función de ser un proceso de toma de decisiones para alcanzar los objetivos planteados, teniendo en cuenta la situación actual del entorno, sin embargo los resultados demuestran que en los supermercados este elemento es uno de los

menos trabajados debido a la falta de comunicación y débil control, por ende existen deficientes estrategias que permitan lograr ventajas competitivas. Según expresiones de Garzón (2012) planificar es prever y decidir hoy las acciones que nos pueden llevar desde el presente hasta un futuro deseable. No se trata de hacer predicciones acerca del futuro sino de tomar las decisiones pertinentes para que ese futuro ocurra.

Barrios (2010) afirma que un líder necesita desarrollar con eficacia un proceso de comunicación en la organización. Es importante la comunicación para lograr un ejercicio eficiente del liderazgo y en consecuencia ayudar al cambio cultural en la organización. La comunicación es un elemento esencial para la vida de las organizaciones. Es consubstancial a la empresa e imprescindible para su buen funcionamiento pues, desempeña un papel de primordial importancia en la creación, mantenimiento y cambio en la cultura e identidad corporativa.

Ortega & López (2009) mencionan que la planeación financiera es una técnica que reúne un conjunto de métodos, instrumentos y objetivos con el fin de establecer los pronósticos y las metas económicas y financieras de una empresa, tomando en cuenta los medios que se tienen y los que se requieren para lograrlo.

La reingeniería en los procesos administrativos en los supermercados es muy deficiente, lo que ocasiona la inadecuada toma de decisiones para prevenir o corregir fallas en los diferentes eventos, esto sin duda ha tenido efecto en la aplicación de inadecuadas estrategias para lograr el cumplimiento de la visión. Morris & Brandon (1994) afirman que la reingeniería es el rediseño de procesos de trabajo de negocios y la implementación de nuevos diseños. Por otra parte Lefcovich (2004) explica que constituye una recreación y reconfiguración de las actividades y procesos de la empresa, lo cual implica volver a crear y configurar de manera radical él o los sistemas de la compañía a los efectos de lograr incrementos significativos, y en un corto período de tiempo, en materia de rentabilidad, productividad, tiempo de respuesta, y calidad, lo cual implica la obtención de ventajas competitivas.

El análisis financiero en los supermercados es muy deficiente, lo que repercute en la toma de decisiones debido al desconocimiento de la situación económica y financiera. Esto se confirma según Perdomo (2000) quien menciona que el análisis financiero es la interpretación, comparación y estudio de estados financieros y datos operacionales de una entidad:

explica el cálculo y la significación de porcentajes, tasas, tendencias, indicadores los cuales sirven para evaluar el desempeño financiero y operacional de la firma, para ayudar así a que los administradores e inversionistas tomen sus respectivas iniciativas. Es decir, tiene como fin demostrar a manera de diagnóstico cual es la situación económica y financiera por la que atraviesa la institución en un momento determinado.

Aguiar (2009) afirma que el diagnóstico financiero consiste en formular una opinión acerca de la situación económica y financiera de una empresa. Para ello se requiere contar con la información necesaria, la cual se encuentra en las cuentas anuales, y de un método de análisis.

En cuanto a la toma de decisiones basadas en los indicadores financieros, en las empresas investigadas es muy escasa la valoración de los estados financieros. Es así que Dumrauf (2003) sostiene que un indicador financiero es la relación que existe entre dos cantidades tomadas de los estados financieros. Mediante los indicadores se realiza el análisis financiero que es el estudio efectuado a los estados contables de un ente económico con el propósito de evaluar el desempeño financiero y operacional del mismo, así como para contribuir a la acertada toma de decisiones por parte de los administradores, inversionistas, acreedores y demás terceros interesados en el ente.

Sánchez (2003) indica que la toma de decisiones en la gestión financiera en la empresa requiere conocer el ámbito de la toma de decisiones de la gerencia y su efecto en el corto, mediano y largo plazo. El conjunto de decisiones va a representar en definitiva, desde el punto de vista financiero, necesidad de fondos para inversiones de corto o largo plazo los cuales pueden provenir de diversas fuentes: aumento del capital de la empresa, contratación de préstamos de corto y largo plazo, venta de activos, etc., y agregación de fondos resultantes del rendimiento de la inversión una vez que los fondos se utilicen en: expansión de líneas de producción para lograr mayor participación en los mercados, nuevos productos para atender áreas de oportunidad o capital de trabajo para garantizar la operación y liquidez.

Al respecto del control de inventarios en los supermercados investigados se llevan de manera inadecuada por lo consiguiente ha repercutido en inconvenientes en las actividades comerciales, ya que al no estar abastecidos de insumos no se puede satisfacer a la demanda o a su vez se mantiene existencias por encima de lo requerido lo cual origina pérdidas, así

como también se mantienen productos expirados y se desconoce de la rotación de inventarios para considerar estrategias oportunas de acuerdo a la línea de productos existentes. Según lo mencionado Mora (2010) describe a los inventarios con la connotación de control, el cual ayuda a cerciorar que los planes establecidos fluyan de la manera correcta; este presenta cuatro factores: el primero es la relación con lo planeado, en donde se confirma el resultado de los objetivos; el segundo es la medición utilizada en la cuantificación de los resultados;

la detección de las desviaciones, es el tercero de los factores donde se detectan las fluctuaciones presentes en la ejecución de lo planeado; por último en la connotación de control se encuentra el establecimiento de las medidas correctivas donde el objetivo es prever y corregir las fallas. Por lo antes expuesto, los inventarios son indispensables en la administración de una empresa, no solo por la gran inversión que acarrea, sino también, por el control de las existencias que se encuentran en los almacenes.

Conclusiones

En la evaluación de la gestión administrativa – financiera se evidencia que los supermercados llevan a cabo los procesos administrativos basados en las experiencias empíricas de los administradores, sin embargo las empresas en la actualidad deben trabajar operando eficientemente la planificación, organización, dirección y control para lograr ser competitivos en un mercado tan dinámico.

Al respecto de los controles de inventarios en los supermercados es muy deficiente y esto ocasiona en no proveerse a tiempo de mercadería y que se mantengan por mucho tiempo productos expirados que atentan contra la salud de los consumidores y así mismo afecta a la rotación de inventarios por los inadecuados controles.

El manejo inadecuado de los procesos administrativos en los supermercados, afecta al desempeño de los colaboradores por motivo de la limitada comunicación y desconocimiento de las funciones a ejercer, así como también la desmotivación y la poca capacitación ofrecida por parte de los administradores.

Los supermercados llevan un control inadecuado de la situación financiera, lo cual incide negativamente en las decisiones empresariales ya que el análisis oportuno de la situación financiera permite a los directivos tomar decisiones acertadas, las cuales aportan a reducir los costos, gastos y a optimizar los recursos.

Recomendaciones

Los administradores de los supermercados deben basar la toma de decisiones poniendo en práctica lo que establece la teoría en cuanto al manejo eficiente de la gestión administrativa, esto implica una adecuada planificación, organización, dirección y control, lo cual tendrá como resultado talento humano más productivo, clientes satisfechos y un desarrollo empresarial sostenible en el tiempo.

Realizar control de inventarios permanentemente en los supermercados para abastecerse de mercadería a tiempo, y retirar oportunamente

productos expirados lo cual tendrá como efecto aumentar la rotación de inventarios en las diferentes líneas de productos.

Establecer mecanismos de control para analizar eficientemente la situación financiera de los supermercados, lo cual mejorará en la toma de decisiones al momento de invertir, elaborar presupuestos y buscar financiamiento para implementar estrategias que permitan lograr ventajas competitivas.

Listado de Referencias

Aguiar, Inmaculada. (2009) "Finanzas Corporativas en la Práctica". Primera Edición. Delta Publicaciones. Madrid – España.

Amaya, Jailer. (2008). Manuales de Normas y Procedimientos. http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/manualesdenormasyprocedimientos/.

Barrios, J. (2010). La comunicación organizacional y el liderazgo en empresas mixtas del sector petrolero. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/administracionestrategia/comunicacion-organizacional-liderazgo-sector-petrolero-mexico.html>.

Cózar, P. (2010). El conocimiento, clave en el control del riesgo financiero. Estrategia financiera.

Dumrauf, G. (2003). Administración Financiera. Edit. Grupo Guía.

Freire, J. (2009). Administración de Empresas, IV módulo, Maestría en Administración de Empresas (II promoción), Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Quevedo.

Garzón, J. 2012. Planeación Estratégica, Módulo XV, Maestría en Administración de Empresas, Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Hurtado, D. (2008). Principio de Administración (Primera ed.). Medellín, Colombia: ITM - Instituto Tecnológico Metropolitano.

Hitt M., Black S., & Porter. (2006). Administración. Novena Edición, Pearson Educación, Pág. 8.

Lefcovich, M. (2004). Reingeniería de procesos. Disponible en [http://manuelgross.bligoo.com/](http://manuelgross.bligoo.com/content/view/213597/La_Reingenieria_de_Procesos.html)

[content/view/213597/La_Reingenieria_de_Procesos.html](http://manuelgross.bligoo.com/content/view/213597/La_Reingenieria_de_Procesos.html)

Mochón, F. (2014). Primera Edición Administración, enfoque por competencias con casos Latinoamericanos. Editor S.A. de C.V México.

Mora, L. (2010). Gestión logística integral las mejores prácticas en la cadena de abastecimiento. Colombia: Ecoe Ediciones.

Morris, D. & Brandon, J. (1994). Reingeniería. Cómo aplicarla con éxito en los negocios. Santafé de Bogotá: McGraw-Hill.

Núñez, P. (2008). Gestión Financiera, Portugal. Documento electrónico disponible en www.knoow.net/es/cieeconcom/gestion/gestionfinanciera.htm#plus.

Núñez, T. (2009). La gestión de las previsiones de tesorería en entornos de incertidumbre. Harvard Deusto finanzas y contabilidad.

Ortega, F. J. y López, F. 2009. Claves para la automatización de la gestión de tesorería. Estrategia Financiera.

Perdomo A. (2000). Análisis e interpretación de estados financieros, International Thomson Editores S.A. Pg. 288.

Sánchez Cabrera, Álvaro. (2003). La Gestión Financiera, Documento electrónico disponible en <http://www.eumed.net/tesis/2006/asc/3h.htm> 13 Sánchez, Pedro; Calidad y Productividad, Editorial Nuevos Tiempos, Primera Edición, Venezuela.

ARTÍCULO

Desarrollo de un Mecanismo de Incentivos y Confianza para la Producción Local e Inversiones en una Economía Dolarizada

*Development Mechanism and Incentives for Local Production**Trust and Investment in a dollarized economy*

Recepción: 10/04/2016

Aceptación: 20/05/2016

Publicación: 02/06/2016

Resumen

El propósito de este artículo es representar una relación existente entre el esquema de desarrollo que se enfrenta una Economía Dolarizada y los diferentes mecanismos de incentivos que tenga esta a través de sus agentes sean Estado o empresa bajo una óptica estratégica de teoría de juegos. Dentro de los aspectos metodológicos utilizados se hizo una referencia teórica de los diferentes equilibrios entre los agentes actuantes, sobre todo lo que es un equilibrio de Nash, funciones de acción y reacción para así obtener resultados que nos ayuden a interpretar los escenarios de convergencia o diferentes pay-off, entre incentivos y confianza para la producción local reflejada en una estrategia de desarrollo. En el artículo se concluye que bajo el problema del óptimo los incentivos se optan por decisiones que convergen en un equilibrio de NASH, por tanto el Gobierno como agente decide no incentivar dado que este mantenga una relación para la empresas de acuerdo a su valor del futuro que este represente.

Palabras clave: estrategia, equilibrio de Nash, óptimo, función de reacción, agente neutro, desarrollo local, estrategia maximin.

Abstract

The purpose of this article is to represent an existing relationship between the development scheme that a dollarized economy and different incentive mechanisms have is through their agents are state or company under a strategic perspective of game theory faces. Among the used methodological aspects became a theoretical reference of the different balances between acting agents, especially what is a Nash equilibrium, functions of action and reaction to achieve results help us to interpret the convergence scenarios or different pay-off between incentives and confidence for local production reflected in a development strategy. The article concludes that under the problem of optimal incentives are opting for decisions that converge in a Nash equilibrium, so the government as an agent decides not encouraging since this has a relationship to the companies according to their value for the future this represents.

Key words: strategy, nash equilibrium, optimal, reaction function, neutral agent, local development, maximin strategy.

Introducción

Las decisiones que toman los hacedores de la política orientada a la producción nacional de un país, se fundamenta o instrumenta en el grado de incentivos o mecanismos que tengan los países, cuáles son sus bondades o recursos que estos tengan y objetivos de mediano o largo plazo que afecten positivamente al crecimiento económico de estos. En este caso los actores o jugadores son el Estado y Empresa y de forma implícita las familias, para esto la teoría de la optimización, instrumentada por la teoría de juegos nos lleva a pensar o formular cuál sería el equilibrio donde los pagos o utilidades de maximicen, es decir el punto de convergencia donde



Econ. Jorge García Regalado, Ms.C.

2014 Concursante en el Doctorado en Administración Estratégica (Dba).
Lima –Perú Universidad Católica (CENTRUM).

2010 Maestría en Econometría
Buenos Aires – Argentina Universidad Torcuato Di Tella

2005 Especialización en Análisis Financiero
Buenos Aires – Argentina . Universidad de Belgrano / Escuela de Economía y Negocios.

Diplomado en Focusing Your Business Strategy (Balance Scorecard) Of Harvard Business School Publishing.
Buenos Aires-Argentina Universidad de Belgrano / Escuela de Economía y Negocios

2003 Economista con Mención en Gestión Empresarial, Especialización Sector Público
Guayaquil-Ecuador, Escuela Superior Politécnica del Litoral

E-mail: garcia.regalado123@gmail.com

los factores productivos colinden y la sociedad gane en su conjunto de los beneficios que sus agentes estén dispuestos a poner en juego. Para ello, se debe analizar el espectro de la normativa y alcance de las políticas que han regulado la protección de la industria de un país en general en base a sus características de producción, así como los fundamentos teóricos sobre los cuales descansa esa política.

Marco Teórico

Según Basevi, la protección máxima para un bien de producción local está dada por la protección efectiva en ausencia de aranceles sobre los bienes intermedios y se compara con la protección natural que resulta del cálculo de esta en presencia de aranceles sobre los bienes intermedios, por lo que la tasa efectiva de protección también puede entenderse como: “La máxima proporción por la que el valor agregado por unidad de producto de una industria local excede el valor agregado por unidad de producto de una industria competitiva en el mercado mundial” (Basevi, 1966).

Dentro de la importancia de la revisión de literatura de este tema, tanto en su aspecto metodológico como estructural es fundamental hacer mención en diferentes teorías tales como: La teoría de la localización (Location Theory), originada por Losch (1953) e Isard (1956) (Lösch, 1954), donde su problema fundamental radica en la determinación geográfica de las actividades productivas de bienes y servicios de las firmas, los desarrollos inmersos en esta línea de investigación va orientada la concentración de las actividades económicas y demográficas de las diferentes ciudades.

La Taxonomía de las teorías del desarrollo económico local según Blakely, lo describe de la siguiente manera: “El Desarrollo económico local es una combinación de disciplinas y una mezcla de políticas y prácticas profesionales, el área ha sido práctica del Gobierno desde muy temprano de la era industrial” (Blakely, 2003).

Por otra parte Bingham y Mier (Bingham & Mier, 1993) identifican tres fases del desarrollo económico local desde 1930 se desarrollaron las teorías de la localización, la distribución de beneficios y las del inicio de las teorías marxistas.

Dentro de un análisis del entorno productivo, según Malizia, las teorías de desarrollo local, sostiene, en la teoría de la Base económica como el crecimiento del producto e ingreso y empleo generado localmente “exportador”, en la técnica de la matriz insumo-producto, se contabilizan los flujos intersectoriales (Malizia, 1985).

Según Brown & Holmes, Estados Unidos, consideraron a 10 empresas de manufactura para identificar la composición de sus procesos productivos, fundamentalmente el origen de

los insumos (Brown & Holmes, 1986). En el cual planteaban un modelo de Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) y para afinar el planteado originalmente que se deriva de un modelo de Análisis factorial exploratorio (AFE) cuya fuente comparativa eran un grupo con empresas con “inputs” estrictamente locales versus un grupo de empresas con inputs importados. Como observación de este análisis se deriva en un modelo de tres dimensiones, inputs, tipo de nivel directivo hacia los miembros de la organización y las acciones realizadas en base a su línea de mercado, la puntuación de estos indicadores fue menor para la primera dimensión “inputs estrictamente locales” y no usa ninguna medida que confirme si la técnica mide lo deseado.

Así mismo Cox & Cox, en su trabajo desarrollado en Europa para una empresa productora de gas, considerando 18 ítems construidos a partir de entrevistas con expertos, autoridades y empresarios, se observa dentro de su proceso un escepticismo personal, responsabilidad directiva en los procesos productivos, medio ambiente de las negociaciones y operaciones comerciales tanto interna como externa (Cox & Cox, 1991). En la técnica utilizada de Análisis factorial exploratorio (AFE), logra encontrar altas correlatividades entre la innovación y la composición local para la producción. Sin embargo no usa ninguna medida comparativa que confirme si la herramienta mide lo deseado. Glennon, en Australia enfatizó en su estudio en el sector de la minería e industria metal-mecánica, refinería y otras líneas responsables considerando 68 ítems entre los cuales tomó en cuenta la percepción sobre cómo influye en el desarrollo la sustituibilidad de materias primas importadas versus locales (Glennon, 1982), donde la directriz de la política de desarrollo y la percepción sobre esta gestiona a favor de la creación de incentivos fiscales para la sustentación de un modelo productivo de este tipo, en el uso del (AFE), pudo visualizar el alto grado de varianza explicada por la mejor sustitución de bienes locales en la producción final.

A partir de los años 70, cuando la teoría de juegos comienza a tener fuerza en el mundo económico, la pregunta que se planteó George Akerlof (Akerlof, 1970) que inició una revolución en la Economía es qué ocurriría en un mercado competitivo si la información no estuviese distribuida uniformemente entre los agentes del mercado, ¿Seguiría explotando todas las ganancias asociadas al intercambio?, ¿Sería eficiente?

En los años 70 también se comienza a desarrollar una rama de la teoría económica, la teoría del diseño de mecanismos y tiene como objetivo fundamental el diseño de instituciones que satisfagan determinados objetivos deseables independientemente de la información que desconozca el diseñador de la institución, su supuesto es que la interacción estratégica por parte de los individuos participantes se modela mediante las herramientas de la teoría de juegos.

El esquema fundamental de un mecanismo según Hurwicz, se trata que cada individuo participante elija un mensaje perteneciente a un conjunto y a partir de mensajes recibidos, el mecanismo sobre su decisión (Hurwicz, 1972).

La teoría desarrollista fue criticada por su carácter no histórico, mecanicista y enfocado en el diagnóstico interno de los países, que desconocía su inserción en el sistema económico internacional. La crítica surgió desde la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), formada en la Primera Conferencia de la ONU para el Comercio y Desarrollo (UNCTAD), enarblando la teoría de la dependencia como explicación de las causas y condiciones del subdesarrollo y de los modos de lograr el desarrollo.

La teoría del desarrollo fue formulada en un intenso debate latinoamericano con referencia en los postulados de Raúl Prebisch (1963), quien introdujo los conceptos de “Dependencia y sistema capitalista mundial escindido entre el Centro y la Periferia”. El discurso suponía que los países realicen reformas estructurales con las políticas económicas, sociales y culturales que promuevan la movilidad social y la planificación estatal necesarias para el desarrollo por sustitución de importaciones o el “crecimiento hacia dentro”, ya que se identificaba como la causa principal del atraso de los países latinoamericanos a la dependencia de la exportación de productos primarios y la falta de industrialización. En el curso de los años sesenta, la visión de la CEPAL al tiempo que se convertía en una fórmula para la intervención pública en la que subyacía la visión dualista de convivencia de sectores tradicionales y modernos (CEPAL, 2011), fue duramente criticada porque mitificaba la influencia del feudalismo en el subdesarrollo, desconociendo que es un producto histórico consecuencia de la expansión capitalista de apropiación de los excedentes por parte de las minorías; porque dejaba de lado las relaciones asimétricas entre los países y desconocía las relaciones de clase al interior de las economías nacionales; y por el escaso análisis de los sistemas de dominación y de las fuerzas sociales para la transformación de los países de la región (Dosman, 2006).

El mercantilismo fue la primera corriente de pensamiento que se ocupó del comercio internacional esta escuela tenía entre sus principales características lo siguiente (Reynolds, 2000): (a) La nación entera era considerada una gran compañía comercial (b) La política comercial debía ser sumamente proteccionista. (c) Se debía cobrar impuestos a las importaciones y algunos casos prohibirlas.

La teoría de juegos es una estrategia brinda un conjunto de mecanismos de equilibrio y de desarrollo que puede beneficiar el crecimiento del mercado nacional, donde la fuerza motriz, es la expansión de la industria local y el Estado desempeña un papel crucial mediante la planificación indicativa, la construcción de industrias pertenecientes al Estado en sectores clave, la asignación de créditos y la

aplicación astuta de políticas proteccionistas temporales en el sector de comercio exterior (Cypher, 1993).

Un equilibrio posible de adoptar dentro de la teoría de juegos es la posible sustitución de importaciones permite avances importantes, pero también generan desequilibrios estructurales.

Entre las obras y ensayos que aparecieron durante el Mercantilismo escuela económica fundamentada en el Comercio Exterior, son dignas de mencionarse: (a) “Tratado de Economía Política”, de Antonio de Montchretien (b) “Discurso del Comercio de Inglaterra hacia las Indias Orientales”, de Thomas Mun. (c) “Investigación sobre los Principios de Economía Política”, de James Stuart.

El mercantilismo sugiere la aparición de lo que luego se llamaría el capitalismo, con las acumulaciones privadas de riquezas y el crecimiento de las empresas y además, el surgimiento de toda clase de negocios y especulaciones, la aparición de los grupos directos de la sociedad de una nueva clase, la importancia de los metales para el desarrollo industrial, el comercio y la navegación, la introducción del sistema de salarios y la afluencia del oro y la plata de América. El dinero era la forma de riqueza más fácilmente cambiable y de fácil circulación y por lo tanto tenía mucha importancia en el estímulo de la actividad económica. Fue importante el predominio de las empresas comerciales en el mundo económico; decayó la importancia de los terratenientes y del clero; aumento notablemente en el número, poder y riqueza de los propietarios capitalistas y de los negociantes alcanzaron una importancia que nunca habían logrado.

En los últimos veinte años en surgimientos de industrias sea como monopolios integrados, regulados, privados o estatales han sido notables de diversas áreas. Estas han sido reestructuradas. En varios países, una parte importante de las reformas ha incluido la adición de mecanismos de “regulación por incentivos” como una alternativa al costo de servicio tradicional o regulación de tasas de retorno (Joskow, 2006). Se buscaba que estos mecanismos proporcionen incentivos más fuertes para que las empresas reduzcan costos, mejoren la calidad de los servicios ofrecidos, fomenten la introducción de nuevos productos y estimular la eficacia de la inversión.

La teoría de los incentivos esta en relación con el problema de que un planificador (gobierno) se enfrenta cuando sus propios objetivos no coinciden con los de los integrantes de la sociedad. Esta falta de coincidencia es lo que distingue a la teoría de los incentivos de la teoría de los equipos (Marschak & Radner, 1972), que postula objetivos idénticos. A su vez, la suposición de que el planificador tiene objetivos bien definidos separa la teoría de los incentivos de la mayor parte de la teoría de la elección social (Arrow, 1951), que analiza la posibilidad de derivar los objetivos sociales de las

preferencias individuales (Laffont & Maskin, 2013).

La base de esta teoría es la compensación por realizar una acción o actividad, con la idea de balancear el riesgo y el incentivo (Gorbaneff, Torres, & Cardona, El concepto de incentivo en administración. Una revisión de la literatura, 2009). No obstante, existen autores que consideran que los incentivos pueden ejercer efectos negativos en la realización a actividades o producción (Gorbaneff, Cortes, Torres, & Yepes, 2013). Aunque, también se indica que aplicando correctamente se pueden obtener resultados positivos para el desarrollo comunitario.

El incentivo permite alinear los intereses de los intermediarios. Esto surge según las observaciones de Marx, posteriormente al reconocimiento de Smith sobre la ineficiencia de contratos según sus estudios de los incentivos del mercado (Smith, 1994). Marx explicó el fenómeno de alineación, identificando 4 tipos: según su propia actividad de trabajo, del producto o servicio que produce, de sus compañeros en el trabajo, de su propia naturaleza humano (Gorbaneff, Cortes, Torres, & Yepes, 2013).

Por otro lado, se propuso establecer el estándar de productividad y aislar el esfuerzo individual de los trabajadores. Según las observaciones de Taylor un grupo operacional trabaja al ritmo del peor obrero, por lo que sugirió que el incentivo se debe realizar individualmente (en este sentido) (Taylor, 1976). Por ello, para autores clásicos, el incentivo no se limita al dinero e incluye la forma organizacional bajo la cual se efectúa el trabajo (Gorbaneff, Cortes, Torres, & Yepes, 2013). Se ha observado que el ofrecer incentivos a las industrias en los diversos campos, incrementa tasas de producción, efectividad y calidad de los productos que ofrecen. No obstante, se debe realizar planes de control para evitar los efectos negativos que puedan surgir.

Estrategias y resultados

En los diferentes juegos sin punto de silla, un agente descubre la estrategia elegida por el otro actor, este puede terminar afectado, por aquello lo ideal es mantener la elección de las estrategias a seguir, fuera del otro agente.

Una forma de conseguir este objetivo consiste en seleccionar una estrategia al azar, Es decir mezclar las estrategias de acuerdo con cierta distribución de probabilidad en el conjunto de estrategias puras del agente.

Se puede estructurar una estrategia mixta para cierto jugador en una distribución de probabilidad dentro de un conjunto determinado, de la siguiente forma, en general si un jugador tiene n estrategias puras, una estrategia mixta para este es una n -tupla $x = (x_1, x_2, \dots, x_n)$, tal que $\sum_{i=1}^n x_i = 1$, donde x_i , significa la probabilidad con que el jugador escoja su i -ésima estrategia.

El stock de estrategias mixtas, siempre si incluye a todas las estrategias puras porque éstas últimas, pueden considerarse como un caso especial de estrategia mixta, en que la correspondiente estrategia se juega con probabilidad 1 y todas las demás con probabilidad cero.

Si, $A = (a_{ij})$, donde $1 \leq i \leq n$ y $1 \leq j \leq m$, la matriz de pagos X e Y , los conjuntos de las estrategias de los agentes I y II respectivamente.

$$X = \left\{ x \in R^n : \sum_{i=1}^n x_i = 1, x_i \geq 0, i = 1, \dots, n \right\}$$

$$Y = \left\{ y \in R^m : \sum_{j=1}^m y_j = 1, y_j \geq 0, j = 1, \dots, m \right\}$$

Para analizar el resultado del juego estratégico, cuando uno o ambos jugadores utilizan estrategias mixtas, podemos utilizar el concepto el valor esperado, en este caso la función de pagos del juego es:

$$v(x, y) = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m x_i a_{ij} y_j, \text{ donde } x \in X, y \in Y$$

Que el valor esperado de conseguir los pagos del juego con la combinación de estrategias mixtas $x \in X, y \in Y$.

Que el valor esperado de conseguir los pagos del juego con la combinación de estrategias mixtas Que el valor esperado de conseguir los pagos del juego con la combinación de estrategias mixtas $x \in X, y \in Y$.

Los distintos conceptos estudiados en estrategias puras pueden extenderse al caso de estrategias mixtas $y \in Y$.

Los distintos conceptos estudiados en estrategias puras pueden extenderse al caso de estrategias mixtas.

Para cada estrategia mixta $x \in X$, el nivel de seguridad del jugador I, es el valor esperado que puede asegurarse con esta estrategia, prescindiendo de las acciones del jugador II.

$$v_i(x) = \min_{y \in Y} v(x, y)$$

Para cada estrategia mixta $y \in Y$, el nivel de seguridad del jugador II, es el valor esperado que puede asegurarse con esta estrategia, prescindiendo de las acciones del jugador I.

$$v_i(y) = \min_{x \in X} v(x, y)$$

Para cada estrategia mixta $y \in Y$, el nivel de seguridad del jugador II, es el valor esperado que puede asegurarse con esta estrategia, prescindiendo de las acciones del jugador I.

$$v_I(y) = \min_{x \in X} v(x, y)$$

El valor maximin en estrategias mixtas del jugador I es

$$v_{II}(x) = \max_{y \in Y} \min_{x \in X} v(x, y)$$

Una estrategia de seguridad o estrategia maximin es la que proporciona al jugador su valor maximin.

El valor minimax en estrategias mixtas del jugador II es

$$v_{II}(y)^M = \min_{y \in Y} \max_{x \in X} v(x, y)$$

El objetivo de estas estrategias es hallar un óptimo siendo estas mixtas donde $x^* \in X$ y $y^* \in Y$, son óptimas para los jugadores I y II respectivamente, si

$$v_I^M(x) = \min_{y \in Y} v(x^*, y) = \min_{y \in Y} x^* A y$$

$$v_{II}^M(x) = \max_{y \in Y} v(x, y^*) = \max_{x \in X} x^* A y$$

El nivel de seguridad para una estrategia mixta $x \in X$, viene dado por $v_I^M(x^*) = \min_{y \in Y} x^* A y$, cuya valoración puede obtenerse por medio del problema dual del anterior.

$$\max \lambda(x^*)$$

s.a.

$$c \lambda(x^*) \leq x^* A$$

$$x \in X, \lambda(x^*) \in R$$

Siendo $c = (1, \dots, 1)^t$ las estrategias que proporcionan los mejores niveles de seguridad son las que verifican que |

$$v_{II}^M(x) = \max_{y \in Y} v_1(x)$$

Estas estrategias, así como el valor del juego, pueden obtenerse a través del siguiente problema de programación lineal.

$$\max v_1$$

s.a.

$$c v_1 \leq x^* A$$

$$x \in X$$

Podemos realizar el mismo razonamiento para el segundo jugador, al tratar de minimizar su nivel de seguridad de forma que limite a otro jugador, se llega a otro problema de programación lineal de la siguiente forma:

$$\min v_{11}$$

s.a.

$$A y \leq v_{11} e$$

$$y \in Y$$

Si se compara estos dos problemas se tiene que son duales, por lo que si ambos tienen soluciones óptimas x^* y y^* , entonces se iguala $v_I^* = v_{II}^*$, es decir, las estrategias óptimas se auto limitan en lo que se deriva en el teorema del minimax.

Los distintos conceptos estudiados en estrategias puras pueden extenderse al caso de estrategias mixtas.

Dentro de un juego por objetivos donde su estructura sea de orden matricial, se obtiene diferentes estrategias de manera ordenada, sus resultados se pueden representar

$$\delta_{ij} = \begin{cases} 1 & \text{si } a_{ij} \geq P \\ 0 & \leq P \end{cases}$$

$v(x, y)$ es la probabilidad de obtener al menos P, en el juego original cuando el jugador I, juega su estrategia $x^* \in X$, el jugador I obtendrá:

$$v(x) = \min_{y \in Y} v(x^*, y) = \min_{y \in Y} x^* A P y = \min_{1 \leq j \leq m} \sum_{i=1}^n x_i^* \delta_{ij}$$

En este modelo lo que se trata de representar es la conducta de los jugadores Estado-Empresario, fundamentando en el nivel de confianza que se genere de acorde a las leyes establecidas que incentiven o atraigan a la inversión privada local y extranjera.

Sea el juego $G = \{s_1, s_2; u_1, u_2\}$ y supongamos que la estrategia de cada jugador consiste en la elección de un número real dentro de cierto subconjunto, la cantidad de producir de un agente, y la función de pago $U_i(s_1, s_2)$, son diferenciables respecto a las estrategias. En tal caso se puede encontrar las curvas de reacción de ambos jugadores empleando las condiciones de primer orden usando cálculo diferencial, los equilibrios de Nash se hallan como puntos de intersección de las curvas de reacción, si hubiese más de una solución puede apelarse

a las condiciones de segundo orden para dar con las condiciones en el juego.

Para cada S_2 el jugador I elige S_1 de modo que maximice su utilidad, es decir se resuelve el problema:

$$MaxU_1(s_1, s_2)$$

Con la condición de primer orden:

$$\frac{\partial u_1(s_1, s_2)}{\partial s_1} = 0$$

Obteniendo la curva de reacción del jugador I:

$$s_1 = R_1(S_2)$$

Para cada S_2 el jugador II elige S_2 de modo que maximice su utilidad, es decir resuelve el problema:

$$MaxU_2(s_1, s_2)$$

Con la condición de primer orden:

$$\frac{\partial u_2(s_1, s_2)}{\partial s_2} = 0$$

Obteniéndose la curva de reacción del jugador dos de esta forma:

$$s_2 = R_2(S_1)$$

El equilibrio de Nash, se obtiene encontrando el punto de encuentro de las curvas de reacción $s_1 = R_1(S_2)$ y

$$s_2 = R_2(S_1), \text{ que son en este caso, } \frac{\partial u_1}{\partial s_1} = 0 \text{ y } \frac{\partial u_2}{\partial s_2} = 0$$

En el caso de un juego iterado del dilema del prisionero, el nivel de confianza se introduce o se instrumenta en base a una ley y sus actores, además como la creencia de que el otro agente valora lo suficiente su flujo futuro, como para tener interés en adoptar una estrategia de cooperación condicional. Mucho más generalizado se puede adoptar un la confianza de la teoría racional en el sentido de Hardim, “confío en ti porque creo que tú interés encapsula el mío, lo que significa que tienes un interés en hacer honor a la confianza que he depositado en ti” (Hardim, 2003). Así entendida la confianza esta se forma una expectativa racional.

	Empresas-Sociedad		
	Se desvia	No se desvia	
Gobierno	incentiva	(b, 1-b)	(-c,d)
	No incentiva	(-c,f)	(b,d)

En este tipo de juego de la confianza, un movimiento inicial de naturaleza determina cuando el jugador Gobierno, es digno de la confianza de la Empresa-Sociedad, planteado de esta forma es un juego de información incompleta e imperfecta, la información también es asimétrica, mientras el gobierno sabe cómo es la empresa, esta no sabe qué tipo es el gobierno, por lo que se enfrenta a una situación de incertidumbre y se piensa que es digno de su confianza en un nivel de probabilidad $1-\theta$, con probabilidad de $\theta \in (0,1)$ y esto se instrumenta mediante leyes y aumenta su nivel de confianza para una posterior inversión en función de los incentivos.

Teniendo en cuenta esos puntos de partida o creencias la empresa debe decidir si coopera o no coopera, en el caso de cooperar, este recibe un nivel de incentivos b, si su apertura cooperativa de se ve defraudada su pago en $-c$, en el caso de que el Estado es digno de confianza, recibe un pago d. Dado ese nivel de estrategias, ¿Se decidirá la Empresa a cooperar con el Estado?, las utilidades esperadas de cada una de las dos estrategias del Gobierno serán las siguientes:

$$U(\text{Cooperar- Incentivos}) = \theta(b) + (1-\theta)(-c)$$

$$U(\text{No cooperar- No invertir}) = 0$$

A partir de estas utilidades esperadas de sus estrategias, de forma clara el Empresario, decidirá cooperar con el Gobierno siempre que:

$$\theta \geq c / b+c$$

De manera que un equilibrio posible del juego es (Cooperar, Cooperar; no Cooperar), representado por

$$\theta \geq c / b+c$$

Conclusiones

Se concluye que bajo el problema del óptimo incentivo, inversión, ambos pueden optar por decisiones que convergen en un equilibrio de NASH, por tanto el Gobierno, optará por no incentivar, Posiblemente porque el incentivo es insignificante para la empresas de acuerdo a su valor del futuro, determinado por una tasas de preferencia, en comparación con la comisión que podría recibir el inversionista, en función de la información a la cual dispone lo que lo motivaría por desviarse dado su criterio de maximización de ingreso.

También es probable que el Empresario traicione la confianza depositada en el Gobierno, de ser así este recibiría un pago a , mientras si decide honrar esa confianza, su pago sería v , por lo que la probabilidad de que $v \geq a$ es $1-a$, en este caso el gobierno cooperaría con la Empresa si sus creencias previas son la probabilidad $\Pr(v \geq a) = 1-a$, siempre que $b \geq 0$.

Listado de Referencias

Akerlof, (1970). *The market for lemons*.

Basevi, G. (1966). *The United States tariff structure: estimates of effective rates of protection of United States industries and industrial labor. The Review of Economics and Statistics*, 48(2), 147-160.

Bingham, R., & Mier, R. (1993). *Theories of Local Economic Development: Perspectives From Across the Disciplines*. Sage Publications.

Blakely, E. (2003). "Conceptualizing local economic development: Part I". *Public Finance and Management*, 3(2).

Brown, R., & Holmes, R. (1986). *The use of a factor-analytic procedure for assessing of validity of an employee safety climate model. Accident Analysis and Prevention*, 18(6), 1455-70.

Cox, S., & Cox, T. (1991). *The structure of employee attitudes to safety: a European example. Work and Stress*, 5, 93-106.

Glennon, D. (1982). "Measuring Organizational safety climate". *Australian Safety News*, 23-28.

Hardin, R. (2003). *Liberalism and Cultural Diversity*. NYC: Stanford and New York Universities.

Hurwicz, L. (1972). "On informationally decentralized systems,". In C. Radner, & B. McGuire, *Decision and Organization: a Volume in Honor of Jacob Marshak (North-Holland, 1972) (pp. 297-336)*.

Lösch, A. (1954). *The Economics of Location: A Pioneer Book in the Relations Between Economic Goods and Geography*. (H. William, Ed.) New Haven: Yale University Press.

Malizia. (1985). *Local Economic Development : A Guide to Practice*. Praeger.

ARTÍCULO

Impacto de las Nuevas Políticas de Educación Superior en las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador*Impact of New Policies of Higher Education in Universities and Polytechnic Schools of Ecuador***Ing. Guillermo Tafur Avilés, Mgs.**

Estudiando el Doctorado en Ciencias de la Educación en la Universidad de La Habana, Cuba.

Magíster en Administración Industrial.

Profesor a Tiempo Completo en Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.

E-mail: guillermotafur@yahoo.com

Recepción: 20/04/2016

Aceptación: 22/05/2016

Publicación: 12/06/2016

Resumen

Profundos cambios se vienen realizando en la Educación Superior del Ecuador a partir de la promulgación de la nueva Constitución del país, Montecristi 2008, y la Ley Orgánica de Educación Superior, LOES, vigente desde el 12 de octubre del 2010.

El presente artículo Considera los antecedentes y hechos históricos al 2008, La evaluación que hace de la Universidad Ecuatoriana al 2012 el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior del Ecuador “CEAACES”, donde se detectaron múltiples y alarmantes carencias como porcentajes muy bajos de profesores a tiempo completo, muchas universidades sin un solo docente con doctorado o PhD. ausencia absoluta de investigación y falta de estructura curricular coherente en las carreras, entre muchas otras carencias que ya son de dominio público.

Todo este proceso llevó a la suspensión definitiva de 14 Universidades del país y al establecimiento de un nuevo Sistema Regulatorio que permita la Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior del Ecuador, planteado en la nueva Ley Orgánica de Educación Superior LOES 2010.

Finalmente el presente trabajo además de exponer la situación de la Educación Superior del Ecuador, el impacto que se está presentando como consecuencia de las nuevas Políticas que el estado está tomando al respecto, invita al análisis de estos hechos y a la investigación permanente ya que el proceso es iterativo, con grandes obstáculos e intereses que ante todo quieren mantener el “Status quo” por lo cual su dinámica será el mejor impulso para lograr el desarrollo de la Educación Superior al servicio del país.

Palabras clave: educación, evaluación, acreditación, investigación.

Abstract

Profound changes are being made in Higher Education of Ecuador after the promulgation of the new Constitution, Montecristi 2008, and the Organic Law on Higher Education, LOES, effective October 12, 2010.

This article considers the background and historical the 2008 events, the assessment made of the Ecuadorian University in 2012, by the Board of Evaluation, Accreditation and Quality Assurance of Higher Education of Ecuador “CEAACES” where multiple and alarming deficiencies were detected as very low percentages of full-time teachers, many universities without a teacher with doctorate or PhD. complete lack of research and lack of coherent curriculum structure in racing, among many other shortcomings in the public domain already.

The whole process led to the definitive suspension of 14 universities in the country and the

establishment of a new regulatory system that allows Assessment, Accreditation and Quality Assurance of Higher Education of Ecuador, raised in the new Organic Law on Higher Education LOES 2010.

Finally this work in addition to exposing the situation of Higher Education of Ecuador, the impact is occurring as a result of the new policies that the state is taking in this regard, invites analysis of these facts and continued research since the process it is iterative, with great obstacles and interests above all want to maintain the “status quo” so their dynamics will be the best impetus to development of Higher Education serving the country.

Key words: education, evaluation, accreditation, research.

Antecedentes

Profundos cambios se vienen realizando en la Educación Superior del Ecuador a partir de la promulgación de la nueva Constitución del país, Montecristi 2008, y la Ley Orgánica de Educación Superior, LOES, vigente desde el 12 de octubre del 2010.

Al 2008 el país contaba con 72 Universidades y Escuelas Politécnicas de las cuales 25 fueron fundadas de 1826 a 1989 y 57 desde 1990 al 2006, siendo de estas últimas 34 de ellas privadas, caracterizándose esta época por su proliferación sin contar con la Calidad Académica requerida, Docencia adecuada, Infraestructura Civil y Laboratorios necesarios, además de no tener un Sentido de Pertinencia Social que responda a las necesidades del país.

De las evaluaciones que se hace de la Universidad Ecuatoriana al 2012 por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior del Ecuador “CEAACES” se detectaron múltiples y alarmantes carencias:

- Porcentajes muy bajos de profesores a tiempo completo.
- Porcentajes mínimos de docentes amparados por un escalafón.

- Ausencia casi absoluta de selección del personal académico por concursos y procesos meritocráticos.
- Profesores a tiempo completo con varios centenares de estudiantes bajo su responsabilidad (en algunos casos 500 o 600 estudiantes) para tutorías y supervisión de prácticas, algo a todas luces imposible de lograr.
- Muchas universidades sin un solo docente con doctorado o PhD.
- Ausencia absoluta de investigación.
- Existencia de varias universidades que no registraban ni siquiera una publicación anual.
- Ausencia de cogobierno estudiantil a pesar de que la LOES obliga a ello.
- Falta de estructura curricular coherente en las carreras, entre muchas otras carencias que ya son de dominio público.

Todo este proceso llevó a la suspensión definitiva de 14 Universidades del país y al establecimiento de un sistema regulatorio que permita la Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior del Ecuador.

Hecho Histórico

Al 2008 el Sistema de Educación Superior del Ecuador estaba conformado por 72 Universidades y Escuelas Politécnicas: 29 Públicas; 9 Particulares cofinanciadas por el Estado y 34 Particulares autofinanciadas.

Por otro lado, la Universidad Ecuatoriana teniendo como base su concepto de Autonomía no consideraba acciones como Evaluación Externa, Pertenencia, Transparencia y Rendición de Cuentas.

El 4 de noviembre de 2009, el entonces Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador (CONEA) entregaba a la Asamblea Nacional

Sistema de Educación Superior del Ecuador 2008

Creación	Universidades	Escuelas Politécnicas	Públicas	Cofinanciadas	Autofinanciadas
1826- 1989	21	4	19	6	
1990 - 2000	28	4	6	3	23
2001 - 2006	15		4		11
TOTAL	64	8	29	9	34

* Las 9 cofinanciadas no podrán incrementarse

* El sistema contiene también 369 INSTITUTOS SUPERIORES registrados, de los cuales estaban a esa fecha en funcionamiento 287. En el análisis de la presente investigación no se consideraran a los Institutos Superiores.

Fuente: Conea.

el informe “Evaluación de desempeño institucional de las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador” (CONEA, 2009) ordenado por el Mandato Constituyente No. 14 y expedido por la Asamblea Nacional Constituyente el 22 de julio de 2008.

Este informe marcó un hito en la historia de la educación superior ecuatoriana al develar, con rigor científico, la real situación de las universidades y escuelas politécnicas del país y proponer soluciones radicales para su mejoramiento.

Una de sus recomendaciones fue la de “depurar el sistema universitario” del grupo de 26 universidades ubicadas en la categoría “E”. Tal recomendación fue recogida por la Disposición Transitoria Tercera de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), emitida el 12 de octubre del 2010, en la que se ordenaba al nuevo Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), creado por la misma LOES en reemplazo del CONEA, la evaluación de las universidades “E” en el plazo de 18 meses posteriores a su promulgación, y, de ser del caso, su suspensión y la derogatoria de su ley de creación.

Es importante resaltar el proceso de cierre de aquellas universidades ubicadas en la categoría “E” que no cumplieron con los parámetros de calidad exigidos por el CEAACES en la nueva evaluación realizada a inicios del 2012 y que se hiciera público el jueves 12 de abril de ese mismo año, cuando 14 universidades y escuelas politécnicas ecuatorianas fueron suspendidas definitivamente.

La Proliferación de Universidades en Ecuador (Long, 2013, P. 11)

Este período significó una creciente mercantilización y privatización de la oferta de educación superior, en particular a través del crecimiento vertiginoso de la universidad privada; el funcionamiento corporativista de los órganos de regulación y control del Sistema¹.

Todo esto, en el contexto de una absoluta ausencia del Estado para precautelar la calidad, pertinencia y el carácter de bien público de la educación. Esta ultra liberalización del

campo permitió que se diera rienda suelta a la creación de universidades, sin una adecuada planificación y sin políticas de control de calidad. Al 12 de abril de 2012, Ecuador contaba con 71 universidades, 45 de ellas creadas entre 1992 y 2006, lo que evidencia un crecimiento del 273 % en apenas 14 años (Long, 2013, p. 12).

El argumento principal para justificar la creación de universidades fue la creciente demanda de la educación superior.

El antiguo Congreso Nacional se dedicó a la aprobación de universidades aprovechando el contexto de crecimiento de la demanda, y sin discusión adecuada sobre su pertinencia o calidad, a esto se suma el contexto de extrema debilidad institucional durante este período.

La sucesión de seis presidentes de la República en apenas 10 años; la revocatoria de tres mandatos presidenciales antes de la culminación de su periodo a través de destituciones/golpes de Estado parlamentarios, etc. La histórica debilidad partidista de Ecuador y la notoria ausencia de mayorías legislativas de los gobiernos de turno hicieron del Congreso el lugar de la negociación y de los pactos de las élites del país. Es al tenor de esta realidad que debemos entender la dinámica prevaleciente de “repartición de universidades” y de un Congreso Nacional que se convirtió en fábrica de universidades.

A esto se debe sumar la crisis económica de 1999 (Long, 2013, p. 13) que fue el resultado de un conjunto de problemas acumulados², se manifestó de manera especial a través de las quiebras bancarias facilitadas con la creación en 1998 de la Agencia de Garantía de Depósitos (AGD) y a través de la dolarización, problemas que tuvieron su desenlace en el derrocamiento del presidente Jamil Mahuad en enero de 2000. Hasta tanto se había agravado profundamente la situación social con una mayor polarización en la distribución del ingreso, que agudizó la pobreza, aumentó la emigración y, por supuesto, afectó muy severamente al desarrollo de la educación y, dentro de ella, a la educación universitaria. Los recursos financieros que recibían las universidades y escuelas politécnicas fueron mermados por el Estado y entregados a los bancos en quiebra para que devuelvan los dineros a sus

¹ Los entes reguladores, el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas (CONUEP), hasta el 2000, y luego el Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP), de 2000 a 2010, fueron conformados esencialmente por los rectores de las universidades, es decir que los sujetos reguladores del Sistema eran a la vez los regulados. El CONEA (Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación), encargado del aseguramiento de la calidad de la educación superior, tuvo un rol subsumido a la autoridad del CONESUP, tanto en presupuesto cuanto en poder y vocería. Asimismo, pese a la prohibición normativa el CONEA fue integrado por autoridades universitarias.

² La crisis financiera, propiciada y armada con la Ley de las Instituciones del Sistema Financiero, al cobijo de la cual se multiplicaron bancos y financieras que habían abusado de recursos del Estado para tapan créditos vinculados y dispendiosos; b) la caída del precio del petróleo en 1998; c) la crisis financiera internacional originada en los países llamados “los tigres asiáticos” y que se expandió por varias naciones del mundo; d) el fenómeno de El Niño de los años 1997 y 1998, que causó la caída de nuestras exportaciones; e) el bloqueo político; f) la acumulación de desequilibrios macroeconómicos, de los cuales el más grave fue la excesiva emisión de dinero para socorrer a los bancos en quiebra, situación que favoreció la especulación, de modo tal que sólo en una semana de los primeros días de enero, la divisa norteamericana subió de 9 y 10 mil sucres por dólar hasta 17.000.

depositantes. Un mayor deterioro académico no se hizo esperar, particularmente en las universidades que dependían del presupuesto público.

Estos avatares fueron también el motivo por el cual entre los años 1998 y 2000 se crearon la mayoría de universidades que posteriormente fueron categorizadas en el grupo “E”. Luego de estos hechos, en los gobiernos de Gustavo Noboa y Lucio Gutiérrez los presupuestos universitarios dieron signos de alguna recuperación, facilitada a la vez por la expedición y vigencia de una nueva ley de educación superior en el año 2000, que permitió racionalizar de algún modo la creación de nuevas instituciones universitarias.

Los años más fructíferos para la creación de nuevas instituciones fueron del 1998 al 2000, en solo estos tres años se fundaron 16 universidades, de las cuales 12 fueron ubicadas en la última categoría en la evaluación del año 2009.

Pese a que el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas (CONUEP) emitía informes desfavorables sobre muchas de las solicitudes, la Legislatura las aprobaba con el argumento de que el artículo 7 hablaba simplemente de “informe” y “no decía informe favorable”. Frente a esta situación, el artículo 17 de la Ley de Educación Superior expedida en el año 2000 y con la que se creó el Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP) en remplazo del CONUEP, expresa: “Las universidades y escuelas politécnicas serán creadas mediante ley expedida por el Congreso Nacional, previo informe favorable y obligatorio del CONESUP. Se invalidará su creación si se hubiere prescindido de este requisito”.

Aspecto destacado de la Ley expedida el año 2000 fue el establecimiento del Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES), que debía funcionar en forma autónoma e independiente, en coordinación con el CONESUP. Los procesos que tenía que cumplir este sistema eran los de autoevaluación institucional, evaluación externa y acreditación de todas las universidades, las escuelas politécnicas y los institutos superiores técnicos y tecnológicos del país³.

No obstante, lo dicho respecto de la Ley de Educación Superior expedida en el año 2000, en la Constitución Política de 1998 se liquida la educación gratuita en el nivel superior.

El artículo correspondiente dice: “La educación pública será laica en todos sus niveles; obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente. En los establecimientos públicos se proporcionarán, sin

costo, servicios de carácter social a quienes los necesiten. Los estudiantes en situación de extrema pobreza recibirán subsidios específicos”.

Respecto del nivel académico del conjunto de las universidades privadas creadas en el período analizado, existen desniveles bastante marcados: desde aquellas ubicadas en la categoría “A” hasta las categorizadas en el nivel “E” conforme a la calificación establecida en la evaluación realizada en el año 2009. (CONEA, 2009, p. 41)

Pero el fenómeno más generalizado durante el periodo fue, sin duda, la creación de un gran número de instituciones privadas, especialmente de carácter autofinanciado, cuyos ingresos económicos se basaban en el arancelamiento de sus actividades académicas y programas formativos. De las 45 universidades creadas entre 1992 y 2006, 35 fueron instituciones de este tipo.

La Categorización de Universidades

En 2008 la Asamblea Constituyente de Montecristi sentó las bases para un giro importante en la conformación del Sistema de Educación Superior de Ecuador y la recuperación de la educación superior como bien público. La nueva Constitución incorporó la visión de un Sistema regido por principios de autonomía responsable, cogobierno, integralidad, calidad y pertinencia social. La autonomía responsable se refiere evidentemente a la garantía absoluta en el ejercicio de la libertad académica, pero sin obviar la calidad, la rendición de cuentas y el cumplimiento de las leyes y los reglamentos. La pertinencia, por otro lado, implica que el Sistema de Educación Superior actúe de acuerdo a los desafíos estratégicos del país, las necesidades de desarrollo nacional y sus objetivos, y la construcción de una renovada estructura social y productiva.

Luego de un largo debate los asambleístas reunidos en Montecristi expidieron, además, el Mandato Constituyente N° 14. Los artículos primero y segundo de dicho mandato decretaron la derogación –es decir, la extinción– de la ley de creación de la Universidad Cooperativa de Colombia por haber detectado “irregularidades permanentes”, fundamentalmente de títulos¹⁴. Este hecho abriría una verdadera caja de Pandora sobre la existencia de un gran número de “universidades” con prácticas similares y pobre calidad académica.

El Mandato 14 le encargó a los entes reguladores de la educación superior realizar un diagnóstico sobre el estado del Sistema: al Consejo Nacional de Educación Superior

³ El artículo 91 de esta Ley respondía a lo dispuesto en el artículo 79 de la Constitución del año 1998 que establecía: “Para asegurar los objetivos de calidad, las instituciones de educación superior estarán obligadas a la rendición social de cuentas, para lo cual se establecerá un sistema autónomo de evaluación y acreditación, que funcionará en forma independiente, en cooperación y coordinación con el Consejo Nacional de Educación Superior”.

(CONESUP) le encomendó determinar “la situación académica y jurídica de todas las entidades educativas bajo su control”, y al Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA) le solicitó “un informe técnico sobre el nivel de desempeño institucional de los establecimientos de educación superior, a fin de garantizar su calidad, propiciando su depuración y mejoramiento.

El informe final del CONEA, entregado el 4 de noviembre del 2009, marcaría durante los años posteriores al Sistema de Educación Superior ecuatoriano. Era la primera vez que una institución ecuatoriana realizaba una intervención evaluativa a Todo el sistema para emitir un diagnóstico sobre las grandes tendencias sistémicas, así como una apreciación de la situación individual de las instituciones, tanto universidades y escuelas politécnicas, cuanto institutos superiores técnicos y tecnológicos.

Adicionalmente, el informe del CONEA clasificó a todas las universidades y escuelas politécnicas en cinco categorías (A, B, C, D y E) de acuerdo a su nivel de desempeño respecto de determinados parámetros de evaluación. Identificó a un conjunto de universidades, 26, cuyo funcionamiento reveló ser claramente deficiente, y las ubicó en la categoría “E”, describiéndolas de la siguiente manera.

Estas universidades (Categoría “E”) representan al sector más dinámico y de crecimiento más rápido en la educación universitaria del Ecuador en los últimos años. Todas estas universidades han sido creadas en los últimos 12 años, y, 14 de ellas, a partir de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES; mayo2000).

Se trata de instituciones que, definitivamente, no presentan las condiciones que exige el funcionamiento de una institución universitaria y en las que se evidencian las deficiencias y problemas que afectan a la universidad ecuatoriana.

Contar con una comunidad docente estable, académicamente preparada, con obligaciones y derechos reconocidos y con la dedicación necesaria para garantizar una docencia de calidad, son características difícilmente reconocibles en esta categoría de universidades. Salvo contadas excepciones, el denominador común de este grupo de universidades es su precariedad en equipamiento e infraestructura.

En un contexto semejante, está por demás señalar la ausencia de investigación, ni aun de aquella esencial ligada al mejoramiento de la docencia. En cumplimiento de lo establecido en el Mandato 14, este informe recomienda a la Asamblea Legislativa, depurar el sistema universitario ecuatoriano a través de las acciones legales que están en el marco de competencia de la Asamblea, precautelando los derechos de las y los estudiantes.

La recomendación de depurar a las 26 universidades categoría

“E” quedó en el limbo ya que la Asamblea Nacional estaba inmersa en una agenda legislativa en la que puso como primera prioridad aterrizar los principios constitucionales en leyes y códigos orgánicos.

No obstante, el año 2010 revivió el debate en torno a la educación superior, esta vez debido a la necesidad de promulgar una nueva Ley Orgánica de Educación Superior que concretara los principios de la Constitución de 2008 en el nuevo marco normativo ecuatoriano.

Finalmente, la Asamblea Nacional expidió, el 12 de octubre de 2010, la nueva Ley Orgánica de Educación Superior (LOES). La LOES reafirmó la gratuidad de la educación superior pública; reiteró la necesidad de articular la educación con las metas de desarrollo local y nacional; planteó la necesidad de asegurar la calidad de la educación superior; buscó la democratización del acceso a la universidad, pero también de las prácticas gubernativas y administrativas de las instituciones; consolidó la educación superior como un bien público y planteó la necesidad de una mayor regulación estatal para asegurar que esto se cumpla.

Para lograr su cometido, la LOES creó tres instituciones destinadas a planificar y ejecutar las políticas públicas, y regular el Sistema de Educación Superior: la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) como el Ministerio rector de la política pública de educación superior; el Consejo de Educación Superior (CES), que autoriza la apertura de carreras y programas, expide normativas y reglamentos para regular el campo, y sanciona las ilegalidades; y, el Consejo de Evaluación, Acreditación, y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) que reemplaza al CONEA y asume una serie de competencias adicionales que incluyen la evaluación, acreditación y categorización institucional y carreras, además de la certificación de un número significativo de profesiones, mediante exámenes habilitantes, una función que previamente estuvo en manos de los colegios profesionales.

El Proceso de Evaluación. (Long, 2013, P. 23)

El CEAACES se conformó en agosto de 2011, inició prontamente la elaboración y el desarrollo de un modelo de evaluación, constituido por dos componentes: una evaluación del entorno del aprendizaje, es decir una evaluación de carácter institucional con estándares e indicadores, y una evaluación de los resultados de aprendizaje, mediante la aplicación de un examen a los estudiantes de último año con el fin de evaluar a la universidad.

El análisis del “entorno del aprendizaje” del CEAACES evaluó a la universidad en su conjunto, sobre la base de cuatro criterios: (i) academia, (ii) currículo e investigación, (iii) soporte pedagógico y (iv) gestión y política institucional.

El primer criterio, academia, fue quizás el más importante. El CEAACES partió del supuesto de que los problemas de calidad de las universidades –y de estas 26 universidades en particular– estaban íntimamente relacionados con la docencia.

Por ese motivo se incluyeron indicadores que midieran los derechos de los docentes: porcentaje de profesores a tiempo completo, concursos transparentes para acceder a la titularidad, mayor igualdad de género en el contexto de una universidad marcadamente patriarcal, existencia de un escalafón docente, etc. También se midió si el ejercicio de la cátedra se daba en el área de la especialización de los docentes (un grave problema en Ecuador), el tiempo de dedicación y el nivel de interacción de los docentes con sus pares y con los estudiantes, entre otros.

El segundo criterio, investigación y currículo, buscó evaluar la inmersión de la universidad y de su comunidad en la sociedad del conocimiento, y –dada la naturaleza particularmente docente de las universidades categoría “E”– evaluar los esfuerzos de investigación formativa, así como la existencia de una propuesta pedagógica y curricular (macro, meso y micro), la existencia de sílabos, etc.

El tercer criterio, soporte pedagógico, enfocó las condiciones físicas y de infraestructura que ofrecían las universidades, pero con énfasis en las instalaciones y facilidades pedagógicas y académicas, como el equipamiento en laboratorios y bibliotecas, las facilidades para la labor docente y aspectos vinculados con el bienestar estudiantil.

El Cierre de las 14 Universidades

Tomando en consideración los resultados arrojados por la evaluación del entorno y de los resultados de aprendizaje, el equipo técnico del CEAACES elaboró un Informe Preliminar de Evaluación, que fue entregado a cada una de las 26 universidades. Luego, mediante un proceso de apelaciones y audiencias públicas, se abrió un periodo para la corrección y consolidación de los datos. Finalmente, el CEAACES

elaboró un Informe Final de Evaluación para cada una de las 26 universidades categoría “E”.

Los informes finales de evaluación del CEAACES detectaron múltiples y alarmantes carencias: porcentajes muy bajos de profesores a tiempo completo (algunas universidades con 0% y la mayoría con menos del 15%, cuando la LOES exige el 60% desde octubre del 2012); porcentajes mínimos de docentes amparados por un escalafón; es decir, gozando de relativa estabilidad; ausencia casi absoluta de selección del personal académico por concursos y procesos meritocráticos; ausencia de auspicio para programas de actualización; profesores a tiempo completo con varios centenares de estudiantes bajo su responsabilidad (en algunos casos 500 o 600 estudiantes) para tutorías y supervisión de prácticas, algo a todas luces imposible de lograr; muchas universidades sin un solo docente con doctorado o PhD, y la mayoría con números muy bajos; ausencia absoluta de investigación; existencia de varias universidades que no registraban ni siquiera una publicación anual y otras que registraban publicaciones plagiadas; situación desastrosa en cuanto al estado de las bibliotecas (el lugar frecuentemente más oscuro y descuidado de las universidades) y un acervo bibliotecario insuficiente (la mayoría de ellas con menos de un libro por estudiante); ausencia de cogobierno estudiantil a pesar de que la LOES obliga a ello; falta de estructura curricular coherente en las carreras, entre muchas otras carencias que ya son de dominio público.

Los resultados de los exámenes fueron igualmente alarmantes. Tanto en las diferentes carreras examinadas cuanto los de competencias generales fueron insuficientes. Este último dejó al descubierto una población estudiantil con grandes dificultades a la hora de leer un texto y procesar de allí ideas matrices, argumentos, relaciones causales, etc.

Como Resultado se ubicaron 14 universidades que fueron suspendidas definitivamente.

De la misma manera, el Sistema cuenta con un total de 281 institutos superiores, de los cuales 143 son públicos y 138 particulares.



Conclusiones

Profundos cambios se vienen realizando en la Educación Superior del Ecuador a partir de la promulgación de la nueva Constitución del país, Montecristi 2008, y la Ley Orgánica de Educación Superior, LOES, vigente desde el 12 de octubre del 2010.

Evidentemente el estado en que se encontraba la Educación Superior al 2008 en el país era preocupante, debido a la baja calidad académica de las Instituciones de Educación Superior, la falta de vinculación y pertinencia con la realidad del país, sus limitados modelos de gestión y Administración Universitaria, entre otros aspectos, lo que hizo necesario la implementación de un nuevo Marco Regulatorio que indudablemente esta impulsando positivamente a la Universidad Ecuatoriana.

El proceso es iterativo, con grandes obstáculos e intereses que ante todo quieren mantener el “Status quo” por lo cual su dinámica será el mejor impulso para lograr el desarrollo de la Educación Superior al servicio del país.

Listado de Referencias

Agudelo, N. (2004). *Revista ieRed: Revista electrónica de la Red de Investigación Educativa. 1.*

Asamblea nacional. (12 de octubre de 2010). <http://www.ces.gob.ec/descargas/ley-organica-de-educacion-superior>. Obtenido de <http://www.ces.gob.ec/descargas/ley-organica-de-educacion-superior>

CONEA. (04 de NOVIEMBRE de 2009). *EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE LAS UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITECNICAS DEL ECUADOR*. Obtenido de *EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE LAS UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITECNICAS DEL ECUADOR*: http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2014/02/INFORME_FINAL_UNIVERSIDADES_M141.pdf

CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR. (1 de diciembre de 2012). *INFORME DE RENDICION DE CUENTAS 2011-2012*. Obtenido de <http://www.ces.gob.ec/transparencia/rendicion-de-cuentas>

Long, G. (2013). “Suspendida por falta de claidad” el cierre de 14 universidades en Ecuador. En CEAACES, “Suspendida por falta de claidad” el cierre de 14 universidades en Ecuador (pág. 12). Quito: CEAACES.

Long, G. (2013). *EL CIERRE DE 14 UNIVERSIDADES EN ECUADOR*. En CEAACES, “SUSPENDIDA POR FALTA DE CALIDAD” (pág. 11). QUITO: CEAACES.

Long, G. (2013). “Suspendida por falta de claidad” el cierre de 14 universidades en Ecuador. En CEAACES, “Suspendida por falta de claidad” el cierre de 14 universidades en Ecuador (pág. 13). Quito: CEAACES.

Long, G. (2013). “Suspendida por falta de claidad” el cierre de 14 universidades en Ecuador. En CEAACES, “Suspendida por falta de claidad” el cierre de 14 universidades en Ecuador (pág. 22, 23, 24). Quito: CEAACES.

UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO E GUAYAQUIL. (1 de junio de 2015). *Rendicion de cuentas Rector 2014*. Obtenido de *Rendicion de cuentas Rector 2014*: <http://www2.ucsg.edu.ec/transparencia-de-la-informacion/-65/2014-rectorado.html>

ARTÍCULO

Fundamentos Teórico- Metodológicos para la Formación en Emprendimiento y el Desarrollo de la Capacidad de Innovación en Profesionales. Caso de Estudio: Facultad de Especialidades Empresariales Universidad Católica de Santiago de Guayaquil¹

*Methodological - Theoretical Foundations for Entrepreneurship Training and Development Professional Innovation Capacity.
Case Study: Faculty of Business Specialties of Catholic University Santiago de Guayaquil.*



Econ. Luis Fernando Hidalgo Proaño, Ph.D.

Doctor en Ciencias de la Educación por la Universidad de La Habana, Cuba.

Master en Planeamiento Estratégico y Prospectiva para la Educación Superior, UCSG.

Master en Artes de Desarrollo Económico, Williams College University, Massachusetts, USA.

Vicerrector Administrativo de la UCSG.

Docente Titular de la Carrera de Economía, UCSG.

E-mail: luis.hidalgo01@cu.ucsg.edu.ec

Recepción: 30/04/2016

Aceptación: 28/05/2016

Publicación: 29/06/2016

Resumen

La presente ponencia es la sustentación teórica y metodológica para un proyecto de formación en emprendimiento y fortalecimiento de capacidad de innovación de profesionales que toma como caso de estudio la Carrera de Emprendedores de la UCSG. El tema que aborda reviste una particular importancia, dado que el fortalecimiento de propuestas emprendedoras constituye hoy una necesidad para el cambio de la matriz productiva y el desarrollo del país, de ahí la pertinencia de la formación en esa área que dotaría a los graduados de capacidades como pensamiento estratégico, conciencia de la necesidad de innovación, preparación para enfrentar el cambio y la incertidumbre, competencias comunicativas y capacidad para la identificación de nuevas necesidades, por sólo señalar algunas de las ventajas que se derivarían de esa formación. La importancia de la investigación se relaciona con el aporte que supone una fundamentación tanto teórica como metodológica acerca de la pertinencia de un proyecto educativo para la formación de profesionales emprendedores, lo cual podría influir en la incorporación de este tipo de formación en diversas carreras universitarias y con ello contribuir a una mejor inserción de los graduados en la sociedad, así como a un mayor aporte por su parte en cuanto al desarrollo de sus comunidades y por ende, del país.

Palabras clave: emprendedor, innovación, formación de emprendedores, transformación y desarrollo

Abstract

This paper presents the theoretical and methodological support for a project training in entrepreneurship and innovation capacity building of professionals takes as a case study the Career Entrepreneurs UCSG. The issue addressed is of particular importance, since the strengthening of entrepreneurial proposed today is a necessity for the change of the productive matrix and the country's development, the relevance of training in that area that would provide

¹ Ponencia presentada en el Congreso Internacional "Universidad 2016" X Taller Internacional "Universidad Ciencia y Tecnología"

graduates capabilities as strategic thinking, awareness of the need for innovation, preparedness for change and uncertainty, communication skills and ability to identify new needs, just to point out some of the advantages that would result from such training. The importance of research relates to the contribution which represents both a theoretical basis and methodological about the relevance of an educational project for the training of entrepreneurs professionals, which could influence the incorporation of this type of training in various university courses and thereby contributing to a better integration of graduates in society as well as a greater contribution on their part in the development of their communities and therefore the country.

Key words: *entrepreneurship, innovation, entrepreneurship training, transformation and development*

Introducción

La presente ponencia presenta la sustentación teórica y metodológica para un proyecto de formación en emprendimiento y fortalecimiento en capacidad de innovación de futuros graduados, que toma como caso de estudio la Carrera de Emprendedores de la UCSG.

El tema que aborda reviste una particular importancia, dado que el fortalecimiento de propuestas emprendedoras constituye hoy una necesidad para el cambio de la matriz productiva y el desarrollo del país, de ahí la pertinencia de la formación en esa área que dotaría a los graduados de capacidades como pensamiento estratégico, conciencia de la necesidad de innovación, preparación para enfrentar el cambio y la incertidumbre, competencias comunicativas y capacidad para la identificación de nuevas necesidades, por sólo señalar algunas de las ventajas que se derivarían de esa formación el emprendimiento es una necesidad para el cambio de la matriz productiva y el desarrollo del país.

El limitado crecimiento de la pequeña y mediana empresa de corte nacional es uno de los aspectos que inciden decisivamente en el insuficiente desarrollo de los países de América Latina, así lo reconocen destacados especialistas, (CEPAL 2012; Buitelaar, 2010; Zevayos, 2004, entre otros). Frente a las tendencias globalizadoras de los últimos años, en condiciones de desigual competencia, las empresas nacionales pequeñas y medianas perecen, y con ellas se extinguen también productos y servicios que se relacionaban directamente con usos culturales y modos de vidas propios. No por casualidad desde finales del siglo XX y principios de este, se han realizado reiterados llamados por parte de organismos internacionales, como la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) a fin de que se tomen medidas tendientes a proteger a la pequeña y mediana empresa nacional, (PYMES en lo adelante), a la vez que se subraya en múltiples foros su importancia económica y social. (CEPAL, 2012).

Se convoca en la actualidad a las empresas en América Latina

a la innovación, a la generación de empleos y al aumento de productividad, y más recientemente a la integración, aprovechando los cambios del panorama latinoamericano que la favorecen.

Hacia el emprendimiento y la innovación en el Ecuador. Oportunidades y amenazas

Esta situación se ajusta al escenario ecuatoriano actual, en el cual se ofrecen posibilidades para el despegue de este tipo de entidad, de tal forma que se pudiera afirmar que hoy en Ecuador, en sentido general, y en Guayaquil en particular, las PYMES constituyen un espacio deseable, oportuno, factible para satisfacer necesidades relacionadas con el cambio de la matriz productiva del país, objetivo estratégico de primer orden en el Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir en su etapa del 2013 al 2017, pero existen determinadas limitaciones reales que frenan el crecimiento y desarrollo de las empresas pequeñas y medianas, entre las cuales se puede citar la falta de preparación para su surgimiento, su creación intuitiva, sin estudio previo, sin aplicación de un pensamiento estratégico y, por tanto, privadas de posibilidades de innovación y adaptación al cambio, que podrían atenuarse mediante la formación de profesionales emprendedores, dotados de los conocimientos y competencias que reducirían estas limitaciones de manera sustancial.

Entre ellas podría citarse la insuficiente respuesta de la academia en cuanto a la formación en administración de negocios en el Ecuador, la cual carece en muchos casos de ese enfoque. Se sigue formando a los futuros administradores o creadores de empresas en el país en carreras de corte administrativo tradicionales que no preparan a los futuros graduados para la identificación de necesidades de productos y servicios en la sociedad y sobre todo en la posibilidad de responder a estas necesidades mediante la innovación o la creación de nuevas empresas.

Según las investigadoras ecuatorianas Arteaga y Lasio (2009:13): “la educación en emprendimiento y creación de negocios incide favorablemente en la intención de emprender, especialmente de aquellos emprendedores que se capacitaron durante sus estudios primarios y secundarios, y además, que el estar expuesto a algún tipo de educación en Emprendimiento influye en la percepción de poseer conocimientos y habilidades necesarias para crear un negocio”. Pero no se da este tipo de formación con la amplitud y profundidad necesaria en las universidades del Ecuador en la actualidad.

De ahí la importancia de formar Emprendedores que serán capaces de identificar oportunidades, analizar recursos y evaluar ideas para implementar proyectos que se concreten en nuevos negocios; e innovar o reinventar negocios existentes que se encuentren en etapa de estabilización por lo que estará preparado para trabajar en sus propias empresas jurídicas y en áreas gerenciales de cualquier ámbito.

La formación en emprendimiento: fundamentos, evolución y proyecciones en el Ecuador.

Una de las primeras definiciones sobre el emprendedor lo caracteriza como aquella persona que empieza una nueva actividad, ya sea económica, social o política.” (Hidalgo y Castro, 2012: 62). Timmons (1989) relaciona el concepto con la realización de acciones por parte de seres humanos creativos para construir algo de valor a partir del aprovechamiento de oportunidades donde aparentemente no existían posibilidades para hacerlo.

El emprendimiento apunta a maximizar las oportunidades. Atendiendo a esto, autores como Drucker (1998) priorizan el logro de efectividad, mientras otros, como Timmons, centran su atención en la búsqueda de las oportunidades. A finales de los noventa, el tema de la innovación, la producción y los contextos en relación con el emprendimiento es abordado por Audretsch (1996), que destaca una trilogía de conceptos: el ser humano como agente innovador, la innovación tecnológica y el mejoramiento continuo.

Uno de los referentes más conocidos es el modelo de Timmons, que asume como factores fundamentales el emprendedor, la oportunidad y los recursos y el equipo. La integración de todos los elementos de forma equilibrada es lo que posibilita la creación de nuevos negocios, lograr ese equilibrio es función del emprendedor.

Las experiencias de formación en emprendimiento en sentido general se orientan hacia la formación mediante materias aisladas, cursos que se insertan en las carreras, proyectos en los que participan estudiantes vacacionados, y experiencias de centro denominados “incubadoras” de empresas.

La carrera de emprendedores de la UCSG, en cambio, se ha diseñado para la formación en emprendimiento con la amplitud y la profundidad que propicia una carrera universitaria, la cual en sus años de vida ha ido perfeccionando su gestión y fortaleciendo sus relaciones con los sectores sociales con los que se vincula.

Vinculado con la necesidad de perfeccionar este tipo de formación, se planteó como problema de investigación: ¿Cómo promover la formación de profesionales emprendedores, capaces de diseñar e implementar PYMES que contribuyan a la transformación de la matriz productiva del país?

A partir de lo cual se determinó como objetivo general: Fundamentar teórica y metodológicamente un Proyecto Educativo para la Formación en Emprendimiento en la Facultad de Especialidades Empresariales (FEE) de la Universidad Católica de Santiago Guayaquil (UCSG). Y entre los Objetivos específicos se destacan:

1. Caracterizar la situación que presenta hoy la formación de emprendedores como carrera de la FEE-USCG así como

la inserción de sus graduados en el sector empresarial de la ciudad de Guayaquil y explorar las posibilidades de implantación de este tipo de formación como eje transversal en las restantes carreras de la FEE-USCG.

2. Fundamentar los elementos conceptuales que constituyen el basamento teórico de la formación en emprendimiento como idea rectora de la carrera de estudio y como eje transversal de formación en las restantes carreras de la Facultad de Especialidades Empresariales.
3. Formular las bases metodológicas del proyecto educativo para la formación en emprendimiento en la Facultad de Especialidades Empresariales.
4. Validar, mediante criterio de expertos, la pertinencia, calidad y factibilidad de la fundamentación teórico-metodológica que se propone.

En la indagación se emplearon métodos teóricos (análisis y síntesis, comparación, histórico- lógico), que posibilitaron el análisis del estado del arte, el estudio comparativo de las tendencias teóricas que sustentan la formación de emprendedores, así como la generalización y síntesis de las propuestas más importantes en este tema. A los efectos de la construcción de la fundamentación se aplicaron igualmente otros métodos teóricos como la inducción y la deducción en la interpretación de resultados y la determinación de los modos de desarrollar esa formación a partir de sus bases teóricas y metodológicas.

Se emplearon además métodos empíricos para la búsqueda de información necesaria en las diversas fuentes seleccionadas, a los que se aplicaron encuestas y entrevistas en profundidad. De este modo pudo lograrse una triangulación de datos aportados por diversas técnicas y fuentes, que posibilitó una mirada con amplio espectro.

Las técnicas descritas se aplicaron a muestras de graduados seleccionados, profesionales, autoridades, y profesores, los cuales constituyeron unidades de análisis. (Ver Anexo 1). Por razones de limitación de espacio no resulta posible referirse a los resultados obtenidos como respuesta a cada uno de los objetivos, por tanto se presentarán los elementos fundamentales de la propuesta que constituyó el centro de interés de la tesis doctoral.

Elementos fundamentales del proyecto propuesto

Para la construcción del Proyecto se tomó como punto de partida la categoría de análisis Fundamentación teórico metodológica de la formación en emprendimiento, estudiada en dos dimensiones: Dimensión1, Teórica-Conceptual: las Bases teóricas de la formación en emprendimiento y Dimensión 2, Metodológica-instrumental: las Bases operacionales de la formación en emprendimiento.

Estas dimensiones están presentes en los dos escenarios del

Proyecto Educativo, el primero, como idea rectora de la carrera de Emprendedores, el segundo, como eje transversal de las restantes carreras de dicha Facultad.

De esta forma las bases conceptuales de la formación en emprendimiento se constituyen en plataforma teórica para el primer escenario del Proyecto Educativo, la formación en emprendimiento como idea rectora de la carrera de Emprendedores y, por tanto, sus componentes epistemológicos a nivel de definiciones, conceptos, categorías, principios y fuentes de argumentación pasan a integrar el sistema de conocimientos de esta formación. La dimensión metodológica-instrumental, Bases operacionales de la formación de emprendedores, se expone a continuación mediante la presentación del proyecto en sus diversas partes, componentes y fases.

El proyecto se define por su carácter emprendedor, integrador y consensado, flexible y dinámico, vinculante. Otros rasgos que lo identifican son: el carácter sistémico, la articulación entre sus componentes y la orientación a la búsqueda de calidad. Su finalidad es la de perfeccionar la formación integral de los profesionales de la Facultad de Especialidades Empresariales, a través del fortalecimiento de su cultura de emprendimiento, y su capacidad de innovación, lo cual se expresa en dos dimensiones: como idea rectora de la Carrera de Emprendedores y como eje transversal de las restantes carreras de dicha Facultad.

El proyecto educativo asume, en primer lugar, los principios declarados por la LOES y por la UCSG, a saber: los principios de calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento. A estos principios el autor de la tesis adiciona: el Principio del Fomento de la cultura de emprendimiento y el Principio de la Participación, cooperación y trabajo en equipo.

El concepto de idea rectora expresa una relación determinante con el perfil profesional del egresado y con sus modos de actuación profesional, por lo que el contenido que se asume como tal es decisivo en el diseño curricular de la carrera, y todas las disciplinas y asignaturas, como todas las actividades de los componentes investigativo, de práctica y de vinculación social se subordinan a él.

El concepto de eje transversal expresa una relación mucho más flexible, como conocimiento general, como componente cultural y educativo dentro de la formación de un profesional, que se trabaja a través de diferentes asignaturas del currículo, con diferentes grados de implicación, que no está directamente relacionado con el perfil profesional ni con los modos de actuación.

En el proyecto se definen los ámbitos en los que debe implementarse: el de Socialización, orientado a compartir resultados y elementos centrales del proyecto entre los actores involucrados en él, como estudiantes, docentes y directivos,

por sólo mencionar algunos, Organización Metodológica, Investigación, Vinculación, Procesos Medulares de la Formación Universitaria, y Capacitación, dirigida a docentes involucrados en este tipo de formación procedentes de otras carreras. Los campos con que se relacionan algunas de las acciones propuestas en el ámbito de la formación son los que están establecidos como parte del plan de estudios por el Reglamento del Régimen Académico de la UCSG. (2013). (Ver Anexo 2).

Componente indispensable del proyecto es el sistema de control y la evaluación de los resultados. De hecho, el control sistemático y la evaluación frecuente de cada una de las acciones previstas en el proyecto es lo que permite una valoración objetiva del cumplimiento de los objetivos, corregir las desviaciones o deficiencias, potenciar los éxitos y avances y registrar las buenas prácticas que garantizan la sostenibilidad en el tiempo.

Para la validación de la propuesta se aplicó el método Delphi, con 25 expertos cuyo coeficiente de experticia fue de 0,91. Estos expertos evaluaron la fundamentación teórico metodológica del proyecto mediante enunciados que se referían a sus dos dimensiones.

En cuanto a la primera: Fundamentación Teórica Conceptual, el 84% de los expertos seleccionados opinaron que el proyecto tiene una estructura teórica- conceptual muy bien integrada. (Ver Anexo 3). En lo que respecta a la segunda: metodológica-operacional, los resultados fueron aún más favorables. El 65.5% en promedio de los expertos opinaron que están completamente de acuerdo (CA) en que el proyecto de formación de emprendedores contiene una base metodológica que permite desarrollar las habilidades y destrezas en los formandos. (Ver Anexo 3).

Los valores obtenidos por cada una de las dimensiones son demostrativos de un alto nivel de coincidencia positiva entre los expertos, que en promedio obtuvieron 4,3 puntos sobre 5 en la dimensión teórica y 4,4 en la dimensión metodológica, con las mayores calificaciones en cuanto a la adecuación a las necesidades económicas (4,7 sobre 5) y su pertinencia como componente dentro del proyecto educativo (4,6 sobre 5). (Véase Anexo 3).

El total de los resultados promedio de las dos dimensiones a validar de la Fundamentación Teórica y Metodológica del proyecto educativo de formación de emprendedores evidencia que el 61.4% de los expertos consultados opinaron estar completamente de acuerdo (CA) y el 26% muy de acuerdo (MA) con ellas, lo que integrando estos resultados positivos muestra un porcentaje de aceptación del 87.4% en promedio, lo que permite validar la pertinencia, calidad y factibilidad de la Fundamentación Teórica y Metodológica que se propone en la tesis.

Conclusión

La investigación realizada y expuesta en síntesis en la presente ponencia logró dar respuesta a los objetivos propuestos, en tal sentido puede concluirse lo siguiente:

1. La revisión y análisis de las fuentes bibliográficas sobre el tema confirma la necesidad y pertinencia de la formación en emprendimiento tomando como base para ello el cuerpo teórico de la cultura en emprendimiento como filosofía, enriquecido por los fundamentos conceptuales de la teoría educativa que ofrecen el enfoque histórico cultural y la teoría de las funciones sociales de la educación.
2. El análisis de la Constitución del Ecuador, del Plan Nacional de Desarrollo, de la Ley Orgánica de Educación Superior, del Reglamento del Régimen Académico, así como de discursos y presentaciones públicas de las figuras que dirigen hoy al país, han posibilitado constatar la necesidad de un tipo particular de graduado universitario, capaz de desarrollar proyectos de emprendimiento e innovación, que coadyuven a la transformación de la matriz productiva, tal y como se propone en el proyecto educativo objeto de estudio en la presente tesis.
3. Se demostró la pertinencia, solidez y posibilidades de aplicación del proyecto propuesto mediante el criterio de expertos, quienes de manera casi unánime reconocieron la fundamentación teórica del proyecto educativo de esta tesis como base sólida y cualitativamente superior para la formación en emprendimiento, con lo cual se alcanza una mirada holística, abarcadora y compleja, de la que carecía este tipo de formación, orientada hasta ahora mucho más a lo pragmático.
4. La fundamentación metodológica del proyecto fue igualmente avalada por los expertos, quienes convinieron en que las características y componentes del proyecto, en sus dos dimensiones, posibilitan su implementación y garantizan su flexibilidad y carácter dinámico en sus dos escenarios.

Las conclusiones hasta aquí expuestas evidencian la importancia y el valor de la investigación realizada y de la fundamentación del proyecto, cuya implementación debe dotar a los graduados de la Facultad de Especialidades Empresariales de una formación como emprendedores cualitativamente superior, a la altura de las necesidades que el Ecuador demanda en el momento actual.

Listado de Referencias

- Aballe, V. *Metodología de la Investigación educativa*. Guayaquil: Edit UCSG.
- Asamblea Nacional. (1998) *Constitución Política de la República del Ecuador*, R.O.# 1,11 de agosto de 1998. Quito.
- Asamblea Nacional (2009) *Ley Orgánica de Educación Superior*, R.O# 77, de 15 de mayo del 2009. Quito.
- Arteaga, E. M. y Lasio V. (2009). *Educación en emprendimiento en la universidad ecuatoriana: estado y oportunidades de mejora*. Guayaquil: Escuela Superior Politécnica del Ecuador
- Babson College y London Business School. (2006) *Global Entrepreneurship Monitor*. Londres.
- Blanco Pérez, A. (2001) *Introducción a la Sociología de la Educación*. La Habana: Edit, Pueblo y Educación.
- Druker, P. (1998), *Su visión sobre La Administración, la Organización Basada en la Información, La Economía y La Sociedad*. Bogotá: Editorial Norma.
- Hidalgo, L. y Castro I. (2009). "La Pertinencia de Incorporar la Cultura del Emprendimiento en la Formación de los Abogados de la Carrera de Derecho de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil" *Tesis de Maestría en Pensamiento Estratégico y Prospectiva para la Educación Superior*, UCSG. Guayaquil
- Kantis, H., Postigo, S., Mantis, J. F. y Tamborini, M. F. *El surgimiento de emprendedores de base Universitaria: ¿en qué se diferencian? Evidencias Empíricas para el caso de argentina*. Accesible en: www.littec.ungs.edu.ar. Recuperado el 2 /09/2013.
- Mantis, H. y Masahiko, I. (2002). *Empresarialidad en Economías Emergentes: Creación y Desarrollo de Nuevas Empresas en América Latina y el Este de Asia*, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Molina, D. (2013). *Reporte de economía y Desarrollo 2013 de la CAF: "Emprendimientos en América Latina: desde la subsistencia hacia la transformación productiva"*. Ministerio Coordinador de Producción, Empleo y Competitividad, Quito.
- Ramon, S. (2009). *Panorama del Emprendimiento en Ecuador y la situación de Loja* Sandraramon'sWeblog. Sandraramon'sWeblog. Accesible en: <http://sandraramon.wordpress.com/2009/07/08/panorama-del-emprendimiento-en-ecuador-y-la-situacion-de-loja>. Recuperado Agosto 31, 2012,
- Rollin, K. (1993), *La Evaluación de la Educación en América Latina: Una Comparación de Cinco Experiencias Nacionales*. Buenos Aires: Edit. Centro de Estudios de Estado y Sociedad.
- SENPLADES, (2013). *Transformación de la matriz productiva. Gobierno de la Revolución Ciudadana*. Quito.
- Schumpeter, J. (1984). *The Meaning of Rationality in the Social Sciences*. Zeitschrift fur die gesamte Staatswissenschaft. Berlín.
- Timmons, J. A., & Spinelli, S. (2004). *New Venture Creation Entrepreneurship for the 21st Century*. New York: Edit. McGraw-Hill/Irwin.
- Varela, R. (2004), *La Educación, la Universidad y la Cultura Empresarial en América Latina: La Experiencia de la Universidad ICESI*, <http://www.iadb.org/sds/doc/conf.6.24.04.varela.pdf>
- Vigotski, L.S. (1989) *Obras Completas, tomo V*. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.

Anexos

ANEXO 1. Población y muestra:

Unidades de análisis:

Los métodos y técnicas declarados se aplicaron a una muestra representativa de estudiantes y graduados, así como a profesionales, autoridades, empresarios y profesores, los cuales constituyeron las unidades de análisis.

a) **Egresados.** Se encuestaron 102 egresados, graduados entre el 2008 y el 2013, el 55,9 % mujeres y el 44,1% hombres, sus edades fluctuaron en una media de 23 años.

b) **Estudiantes.** Las encuestas se realizaron a una muestra de 149 Estudiantes de la Carrera de Emprendedores de la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG) 53,1% mujeres y 46,9% hombres, sus edades fluctuaron en una media de 19,7 años.

Para la selección del grupo a) Egresados, se tomó como población a los graduados de la Carrera de emprendedores del 2009 al 2012: 135. Muestra: 102

Para selección del grupo b) Estudiantes, se tomó como población a los estudiantes matriculados en el semestre B- 2011: 243. Muestra: 149

Para la selección de las muestras de los grupos a y b se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 (p \times q) N}{e^2 (N-1) + Z^2 (p \times q)} \quad (\text{Formula para Universo Finito})$$

n= Tamaño de la Muestra

N= Tamaño de la Población

Z = Nivel de Confianza 95% (valor de z probabilidad normal de 1.96)

e= Porcentaje de error (5%)

p= Probabilidad de ocurrencia (50%)

q= Probabilidad de no ocurrencia (50%)

$$a) \quad n = \frac{(1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 135}{0.05^2 \times (135-1) + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

n = 100,09 personas a encuestar.

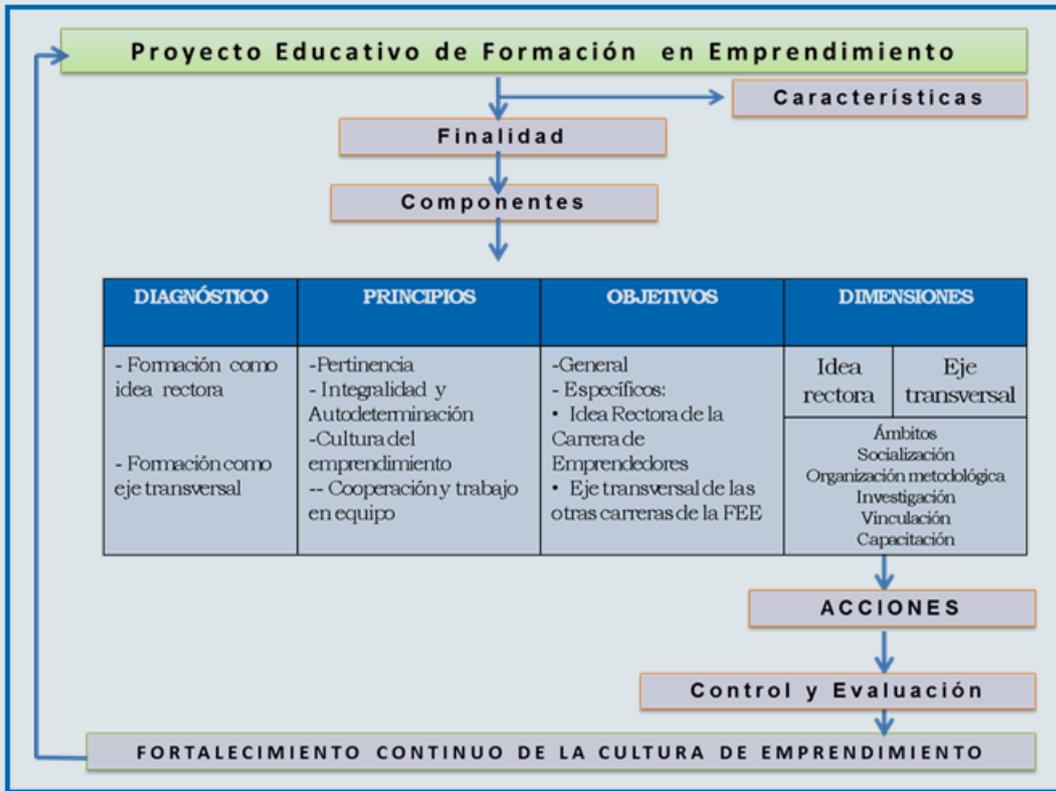
$$b) \quad n = \frac{(1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 243}{0.05^2 \times (243-1) + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

n = 149 personas a encuestar.

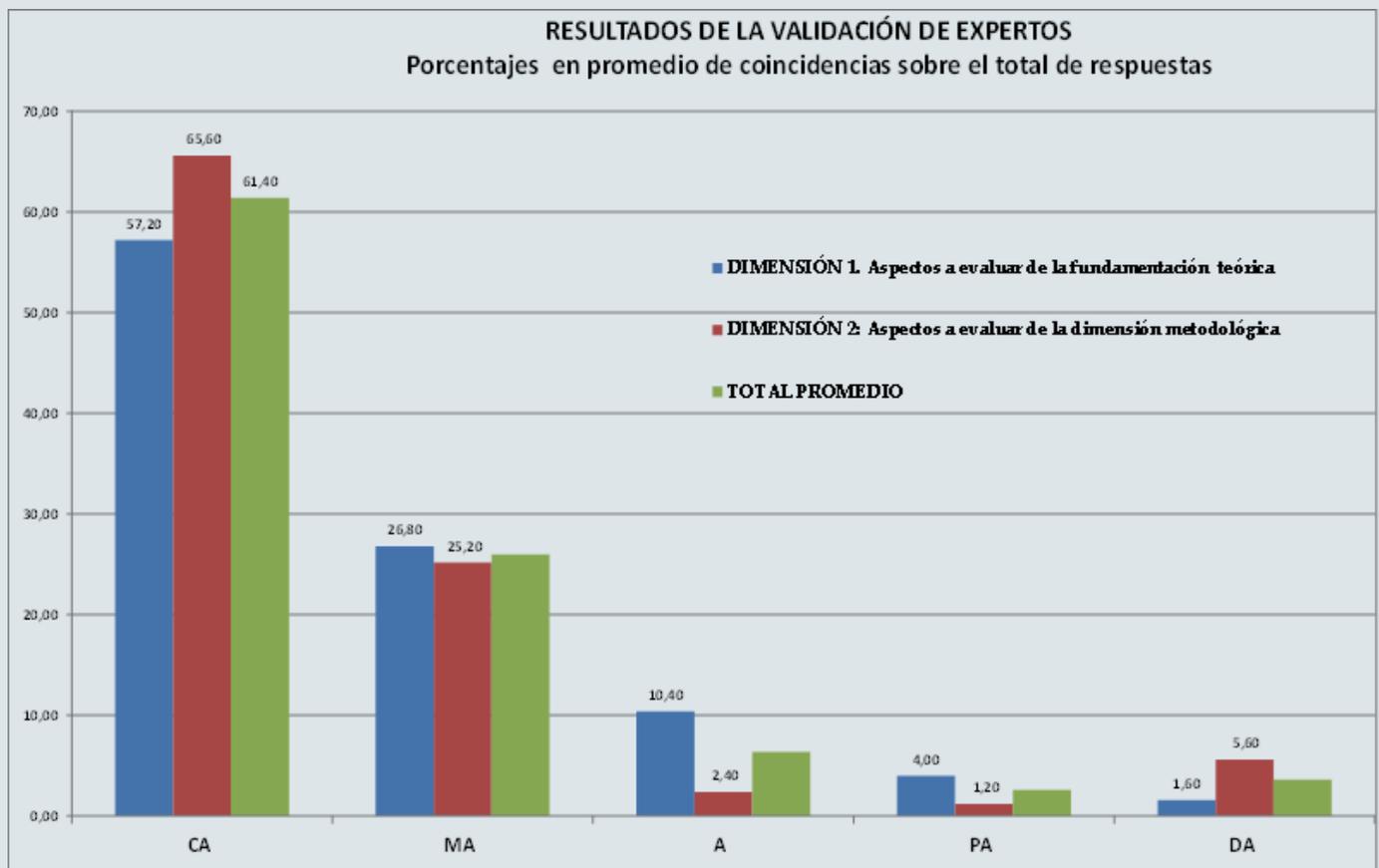
c) **Docentes:** Las encuestas se realizaron al total de 22 Docentes de la Carrera de Emprendedores de la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG), 72,7% hombres y 27,3% mujeres, sus edades fluctuaron en una media de 40 años, y con una media de 7,64 años de experiencia profesional.

d) **Expertos:** Se seleccionó una muestra intencional de 15 expertos en el tema, procedentes de diversos sectores.

ANEXO 2. Esquema del Proyecto



ANEXO 3. Resultados de la validación teórica



ARTÍCULO

La Actitud Conductual en las Intenciones Emprendedoras

The behavioral attitude in the entrepreneurial scenario



Ing. Said Diez Farhat, MBA.

Pontificia Universidad Católica del Perú
Cursando Doctorado of Business
Administration
Inicio: Octubre 2014

Magister en Administración de Empresas con
Mención en Negocios Internacionales.

Ingeniero Comercial

E-mail: sdiez89@hotmail.com

Recepción: 15/04/2016

Aceptación: 28/05/2016

Publicación: 24/05/2016

Resumen

La literatura existente expresan argumentos variados, en el cual el tema central es como se determina la intención emprendedora. El comportamiento y las intenciones emprendedoras estaban agregadas únicamente a la personalidad del individuo (Baum, Frese, Baron & Katz, 2007), pero frente a los muchos resultados blandos, se generaron grandes críticas (Gartner, 1989). A finales de la década de los 80 surgen los primeros modelos de intención emprendedora, fundamentados en teorías procedentes de otros campos, como la Teoría de la Acción Razonada (Fishbein & Ajzen, 1975) y la Teoría del Comportamiento Planeado (Ajzen, 1991). A continuación, se han desarrollado algunos modelos, entre los cuales tenemos el Modelo del Evento Emprendedor (Shapero & Sokol, 1982), el Modelo del Potencial Emprendedor (Krueger & Brazeal, 1994).

Palabras clave: emprendimiento, actitud, intención emprendedora, proactividad, autoeficacia, propensión al riesgo.

Abstract

The literature express various arguments, in which the central theme is how the entrepreneurial intention is determined. Behavior and entrepreneurial intentions were added only to the personality of the individual (Baum, Frese, Baron & Katz, 2007), but compared with many soft results, critical acclaim (Gartner, 1989) were generated. In the late 80s the first models of entrepreneurial intention, based on theories from other fields, such as the theory of reasoned action (Fishbein & Ajzen, 1975) and the Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991) arise. Next, some models have been developed, among which are the Model Entrepreneur Event (Shapero & Sokol, 1982), the Model Entrepreneur Potential (Krueger & Brazeal, 1994).

Key words: entrepreneurship, attitude, entrepreneurial intention, proactivity, self-efficacy, risk appetite.

Introducción

El emprendimiento sin duda es un generador de empleo y por ende generador de crecimiento económico. La apertura de nuevos mercados, la cambiante tecnología y las nuevas exigencias de los consumidores obligan a que las nuevas empresas o emprendimientos estén en constante innovación a fin de permanecer en el mercado y lograr perdurabilidad (Schumpeter, 1934). Según los académicos, los emprendedores, administradores de políticas públicas y la población generalmente aseguran que el emprendimiento está expuesto a estar relacionado con el desarrollo económico y el bienestar social (Amorós, Bosma, & Global Entrepreneurship Research Association, 2013; Schumpeter, 1934). Este tópico ha sido estudiado desde el punto de vista de la economía, la psicología, la sociología, la gestión empresarial y la antropología. En sus inicios, la economía se encargó de estudiarlo buscando su relación con el desarrollo desde un ámbito puramente económico (Roth & Lacoa, 2009; Sanagustín Fons, 2012). Luego, la psicología, la sociología y la antropología desarrollaron aportes que se encargaron del

estudio de este fenómeno desde el ámbito de las actitudes que generan el emprendimiento (Guzmán & Trujillo, 2008). Más recientemente, el emprendimiento es un tema intensamente estudiado desde el punto de vista de la gestión de empresas: start-ups, nuevos emprendimientos, emprendedorismo (entrepreneurship), éxito y fracaso de nuevos emprendimientos, emprendimientos familiares, emprendimientos en la base de la pirámide, entre otros aspectos (Freire, 2005; Peñaherrera & Cobos, 2012; Stam, Suddle, Hessels, & Stel, 2006).

En el campo de estudio de la conducta emprendedora, el estudio de la intención hacia el emprendimiento, es una línea de investigación que está generando mucho valor académico y científico, por lo que considerar el proceso de caracterización de oportunidades de negocio como un proceso intencional y, consecuentemente, las intenciones emprendedoras rotundamente merece nuestra atención (Rodríguez, 2009; Sánchez, Lanero, & Yurrebaso, 2005; Torres, Valladares, & Lajo, 2014).

En diferentes estudios existe la discusión sobre la influencia de distintas variables en “la intención emprendedora de estudiantes universitarios, lo cual últimamente se ha estado incrementado a lo largo del mundo, por lo que se ha visto la necesidad de indagar más sobre la construcción de variables que afecten en dicha intención” (Espíritu, 2011, p. 73). Por otro lado las actitudes conductuales y las intenciones emprendedoras estaban agregadas únicamente a la personalidad del individuo (Baum, Frese, Baron & Katz, 2007), pero frente a los muchos resultados blandos, se generaron grandes críticas (Gartner, 1989). A finales de la década de los 80 surgen los primeros modelos de intención emprendedora, fundamentados en teorías procedentes de otros campos, como la Teoría de la Acción Razonada (Fishbein & Ajzen, 1975) y la Teoría del Comportamiento Planeado (Ajzen, 1991). A continuación, se han desarrollado algunos modelos, entre los cuales tenemos el Modelo del Evento Emprendedor (Shapero & Sokol, 1982), el Modelo del Potencial Emprendedor (Krueger & Brazeal, 1994).

Revisión de la Literatura

La imagen del emprendedor radica en la literatura desde el siglo XII y a partir de esa época ha jugado un papel predominante en muchos de los logros de la humanidad (López & Ruiz-Ruano, 2015). En las sociedades ancestrales el emprendedor solía vincularse con la imagen de un aventurero dispuesto a arriesgar su vida y su fortuna (Nerlich, 1987). Inclusive la figura del “Gran Hombre” en la sociedad melanesia, como es detallada por Stewart (1990) es una clara ejemplificación de que la personificación de un emprendedor puede identificarse desde tiempos antiguos en algunas culturas. Sin embargo, existe un proceso de transición de acuerdo a Kurato (2008), expresando que la conceptualización del emprendedor como “un agente de

cambio” ha sido un elemento central en el progreso de la humanidad al iniciar e implementar el progreso material, generando una nueva perfomancia sobre los emprendedores.

De acuerdo al proceso de globalización relacionado con el emprendimiento, Drucker (1985) afirmó:

“La innovación es la herramienta específica de los empresarios innovadores, el medio con el cual explotar el cambio como una oportunidad para un negocio diferente. Se le presenta como una disciplina que puede aprenderse y practicarse. Los empresarios innovadores deben investigar conscientemente las fuentes de innovación, los cambios y los síntomas de oportunidades para hacer innovaciones exitosas, y deben conocer y aplicar los principios de la innovación exitosa” (p. 67).

En el estudio Global Entrepreneurship Monitor, Coduras y Justo (2002) expresaron “la trascendencia del tema de la actividad emprendedora se justifica principalmente por la incidencia positiva que tiene la misma tanto en la generación de nuevos puestos de trabajo como en el crecimiento económico” (p.4). Sin embargo, en el ambiente de estudio de la conducta emprendedora, un perfil de investigación que está alcanzando importancia es el estudio de la intención hacia el emprendimiento, en el cual se debe considerar el proceso de caracterización de oportunidades de negocio como un proceso intencional. (Bird, 1988; Shapero & Sokol, 1982).

En la actualidad no existe un consenso sobre la caracterización del emprendedor (Carland, Hoy, & Carland, 1988), su definición se ha ido perfeccionando a largo del tiempo. Por una parte, se indica que los emprendedores cuenta con algunas características como: educación, situaciones familiares, experiencias laborales distintas y que son personas optimistas, independientes y creativas, etc (Martínez-Rodríguez, 2009). Pero por otro lado, preservan la premisa de que los emprendedores nacen y no se forman en base a la educación, querella que ha resurgido actualmente a través de estudios que proponen una predisposición individual genética hacia el emprendimiento (Zhang et al., 2009); como antagonismo también se expresa que un emprendedor se puede formar a través de la educación (Dickson, Solomon, & Weaver, 2008).

Sin embargo, las investigaciones han estudiado los antecedentes y determinantes de la intención emprendedora que ha ganado una gran importancia para poder comprender el proceso de creación de empresas, la cual se origina en un proyecto que requiere recursos para convertirlo en realidad y finalmente entregar valor agregado a la comunidad. Las investigaciones no han tomado en cuenta que existen algunas variables enfocadas a la actitud conductual hacia el emprendimiento tal como la autoeficacia, la proactividad y la propensión al riesgo, y queda evidenciado que a su vez

no existen muchos estudios que se centren específicamente en las intenciones emprendedoras. (Zhao, Seibert, & Hills, 2005). De igual forma Sánchez et al. (2005, p. 39) expresan “Muchas variables han sido hipotetizadas en la literatura como predictoras de las intenciones hacia el emprendimiento. La mayoría de modelos argumentan que tanto las variables individuales como las situacionales son importantes en la determinación de las intenciones de conducta emprendedora”.

En la actualidad el emprendimiento se enfoca en que la innovación disminuye la efectividad de las prácticas que tienen por fin conservar las perspectivas de mercado vía precios reduciendo la oferta y plantea que las estructuras imperfectas de éste deben ser analizadas en el seno del “ininterrumpido vendaval de la destrucción creativa, lo que no tendría el mismo resultado en una situación estacionaria” (Schumpeter, 1942, p. 125). Por eso, a discrepancia de las estructuras imperfectas de mercado constituyen un estado del proceso de destrucción creativa ya que invertir a largo plazo en condiciones que cambian rápidamente, como en un proceso de desenvolvimiento, “es como una tirada a un blanco que no solamente es confuso sino que está en movimiento y que se mueve a sacudidas” (Schumpeter, 1942, p. 126). En consecuencia Schumpeter defiende la necesidad de protección desplegando una de sus frecuentes analogías: “para ir más rápido un automóvil necesita frenos” (1942, p. 127).

En todo proceso de emprendimiento la innovación es el paso de integración de la tecnología existente y los inventos para crear o mejorar un producto, un proceso o un sistema. Por lo que en el ámbito económico consiste en la consolidación de un nuevo producto, proceso o sistema mejorado (Freeman, 1974). Por otro lado Drucker (1988) menciona que la innovación es la acción de dotar a los recursos con una nueva capacidad de producir riqueza, así como también dice que cualquier cambio en el potencial productor de riqueza ya existente, también es innovación, la cual está estrechamente ligada al emprendimiento.

En el campo académico y empresarial sigue sobresaliendo como teoría oficial de innovación, aquella que la entiende como la aplicación de nuevos conocimientos a las actividades económicas. Cuando se trata de la innovación, esta teoría entiende que la cabeza la constituyen los investigadores, los dedicados a producir conocimientos, y el cuerpo consiste en los empresarios, quienes deberían aplicar los nuevos conocimientos, generando una idea emprendedora para el mercado (Schumpeter, 1942) y se busca que el proceso innovador sea definido como la búsqueda y el descubrimiento, la experimentación y adopción de nuevos productos, nuevos procesos de producción y nuevas formas organizacionales a beneficio de una nación (Dosi, 1988).

La teoría de la innovación es una idea, práctica u objeto

que es percibido como nuevo por un individuo o unidad de adopción. Ese acto de percepción implica que la innovación puede o no ser objetivamente nueva, siempre que sea percibida como nueva para quien la adopta. La novedad de la innovación, por otra parte no solo implica nuevo conocimiento. Alguien puede saber que existe una innovación, pero no haber desarrollado una actitud conductual favorable en las intenciones emprendedoras de los individuos, para adoptarla o rechazarla (Schumpeter, 1961).

La relevancia del fenómeno emprendedor en la economía y sociedad en esta época es un acontecimiento totalmente aceptado debido al desarrollo económico y social que supone para las regiones a lo largo del mundo (Wennekers & Thurik, 1999), tanto por su aportación para corregir los problemas de desempleo (White & Reynolds, 1996), como para el fomento y mejora de la competitividad (Porter, 1991). La definición de emprendimiento contiene una gran visión de connotaciones. Por lo que, puede ser especificado como “un fenómeno multifacético que cruza las fronteras de muchas disciplinas” (Low & MacMillan, 1988). Su interacción relaciona tanto a personas como instituciones en el logro de determinadas actividades, predominantemente de orden económico.

Según Bianchi y Henrekson (2005), la esencia del emprendimiento es “hacer las cosas de una forma distinta” (p.355). Se discute que, inducidos por el valor que otorga la sociedad al emprendimiento, y en razón a las recompensas o beneficios disponibles (Baumol, 1968), las personas por iniciativa propia, eligen el emprendimiento, ya sea de una forma productiva, no productiva o incluso destructiva (Baumol, 1990; Murphy, Shleifer & Vishny, 1991). De igual manera, Sánchez, Benavide y Luna-Arocas (2004) suponen que el emprendedor es el individuo que asume el riesgo y la responsabilidad de acometer y llevar a la práctica un proyecto o una idea innovadora, recopilando los recursos y capacidades necesarios con la esperanza de conseguir beneficios económicos. Por lo tanto, se considera al emprendedor como un “creador” apto de generar ideas potenciales y llevarlas a la práctica.

Las intenciones emprendedoras forman parte de la Teoría de la Conducta Planificada (Ajzen, 1991), en la cual indica que las intenciones son antepuestas a cualquier tipo de comportamiento planificado y están determinadas por varios factores. Bajo esta misma concepción, se destaca el Modelo sobre el Evento Emprendedor de Shapero y Sokol (1982), quien expone que la decisión de iniciar una actividad emprendedora requiere de una creencia preexistente de que dicha actividad es anhelada y realizable, unida con alguna propensión personal a actuar sobre las oportunidades y algún tipo de factor predominante. En el ámbito psicológico relacionado al fenómeno emprendedor, existen algunas variables enfocadas a la actitud conductual hacia el

emprendimiento tal como la autoeficacia, la proactividad y la propensión al riesgo, pero a su vez no existen muchos estudios que se centren específicamente en las intenciones emprendedoras. (Scherer, Adams, Carley & Wiebe, 1989; Zhao et al., 2005).

Todas las intenciones constituyen el grado de compromiso con alguna conducta futura y, por tanto, predicen y explican dicha conducta (Krueger, 1993). Por lo que, las intenciones capturan los elementos motivacionales que inciden sobre una conducta determinada, y son indicadores del grado en que los individuos están dispuestas a poner en marcha dicha conducta (Ajzen, 1991). Por esta razón, las intenciones emprendedoras se asume que el paso previo de la conducta de emprender radica en la formación de una intención al respecto, de tal forma que entender los predictores de la intención implica entender la conducta emprendedora. La mayor parte de estudios en esta ámbito se soportan de los marcos teóricos de la Teoría de la Conducta Planificada de Ajzen (1991) y del Modelo sobre el Evento Emprendedor de Shapero y Sokol (1982), que plantean la presencia de dos antecedentes actitudinales críticos de la intención de emprender: la deseabilidad y la factibilidad percibidas de la conducta.

En el mundo real resulta complicado imaginar la creación de un negocio únicamente como respuesta a un simple estímulo y no como una decisión planificada. De esta manera, se puede aseverar que la conducta emprendedora es precisamente una forma de conducta planificada (Bird, 1988), para la cual algunos de los diferentes modelos de intenciones son convenientes, debido a que pueden ofrecer una correcta vía para expresar y pronosticar mejor dicha conducta emprendedora (Krueger, Reilly & Carsrud, 2000).

En la teoría de la acción razonada, las variables exógenas no se relacionan positivamente con el comportamiento específico, debido a que el comportamiento voluntario de los individuos únicamente se identifica un conjunto tan pequeño de conceptos para demostrar dichas relaciones o por última la ausencia de estas (Ajzen & Fishbein, 1980). Por lo tanto una variable exógena obtendrá un impacto sobre el comportamiento solo en la proporción en que ésta incida en los factores de dicho comportamiento, tal como la actitud (Fishbein & Ajzen, 1975).

La Psicología Social en sus investigaciones ha mencionado a esta teoría como un modelo que pronostica las intenciones y el comportamiento con mucha exactitud y también ayuda a la identificación de cómo enfocar las estrategias en los cambios de comportamiento. El desenvolvimiento y justificación de esta teoría parte de la premisa de un control voluntario único en el estudio del comportamiento (Madden, Ellen & Ajzen, 1992). Entonces, previo a decidir si llevar a cabo o no algún comportamiento, los individuos piensan en las consecuencias de sus acciones, puesto que se presume que la

totalidad de sus acciones conllevan un control de la voluntad.

Esta teoría asevera que un individuo generalmente actúa según sus intenciones, es decir que toman dos acciones básicas, una personal y la otra revela la incidencia en el ámbito social. Con relación a la variable personal (actitud hacia el comportamiento), expresa la evolución del individuo en la consecución del comportamiento, refiriéndose al juicio personal si su comportamiento es bueno o malo; por otro lado la variable involucrada en el ámbito social consiste en la apreciación que tiene el individuo de las presiones sociales que le estimulan a desarrollar o no el comportamiento.

En la variable autoeficacia se entiende que es la convicción que cada individuo puede organizar y ejecutar efectivamente acciones para producir los resultados requeridos (Bandura, 1997). La autoeficacia incide en la elección de la acción y a la cantidad de esfuerzo realizado (Waung, 1995), siendo el principal predictor personal de la elección de carrera (Bandura, 1986).

La relación entre autoeficacia y emprendimiento está evidenciada por diferentes motivos. Primero, la gente evita carreras y sistemas que piensan que sobrepasan sus capacidades, y deciden emprender vocaciones para los que se consideran capaces (Krueger & Dickson, 1994). Segundo, la decisión empresarial sufre algunos riesgos y dificultades, por lo que suena lógico que los emprendedores requieran altos niveles de autoeficacia. Tercero, basados en que la autoeficacia pronostica la elección de carrera, los ventajas ocupacionales, la constancia ante dificultades y la efectividad personal (Bandura, 1986; Krueger & Dickson, 1994; Waung, 1995), sin lugar a dudas ha de estar relacionada con la actividad emprendedora. Por último, dado que el estímulo para actuar crece cuando los emprendedores piensan que sus acciones tendrán resultados alcanzables, la autoeficacia se convierte en un factor predominante de los comportamientos emprendedores que han tenido éxito.

Por otro lado, la autoeficacia tiene aceptación en los modelos de intenciones de la conducta planeada en general y emprendedora, relacionándose con la conducta percibida, en el argumento de Ajzen (1991), o con las ideas de factibilidad como el modelo de Shapero y Sokol (1982). Asimismo, las apreciaciones de autoeficacia parecen ser objetivas para entender la conducta planeada e intencional, dada su influencia en la formación de intenciones emprendedoras. Este indicio hace que el análisis de la autoeficacia sea el más adecuado en las investigaciones sobre intenciones emprendedoras. Equivalentemente, dado que la autoeficacia pronostica la afirmación de posibles oportunidades, no es fuera de lo común que las ideas de autoeficacia aparezcan como fuertemente influyentes en las intenciones emprendedoras (Scherer et al., 1989). De hecho, en algunos estudios las investigaciones han confirmado exitosamente las ideas de autoeficacia en las intenciones emprendedoras, primero por

su incidencia directa y segundo por la asociación con otras variables de interés en la explicación de las intenciones de emprendimiento (Zhao et al., 2005).

En base a sus investigaciones, Bandura (1987) indica lo siguiente:

“La idea de que el hombre puede influir sobre su conducta por medio del pensamiento autorreferente no es aceptada por aquellos que siguen un enfoque conductista. Estos últimos despojan a las autopercepciones de eficacia de todo poder determinante, como si éstas únicamente actuaran como predictores pasivos de la conducta futura que desarrollara el organismo que los hospeda. Si suscribe esta postura teórica conductista surge la cuestión de cómo un organismo que puede predecir su conducta futura no tiene capacidad para influir en ella. Los estímulos e imperativos externos vividos aumentan los conocimientos futuros del individuo. En contra de estas opiniones, las investigaciones realizadas demuestran que el individuo que se considera a sí mismo altamente eficaz actúa, piensa y siente de forma distinta de que aquel que se percibe ineficaz. Los primeros construyen su propio futuro, no se limitan a predecirlo” (p. 420).

Krueger y Brazeal (1994) definieron el Modelo del Potencial Emprendedor como una integración de la visión del modelo presentado por Shapero y Sokol (1982) y la Teoría del Comportamiento Planeado de Ajzen (1991). Como los modelos y teorías anteriores, la iniciativa emprendedora y la identificación de oportunidades son fijadas como un proceso intencional que puede ser afectado por actitudes y comportamiento. Por lo tanto este modelo se enfoca en el estudio de la percepción del deseo (normas sociales) y de la viabilidad (autoeficacia) como inicio de la intención de creación de un negocio. Este modelo se diferencia de la Teoría del Comportamiento Planeado en que no toma en cuenta las variables de deseabilidad y viabilidad percibidas tengan una incidencia positiva en la intención, puesto que incluye dos fases previas como la credibilidad (la forma en que el comportamiento es percibido frente a otros comportamientos alternativos.) y el potencial (preparación preexistente para aceptar que la oportunidad fue seguida por algo que precipitó la decisión).

El Modelo de Determinantes en las Intenciones Emprendedoras propuesto por Davidsson (1995b) es un modelo económico-psicológico que incluye diversas variables que inciden en la intención del individuo para iniciar un negocio. Según este modelo, la intención puede ser incitada por dos variables: (a) convicción (autonomía, logro, competitividad, know-how, orientación monetaria), y (b) situación actual en relación al estatus de empleo. Estas variables son similares a la autoeficacia explicada en los anteriores modelos de intenciones.

La variable propensión al riesgo se determina como el rasgo

de la personalidad que indica la tendencia y predisposición de los individuos para enfrentar los riesgos. Si los individuos cuentan con puntuaciones altas en esta perspectiva entonces podrán estar sesgados a conductas de alto riesgo. Por otro lado, los individuos con baja tendencia al riesgo, podrán sesgarse a conductas de bajo riesgo y ahora lo posible para evitar elecciones que puedan generar resultados que hagan cambiar sus expectativas (Das & Teng, 1997).

A lo largo de los años, el concepto de propensión al riesgo se ha relacionado con el individuo que desea ser emprendedor, por lo que se puede aseverar que toda actividad emprendedora tiene como condición primordial, la asunción de algún tipo de riesgo. De acuerdo a Covin y Slevin (1989) expresan que la propensión al riesgo es una de las tres dimensiones de la orientación emprendedora, dando como resultado que el individuo esté dispuesto a comprometerse con oportunidades con la opción latente de fracaso.

La propensión al riesgo por lo general se ha relacionado con la conducta emprendedora de los individuos (Sexton & Bowman, 1983). No obstante, la evidencia empírica es bastante contradictoria cuando se trata de ratificar que dicha personalidad es un rasgo característico del individuo emprendedor. Asimismo, existen estudios que han demostrado que los individuos que crean empresas y combaten para que salga adelante pueden distinguir y enfrentar al riesgo de manera distinta (Busenitz, 1999). En la misma perspectiva, estudios afirman que los emprendedores fundadores de su propia empresa tienen mayor propensión al riesgo en comparación a los directivos de empresas creadas (Begley & Boyd, 1987).

Otras investigaciones defienden que los emprendedores categorizan las oportunidades de negocio como menos riesgosas que los no emprendedores (Busenitz, 1999). Es decir, los no emprendedores son los menos propensos a asumir riesgos que los emprendedores, pero este último está más dispuesto a la jerarquización de situaciones de riesgo como fuentes positivas de progreso (Palich & Bagby, 1995).

Enfocándonos en el tema de estudio, algunas investigaciones han determinado que la tolerancia y aptitudes positivas hacia el riesgo pronostican las intenciones emprendedoras (Shepherd & Douglas, 1997). De la misma forma, la propensión al riesgo está directamente relacionada con las intenciones emprendedoras por medio de la influencia sobre algunos variables precedentes de éstas tal como la autoeficacia (Zhao et al., 2005) y la actitud positiva hacia la conducta emprendedora (Lüthje & Franke, 2003).

En el Modelo del Evento Emprendedor, Guerrero, Rialp y Burbano (2008) conceptualizaron a la decisión emprendedora como un suceso que se genera por medio del acompañamiento de algunas variables como autonomía relativa, iniciativas, gestión, habilidades y asunción al riesgo. Una consideración importante del modelo es que no toma

en cuenta los aspectos o rasgos individuales del empresario para tomar variables agregadas, por lo que no se puede mencionar una sola variable debido a que son relevantes algunos determinantes para el resultado del proceso emprendedor (Shapero & Sokol, 1982).

Shapero y Sokol (2002) expresan que en un evento emprendedor se debe proyectar dos cuestiones: (a) ¿Qué dio como resultado un cambio de rumbo en la vida del emprendedor?, y (b) ¿Por qué se optó por el evento emprendedor y no por otras innumerables acciones?. Estas interrogantes conducen al concepto de “acontecimiento precipitador”, que destroza los paradigmas en la vida de un individuo y las hacen tomar en cuenta varios caminos a seguir. Para que un individuo considere un camino, este tiene que percibirlo no solo como deseable, sino como viable, y a su vez que debe constar cierta propensión a actuar.

La propensión a actuar trabaja como intermediario de las intenciones emprendedoras por medio de la deseabilidad y la viabilidad; por otro lado, posee una incidencia negativa que actúa como reguladora entre variables y la intención (Kuehn, 2008). Una investigación realizada por Krueger y Carsrud (1993) evidenció que la propensión a actuar genera una incidencia positiva sobre la deseabilidad percibida, la viabilidad percibida y la intención emprendedora.

La variable proactividad representa la tendencia a empezar y defender acciones que positivamente alteran el ambiente adyacente (Bateman & Crant, 1993). La proactividad busca oportunidades y funciona sobre ellas, manifiesta iniciativa,

ejecutan tareas concretas y persisten hasta conseguir un cambio importante. En divergencia, los individuos no proactivos fracasan en la búsqueda de oportunidades y no generan cambios sustanciales. La proactividad involucra la prevención de problemas, la orientación creativa de las normas y sobretodo paciencia para lograr cambios organizacionales.

Covin y Slevin (1989) aseveran que la proactividad es otra de las dimensiones de la orientación emprendedora, en relación a lo indispensable para práctica emprendedora, lo que presume disposición para asumir el fracaso, adaptabilidad y la perseverancia. Las organizaciones proactivas son las más tendenciosas a averiguar oportunidad en el ambiente externo. (Lumpkin & Dess, 1996). Por otro lado Sánchez et al. (2005, p. 44) indican “La proactividad implica un énfasis en anticipar y prevenir problemas antes de que ocurran y una orientación a la acción que incluye una interpretación creativa de las normas y un alto nivel de persistencia y paciencia para operar el cambio”.

Shapero y Sokol (1982) han mencionado que la propensión a proceder sobre las oportunidades es un determinante que influye sobre la relación intención-conducta proporcionando la ejecución de intenciones. En el entorno específico del emprendimiento, Crant (1996) manifestó que las intenciones emprendedoras se encontraban directamente relacionadas con ostentar una personalidad proactiva. A la par, este tipo de personalidad ha sido descrita en la literatura de Shapero y Sokol (1982) y Krueger y Brazeal (1994) como principal precedente de las intenciones y el potencial emprendedor.

Conclusión

A pesar de la abundancia de literatura existente, de tratarse de un tema preponderantemente cuantitativo y de la importancia de los emprendedores en el mundo, no existe un estudio que explique de manera precisa la incidencia que puede tener la actitud conductual de los individuos en las intenciones

emprendedoras, habida cuenta de que los estudios existentes en la literatura han generado conclusiones con algunas variables enfocadas a la actitud conductual hacia el emprendimiento pero a su vez no se centran específicamente en las intenciones emprendedoras.

Listado de Referencias

Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
Amorós, J. E., Bosma, N., & Global Entrepreneurship Research Association. (2013). *Global Entrepreneurship Monitor 2013 Global Report*
Bandura, A. (1986). *The Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
Bandura, A. (1987). *Pensamiento y Acción*. Barcelona: Martínez Roca.
Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman & Co.
Bateman, S., & Crant, J. M. (1993). *The proactive component of organizational behavior*. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
Baum, R., Frese, M., Baron, R.A., & Katz, J.A. (2007). *Entrepreneurship as an area of psychology study: An introduction*. En R. Baum, M. Frese y R.A. Baron (Eds.),

The psychology of entrepreneurship (pp. 1-40). Mahway, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
Baumol, W.J. (1968). *Entrepreneurship in economic theory*. *American Economic Review*, 58(2), 64.
Baumol, W.J. (1990). *Entrepreneurship: Productive, unproductive, and destructive*. *Journal of Political Economy*, 98(5), 893-921.
Begley, T.M., & Boyd, D.P. (1987). *Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller businesses*. *Journal of Business Venturing*, 2(1), 79-93.
Bianchi, M., & Henrekson, M. (2005). *Is neoclassical economics still entrepreneurial?* *Kyklos*, 58(3), 353-377.
Bird, B. (1988). *Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention*. *Academy of Management Review*, 13(3), 442-45.
Busenitz, L. W. (1999). *Entrepreneurial risk and strategic decision making: It's a matter of perspective*. *Journal of Applied Behavioural Science*, 35(3), 325-340.

- Carland, J.W., Hoy, F. & Carland, J.A.C. (1988). "Who is an entrepreneur?" is a question worth asking. *American Journal of Small Business*, 12(4), 33-39.
- Coduras, A., & Justo, R. (2002). *Global Entrepreneurship Monitor*. Madrid: Instituto de Empresa.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1989). Strategic management of small firms in hostile and benign environments. *Strategic Management Journal*, 10, 75-87.
- Crant, J. M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 34(3), 42-49.
- Das T. K., & Teng, B. S. (1997). Time and entrepreneurial risk behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 22(2), 69-88.
- Davidsson, P. (1995b). Determinants of entrepreneurial intentions. Paper presented at the RENT IX Workshop, Piacenza, Italia. 31.
- Dickson, P.H., Solomon, G.T., & Weaver, K.M. (2008). Entrepreneurial selection and success: Does education matter? *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15(2), 239.
- Dosi, G. (1988). The nature of the innovative process. Technical change and economic theory.
- Drucker, P. (1985). The discipline of innovation. *Harvard Business Review*, Vol. 63, May-June, 67-72.
- Drucker, P. (1988). *The Coming of the New Organization*. Harvard Business Review.
- Espiritu, R., & Sastre, M. (2007). La actitud emprendedora durante la vida académica de los estudiantes universitarios. *Cuadernos de estudios empresariales* Vol. 17 pp. 95 – 116.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research. Reading, MA.: Addison-Wesley.
- Freeman, C. (1974). *The Economics of Industrial Innovation*. Londres: Penguin Modera.
- Gartner, W.B. (1989). "Who is an entrepreneur?" is the wrong question. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 13(4), 47-68.
- Guerrero, M., Rialp, J., & Urbano, D. (2008). The impact of desirability and feasibility on entrepreneurial intentions: A structural equation model. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 4(1), 35-50.
- Kuehn, K.W. (2008). Entrepreneurial intentions research: Implications for entrepreneurship education. *Journal of Entrepreneurship Education*, 11, 87-98.
- Krueger, N. F., & Carsrud, A. (1993). Entrepreneurial intentions: Applying the theory of planned behavior. *Entrepreneurship and Regional Development*, 5, 316-323.
- Krueger, N. F. (1993). The impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions of new venture feasibility and desirability. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(1), 5-21.
- Krueger, N. F., Reilly, M.D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15, 411-432.
- Krueger, N., & Dickson, P. R. (1994). How believing in ourselves increases risk taking: Perceived self-efficacy and opportunity recognition. *Decision Sciences*, 25(3), 385-400.
- Krueger, N., & Brazeal, D. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(1), 91-104.
- Kurato, D.F. (2008). *Entrepreneurship, theory, process, and practice* (8th ed.) Cengage Learning.
- López, J., & Ruiz-Ruano, A. M. (2015). Modelado de la intención emprendedora con redes bayesianas. *Revista de Psicología*, 23(2). <http://doi.org/10.5354/0719-0581.2014.36149>
- Low, M.B., & MacMillan, I.C. (1988). Entrepreneurship: Past research and future challenges. *Journal of Management*, 14(2), 139-161.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Lüthje, C., & Franke, N. (2003). The "making" of an entrepreneur: Testing a model of entrepreneurial intent among engineering students at MIT. *R&D Management*, 33(2), 135-147.
- Madden, T.J., Ellen, P.S., & Ajzen, I. (1992). A comparison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(1), 3-9.
- Martínez-Rodríguez, F. M. (2009). Programa socioeducativo para el desarrollo de la cultura emprendedora entre los jóvenes. *Revista Iberoamericana de Educación*, (50/5), 1.
- Murphy, K.M., Shleifer, A., & Vishny, R.W. (1991). The allocation of talent: Implications for growth. *Quarterly Journal of Economics*, 106(2), 503
- Nerlich, M. (1987). *Ideology of adventure: Studies in modern consciousness, 1100-1750 / michael nerlich; translation by ruth crowley ; foreword by wlad godzich*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Palich, L., & Bagby, D. (1995). Using cognitive theory to explain entrepreneurial risk-taking: Challenging conventional wisdom. *Journal of Business Venturing*, 10, 425-438.
- Peñaherrera, M., & Cobos, F. (2012). La creatividad y el emprendimiento en tiempos de crisis. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*
- Porter, M. (1991). *La ventaja competitiva de las naciones*. Vergara Editor, S.A. Rasch,
- Rodríguez, A. (2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial. *Pensamiento & Gestión*, (26), 94-119.
- Roth, E., & Lacoa, D. (2009). Análisis Psicológico de la Conducta Emprendedora en Estudiantes Universitarios: Medición, Relaciones y Predicción. *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UCBSB*, 7(1), 113-150.
- Sanagustín Fons, M. V. (2012). *Valores y ética empresarial: un enfoque sociológico*. España: Editorial Trotta, S.A
- Sánchez I., Benavide, M.M., & Luna-Arocas R. (2004). "El proceso de aprendizaje para los emprendedores en la situación actual. Un análisis cualitativo en el ámbito universitario". *Dirección y organización: Revista de Dirección, Organización y Administración de Empresas*, 30, 34-48.
- Sánchez, J. C., Lanero, A., & Yurrebaso, A. (2005). Variables determinantes de la intención emprendedora en el contexto universitario. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 15(1), 37-60.
- Scherer, R., Adams, J., Carley, S., & Wiebe, F. (1989). Role model performance effects on development of entrepreneurial career preference. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 13(3), 53-61.
- Schumpeter, J.A. (1934). *The Theory of Economic Development*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Schumpeter, J. (1942). *Teoría del desenvolvimiento económico, traducción española*. Fondo de Cultura Económica, México.
- Schumpeter, J. (1961). *Konjunkturzyklen. Eine theoretische, historische und statistische Analyse des kapitalistischen Prozesses*. New York: Business Cycles.
- Sexton, D. L., & Bowman, N. B. (1983). Comparative entrepreneurship characteristics of students: Preliminary results. En J. A. Hornaday, J. A. Timmons & K. H. Vesper (Eds.), *Frontiers of Entrepreneurship Research* (pp. 213-232). Wellesley, MA: Babson Centre for Entrepreneurial Studies.
- Shapiro, A., & Sokol, L. (1982). The social dimensions of entrepreneurship. En C. Kent, D. Sexton & K. H. Vesper (Eds.), *Encyclopaedia of Entrepreneurship* (pp. 72-90), Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Shepherd, D., & Douglas, E. (1997). Entrepreneurial attitudes and intentions in career decision makers. Paper presentado al International Council for Small Business. San Francisco, CA.
- Stam, E., Suddle, K., Hessels, S. J. A., & Stel, A. van. (2006). Los emprendedores con potencial de crecimiento y el desarrollo económico: Políticas públicas de apoyo a los emprendedores. *Ekonomiaz: Revista Vasca de Economía*, (62), 124-149.
- Stewart, A. (1990). The bigman metaphor for entrepreneurship: A "library tale" with morals on alternatives for further research. *Organization Science*, 1(2), 143-159.
- Torres, M., Valladares, M. T., & Lajo, M. T. (2014). Capacidades emprendedoras y personalidad eficaz en estudiantes de una universidad privada de Lima. *Revista de Investigación En Psicología*, 16(2), 45-59.
- Waung, M. (1995). The effects of self-regulatory coping orientation on newcomer adjustment and job survival. *Personal Psychology*, 48, 633-649.
- Wennkers S., & Thurik R. (1999). "Linking entrepreneurship and economic growth". *Small Business Economics*, 13, 27-55.
- Zhang, Z., Zyphur, M.J., Narayanan, J., Arvey, R.D., Chaturvedi, S., Avolio, B.J., & Larsson, G. (2009). The genetic basis of entrepreneurship: Effects of gender and personality. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 110(2), 93-107.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Hills, G. E. (2005). The mediating role of self efficacy development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1265-1272.

ARTÍCULO

Caracterización de pequeñas y medianas empresas exportadoras. Un estudio exploratorio para el caso ecuatoriano

Characterization of small and medium-sized exporters. Exploratory study for the Ecuadorian case

Recepción: 06/04/2016

Aceptación: 12/05/2016

Publicación: 18/06/2016

Resumen

El propósito de esta investigación es determinar la incidencia de la caracterización de las pequeñas y medianas empresas exportadoras ubicadas en la provincia del Guayas en Ecuador, mediante un análisis del estado actual.

Se empleó el método Mixto al combinar el análisis de contenidos de documentos provenientes de fuentes oficiales y el tratamiento estadístico con data dura y otra proveniente de un cuestionario. La muestra fue tomada en base un muestreo probabilístico en tres etapas distintas de muestreo para cubrir el tamaño de la muestra requerida.

Se logró determinar la situación actual de las pequeñas y medianas empresas exportadoras a través del cálculo de una aproximación al Índice de Desempeño Exportador y el resultado fue un desempeño regular para las empresas estudiadas. Se obtuvo un estudio de situación actual para la provincia del Guayas como primera medida para una posterior investigación a nivel nacional.

Palabras clave: pequeña y mediana empresa, caracterización, desempeño, exportación.

Abstract

The primary purpose of this study is to determine the incidence of the characterization of small and medium sized exporting companies located in the province of Guayas in Ecuador. This work was developed through an analysis of the current situation.

A mixed method was applied; consequently, data for this study was obtained from the combination of content analysis of official sources and statistical treatment both from hard data from a survey. The sample was selected from a probability sampling in three different stages to cover the required size. Hence, the current situation of small and medium-sized exporters was determined by the calculation of the export performance index.

The result suggests that the companies studied in this investigation have an average performance. Therefore, an approximation to the Trade Performance Index was developed to the sample studied in this investigation.

Key words: small and médium-sized enterprise, characterization, performance, export.

Introducción

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) se enfrentan a los mismos desafíos que las empresas grandes. Esto es, acceso a fuentes de financiamiento, conocimiento, tecnología y a



Econ. David Coello Cazar, Mgs.

Economista, UCSG

Es economista con grado de magister en administración de empresas y actualmente doctorando de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Se desempeña como profesor a tiempo completo de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

E-mail: david.coello@cu.ucsg.edu.ec

mercados externos. Sin embargo, las primeras tienen más barreras para acceder a los cuatro factores antes mencionados.

Las pymes son –por su contribución a la generación de empleo– actores importantes en el desarrollo productivo de América Latina (CEPAL, 2010) y en esta investigación se busca determinar las características de este segmento del sector privado que demanda de constante información y recursos para sostenerse en el tiempo.

Se pretende: a) entender cómo es una PYME exportadora para caracterizarla y clasificarla según su sostenibilidad, b) estudiar el éxito o fracaso al momento de la internacionalización, c) identificar sus razones de éxito y/o fracaso en la sostenibilidad de las exportaciones y d) deducir el proceso de soporte que brinda el gobierno a través de sus diferentes entidades pública a favor de las pymes exportadoras.

Desde el punto de vista de la academia, se busca determinar ciertas recomendaciones que podrían ser aplicadas tanto por el sector privado sujeto de estudio, como por el estado ecuatoriano para que las políticas y acciones tengan un efecto mucho más contundente al momento de brindar el apoyo a las pymes exportadoras para lograr su internacionalización sostenida y diversificada.

La postura del gobierno ecuatoriano por otra parte pretende fomentar la producción y las exportaciones de las pymes ecuatorianas. Por tal motivo, entre otras acciones, creó el Instituto de Promoción de las Exportaciones e Inversiones Ecuatorianas (PROECUADOR) en diciembre 2010 y el Ministerio de Comercio Exterior mediante decreto No. 25 el 12 de junio de 2013.

Uno de los objetivos del gobierno es lograr la triple diversificación. Esto es: (a) diversificación de productos, (b) diversificación de empresas y (c) diversificación de destinos de las exportaciones ecuatorianas. Todo esto con el fin de evitar la concentración en los lugares de destino, concretar el ingreso de nuevos actores a las exportaciones, principalmente de Pymes y finalmente aumentar la oferta exportable del país, en concordancia con el cambio de matriz productiva que el gobierno plantea en su plan Nacional Para el Buen Vivir en sus objetivos 8 y 9 (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).

Las empresas, como actoras principales, se enfrentan diariamente al desafío de maximizar sus beneficios. Para aquellas empresas que exportan, dicha maximización depende, entre otras cosas, de la sostenibilidad en el tiempo de su actividad exportadora.

Se debe comprender la presente investigación como un análisis de la situación actual explique la realidad de las Pymes exportadoras en la provincia del Guayas. Se conoce que la mayor parte de la producción de las PYMES es para consumo

interno (CEPAL, 2010) y se cree que esto ocurre debido a las restricciones de acceso a conocimiento, capital y tecnología que sí tiene el sector corporativo (grandes empresas).

Se espera que la investigación contribuya a llenar un vacío de información para luego generar información comparable con otras ciudades del país. En los diferentes trabajos realizados al respecto de las pymes se nota la falta de datos, la inconsistencia de los mismos y la dificultad de comparar dichos datos entre países (CEPAL, 2009).

Marco Teórico

Quizás el fundamento teórico más antiguo sea el propuesto por Adam Smith (1776) que postuló que las ganancias del comercio exterior guardaban relación con la especialización del trabajo, el acceso a mercados más grandes y la correcta asignación y utilización de recursos. Si bien desde aquel se han desarrollado varias teorías, se puede afirmar que los tres aspectos siguen teniendo vigencia hasta la actualidad. Es de esperar incluso que ciertas empresas que logran exportar por primera vez, luego de un cierto periodo de tiempo no pueden sostenerse en el tiempo y terminan por desistir de las actividades de comercio exterior (Álvarez, 2004). Esto quiere decir que la orientación hacia el mercado como estrategia juega un rol fundamental para las empresas. En este sentido Alpkan, Yilmaz, & Kaya (2007) encontraron una relación positiva entre la orientación hacia el mercado y el desempeño de las empresas.

Spillan, Li, Totten, & Antúnez de Mayolo (2009) reforzaron lo dicho por Alpkan et al. (2007) ya que reconocieron que la literatura sugiere que las empresas orientadas al mercado con mayor frecuencia utilizan la construcción de relaciones a largo plazo con sus clientes, mientras que las que no más bien empujaron estrategias de supervivencia. Sobre esta postura, se espera en esta investigación contrastar en con la realidad ecuatoriana la orientación hacia el mercado de las empresas a través de la determinación de los mercados a los que atiende actualmente la PYME exportadora.

Hasta la actualidad, los estudios de PYMES ecuatorianas son insuficientes. La Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI) tiene algunas publicaciones al respecto (ALADI, 2012; Barrera, 2001) que se analizan a continuación.

Por ejemplo, en septiembre del 2001 se presenta información de Ecuador en un seminario-taller realizado en Uruguay los días 13 y 14. Es una ponencia realizada por Marco Barrera de la Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha (CAPEIPI) con el nombre de “Situación y Desempeño de las PYMES de Ecuador en el mercado internacional”. Se afirmó que el 77 % de las pymes se encuentran concentradas en dos ciudades que son Quito y Guayaquil. Asimismo, se resume la situación de las PYMES en que tienen bajo acceso a procesos tecnológico, dificultad en el acceso a crédito, mano de obra no calificada

entre otros puntos (Barrera, 2001). Se puede destacar también en dicho documento que el interés de fortalecer las PYMES es que: son una fuente permanente de empleo, exigen menores costos de inversión, pueden acceder a nichos específicos de mercado y puede abastecer a la gran empresa a manera de subcontratación.

El documento de soporte que más se acerca a lo que se pretende en la presente investigación es donde se afirma que en Ecuador, el 36 % de las empresas registradas en la Superintendencia de Compañías son PYMES. Se utiliza la definición de PYME de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) que la cataloga como una empresa con empleados que van desde diez hasta 99, ventas desde cien mil hasta menos de cinco millones de dólares y activos desde cien mil hasta menos de cuatro millones de dólares (ALADI, 2012). Información más reciente se encuentra de las pymes menciona la intención de orientarse hacia mercados externos:

Yendo al espacio específico de la tendencia hacia la internacionalización de los productos generados por las PyME ecuatoriana, según el Censo Nacional Económico, se puede observar que el 2,2 % y 5,1 % de las pequeñas y medianas empresas, respectivamente, señalan buscar mercados de otros países a la hora de comercializar los bienes y/o servicios que son generados en territorio ecuatoriano (...). (Araque & Argüello, 2015, p. 3)

En cuanto a la información disponible en Sudamérica, se ha caracterizado a las PYMES exportadoras uruguayas y se han encontrado que existe una correlación positiva entre tamaño de la empresa y el éxito en el desempeño en sus exportaciones (Uruguay XXI, 2012). En este trabajo se clasifico a las empresas de la base de datos general y se separó a las que exportan regularmente de las que no para filtrar a las pequeñas y medianas empresas del total. Lucio Fernández, Mínguez Fuentes, & Álvarez Álvarez (2007) afirmaron que en una economía con moneda única y una constante internalización, es cada vez más importante conocer los fundamentos microeconómicos de las relaciones comerciales con el resto del mundo. Es decir, que se convierte en un pre-requisito conocer el comportamiento individual de la empresa como tal en su relación y adaptación con el medio externo.

Por otra parte, se debe tener en cuenta que el trabajo que se pretende realizar para la provincia del Guayas, no implica que todas las pequeñas y medianas empresas estén listas para la internalización. Sólo las empresas que tienen los recursos y capacidades que le proporcionen una ventaja competitiva sobre los demás países podrán exportar e ingresar en el mundo de las empresas exportadoras (Fernández & Nieto, 2002).

Para la década de los noventa la CEPAL estudiaba casos de fortalecimiento de pequeñas y medianas empresas. Como afirmaron Yoguel & Boscherini (1996), las pequeñas y medianas empresas hacen sus ajustes tecnológicos de manera

informal y que existe una correlación positiva entre el tamaño de las firmas y su nivel de innovación. Esto es, que las empresas de menor tamaño se ajustan de una forma más lenta que las demás, o no se ajustan. Lo que se pretende en el presente proyecto es determinar aquellos requerimientos que debe tener la PYME ecuatoriana para consolidarse como una exportadora que se mantenga de forma competitiva en el tiempo.

Como semejanza al caso ecuatoriano, las empresas chilenas han crecido sostenidamente en la última década. Sin embargo, las exportaciones siguen concentradas en pocos productos y mercados (Álvarez, 2004). A pesar de que el propósito de la presente investigación no es diversificar la oferta exportable, la caracterización de la empresa exportadora puede contribuir a incrementar las exportaciones tanto tradicionales como no tradicionales a los mismos mercados e incluso a mercados nuevos.

Uno de los problemas que enfrenta la pequeña y mediana empresa es la irregularidad en las exportaciones, puesto que en ciertos periodos se manejan grandes volúmenes y en otros no. Bueno & Fadinger (2012) mostraron estadísticamente que en el campo del comercio exterior, se presenta mucha volatilidad año a años dentro de una misma empresa en su comportamiento con el mercado externo. Este es quizás uno de los trabajos sustentados con bases más firmes, al emplear la econometría para analizar el comportamiento de las exportaciones en una serie anual. Se cita en esta publicación otros documentos de orden más descriptivos como los realizados por Eaton, Eslava, Kugler, & Tybout (2008) acerca de las exportaciones colombianas hacia el resto del mundo.

Se ha tomado el segmento de pequeñas y medianas empresas por cuanto son dos grupos que guardan algunas similitudes y diferencias. En cuanto a las diferencias entre PYMES, se pretende probar dos hipótesis para establecer si existe divergencia de criterios entre ambos segmentos estudiados. Otros trabajos han abordado el tema de similitudes y diferencias entre pequeñas y medias empresas. Por ejemplo, se ha probado que existen diferencias significativas entre pequeña y mediana empresa en términos de intención emprendedora, la orientación hacia el aprendizaje y las competencias hacia las Tecnologías de Información (Pett & Wolff, 2012) pero no se ha testeado si existen diferencias entre segmentos en cuanto a la percepción de sus dueños y el entorno en el que se desenvuelven.

Con respecto a la primera hipótesis, se quiere probar que tanto empresas pequeñas como medianas tienen estadísticamente el mismo criterio en cuanto a los esfuerzos que el estado ha hecho para que las PYMES puedan exportar.

Hipótesis 1 (H1): No existen diferencias en la percepción acerca del estado y sus esfuerzos en cuanto al tamaño de la empresa ya sea pequeña o mediana.

Con respecto a la segunda, quiere decir que se está probando la hipótesis de que todos los criterios para que una PYME pueda exportar son igual de importante para las empresas encuestadas.

Hipótesis 2 (H2): No existen diferencias entre criterios para que una PYME pueda exportar.

Método

Población, Muestra y Muestreo

La población para la presente investigación la conformaron las pequeñas y medianas empresas exportadoras ubicadas en la provincia del Guayas. Para obtener el número de empresas, se trabajó con 4 bases de datos provenientes todas de fuentes oficiales como: Aduana del Ecuador (SENAE), Instituto de Promoción de las Exportaciones e Inversiones (PROECUADOR), Superintendencia de Compañías y Servicio de Acreditación Ecuatoriano (SAE) y se determinó que en la provincia del Guayas existe un total de 234 pequeñas y medianas empresas exportadoras que se encuentran en calidad de activas.

Se calculó el tamaño de muestra con población finita según (Bernal, 2010). El tamaño de la muestra calculado fue de 146 para un nivel de confianza del 95 %. Luego del muestreo (siguiente apartado) se obtuvieron 136 encuestas, de las cuales 121 fueron válidas. Esto representa casi el 83 % de la muestra total esperada y equivale a trabajar con un error esperado del 6,24 % manteniendo el mismo nivel de confiabilidad.

Se empleó un muestro aleatorio probabilístico (Lind, Marchal, & Wathen, 2008) en tres fases para garantizar la aleatoriedad en la muestra y evitar el sesgo de selección: a) La primera fase se realizó desde el 1 de febrero hasta el 2 de marzo y se obtuvieron 23 encuestas b) del 9 al 27 de marzo, se obtuvieron 8 encuestas y c) del 1 al 13 de mayo, se encuestaron a 105 empresas.

Alcance y Diseño de la Investigación

El alcance es Exploratorio. En cuanto al diseño de la investigación, es del tipo No Experimental (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2001) puesto que no se han manipulado las variables sujeto de estudio.

Materiales/ Equipos

Para procesar la información, se empleó el software estadístico SPSS versión 20 así como la hoja de cálculo Excel de Microsoft Office versión 2013. Ningún otro software fue empleado adicionalmente.

Métodos y técnicas de recopilación de datos

Para realizar la investigación, se procesó tanto información de fuentes primarias como secundarias. Debido al enfoque

Mixto, la información cualitativa fue obtenido de los reportes de instituciones oficiales estatales y otras Organizaciones No Gubernamentales (ONG). Dicha información fue luego procesada a través del Análisis de Contenidos, mientras que la información cuantitativa fue obtenida mediante un cuestionario de preguntas cerradas de opción múltiple y de escala de Likert de cinco puntos. Posteriormente dicha información fue procesada por el software mencionado en el apartado anterior (Materiales/Equipos).

Resultados

Caracterización de las PYMES

La primera característica de las empresas es la diferenciación en cuanto a su constitución legal. Se pudo determinar apreciar que más del 91 % son empresas de sociedad anónima y el restante se divide entre compañías de responsabilidad limitada y otras categorías. La segunda clasificación resultante del procesamiento de información muestra que la mayoría de empresas están catalogadas como Medianas, puesto que el 67 % de empresas son medianas y el resto son pequeñas.

Según la rama de actividad o sector al que pertenecen, se empleó la clasificación de sectores de la economía del Banco Central del Ecuador. Se corroboró la mayor presencia dedicada a la agricultura, seguida por aquellas dedicadas a la industria y manufactura y en tercer lugar aquellas dedicadas al comercio. En menor proporción se describen las demás actividades. El 26 % de las empresas reportó ventas de exportaciones por más de un millón de dólares seguido por el 23 % que reportó ventas menores a doscientos cincuenta mil dólares.

Si bien la base de datos con la que se trabajó fue filtrada de tal forma que la población estuviera conformada por pequeñas y medianas empresas exportadoras, se preguntó si en el periodo en el que se levantó la muestra se encontraban realizando dicha actividad. Los resultados demuestran que existe un 14 % de empresas que en ese momento no estaban exportando por distintas razones. En la tabla 1 se muestran las diferencias entre las que actualmente exportan y las que no.

Tabla 1. Situación de la exportación actual

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí lo hace	104	86%
No lo hace	17	14%
Total	121	100%

Nota: Tomado de "Informe segundo producto proyecto Incidencia de la caracterización de las PYMES ubicadas en la provincia del Guayas en la triple diversificación (actores, productos y mercados) para elaborar una guía denominada Fomento a la Exportación" por D. Coello, 2015, SINDE.

Entre las razones por las que actualmente las empresas no exportan (pregunta abierta), se manifestó principalmente que no alcanzan a cubrir el cupo que el importador les solicita y no cumplen con los requerimientos exigidos por el importador. Otro grupo mostró inconformidad con las normas y procedimientos establecidos por las autoridades nacionales en términos de trámites, permisos y registros.

Al preguntar desde hace cuánto tiempo lleva en la actividad exportadora, se presentaron respuestas variadas. La empresa con menos tiempo en la actividad reportó un año de haber

estado exportando mientras que la más antigua dijo hacerlo desde hace sesenta y cinco años. En promedio, el tiempo que llevan exportando es de 9,9 años con una desviación estándar de 10,348 años. Como se mencionó anteriormente, las empresas en su mayoría se dedican a la agricultura y como consecuencia, la mayor proporción exporta bienes perecibles.

Se encontró que la mayor proporción lo hace de forma mensual, seguida de una frecuencia semanal y trimestral. En menor proporción se exporta semestral o anualmente (ver figura 1).

Figura 1. Frecuencia de exportación



Tomado de "Informe segundo producto proyecto Incidencia de la caracterización de las PYMES ubicadas en la provincia del Guayas en la triple diversificación (actores, productos y mercados) para elaborar una guía denominada Fomento a la Exportación" por D. Coello, 2015, SINDE.

En la misma línea, se determinó que la mitad de las empresas ha exportado en los últimos cinco años de forma continua y el 25 % lo ha hecho entre los últimos tres y cuatro años. Apenas 5 % ha exportado en el último año de forma continua.

Se determinó que el tiempo promedio fue de un año y 7 meses y con respecto de los mercados de destino de las exportaciones de las pequeñas y medianas empresas y se mantiene el predominio de mercados comunes de América del Sur, seguidos por América del Norte, Unión Europea, América Central, Asia, África y Oceanía, en ese orden. Además se mostró el primer mercado que las empresas alcanzaron con sus exportaciones y coincidió que para la mayoría de empresas (36 %) fue América del Sur.

En lo que a capacitación se refiere, existe un porcentaje

considerable en la muestra (29 %) que no ha recibido capacitación alguna en temas de comercio exterior, frente a un 67 que si lo ha hecho (4 % no contestó).

Otro punto que se analizó fue el financiamiento que han tenido las empresas. El 36 % de ellas no ha recibido financiamiento alguno sus actividades ni de la banca privada ni de la banca estatal. Por otra parte, el 23 % ha obtenido financiamiento por las dos vías.

En la parte final del cuestionario suministrado, se preguntó sobre la percepción y el criterio con respecto a la gestión del gobierno y el macro entorno. Los datos resumidos se presentan en las tablas 2 y 3, donde los resultados se presentan en valores relativos.

Tabla 2. Percepción sobre la gestión del estado

	Total Acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Total Desacuerdo
Los esfuerzos del estado han planteado las condiciones para que las PYMES puedan exportar	18%	36%	23%	17%	6%

Tomado de "Informe segundo producto proyecto Incidencia de la caracterización de las PYMES ubicadas en la provincia del Guayas en la triple diversificación (actores, productos y mercados) para elaborar una guía denominada Fomento a la Exportación" por D. Coello, 2015, SINDE.

En esta tabla 2 se puede resaltar que más de la mitad de los encuestados mencionan estar de acuerdo o totalmente de

acuerdo con que los esfuerzos del estado han planteado las condiciones para exportar.

Tabla 3. Otros aspectos que se requieren para que una PYME pueda exportar

	Total Acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Total Desacuerdo
Estabilidad económica y política	37%	42%	17%	2%	1%
Trámites menos completos	43%	33%	15%	3%	6%
Apertura a nuevos mercados	40%	43%	15%	2%	0%
Mayor acceso a fuentes de financiamiento	44%	45%	7%	3%	1%
Capacitación continua	44%	42%	12%	1%	1%

Tomado de "Informe segundo producto proyecto Incidencia de la caracterización de las PYMES ubicadas en la provincia del Guayas en la triple diversificación (actores, productos y mercados) para elaborar una guía denominada Fomento a la Exportación" por D. Coello, 2015, SINDE.

76 % o más de las empresas pequeñas y medianas están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la estabilidad económica y política; trámites menos complejos; apertura a nuevos mercados; mayor acceso a fuentes de financiamiento y capacitación continua se requiere para poder exportar. Sobre el último criterio denominado "capacitación", se profundizó en el tipo de capacitaciones que necesitan las empresas para exportar, siendo la más elegida la de logística y trámites aduaneros.

Prueba de Hipótesis

Prueba de hipótesis para H1:

Para probar la hipótesis nula, se planteó una prueba Chi Cuadrado con un alfa de 0,05 con cuatro grados de libertad (gl=4).

Chi cuadrado crítico	9,487729
Chi cuadrado calculado	2,892429
p value	0,58

Se concluye que la hipótesis uno no puede ser rechazada. Esto significa que, dada la evidencia empírica, se puede afirmar que no existen diferencias en la percepción acerca del estado y sus esfuerzos en cuanto al tamaño de la empresa ya sea pequeña o mediana.

Prueba de hipótesis para H2:

Para probar la hipótesis nula, se planteó una prueba Chi Cuadrado con un alfa de 0,05 con dieciséis grados de libertad (gl = 16).

Chi cuadrado crítico	26,29623
Chi cuadrado calculado	26,56661
p value	0,0466

Se concluye que la hipótesis dos se rechaza. Esto es, dada la evidencia empírica, se puede afirmar que no todos los criterios para que una PYME pueda exportar son igual de importantes para las empresas encuestadas. En otras palabras, existen algunos criterios que son más importantes que otros.

Limitaciones del estudio

Si bien en la provincia del Guayas se concentra el 33 % del total de empresas del país (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - INEC, 2014), debido a que la toma de la muestra fue exclusivamente en la mencionada provincia, los datos no se pueden generalizar a nivel de país. El estudio tiene alcance exploratorio por cuanto no se contó con información fiable en el periodo que se realizó el estudio (2014-2015).

Conclusiones, discusión de resultados y futuras investigaciones

Se logró caracterizar a las pequeñas y medianas empresas en la provincia del Guayas a través de un estudio exploratorio y se estableció una línea base para futuros trabajos con mayor alcance investigativo (Correlacional y Explicativo) y en demografía. No se encontraron diferencias significativas en cuanto a pequeñas y medianas empresas en cuanto a la percepción de las acciones del gobierno para fomentar las exportaciones en este segmento de empresas.

Se encontraron diferencias significativas en cuanto a los factores de éxito que pueden hacer que una pyme pueda tener éxito en las exportaciones. Acceso a fuentes de financiamiento y capacitación continua son los dos factores que pueden lograr este propósito.

Se recomienda trabajar en futuras investigaciones sobre la misma línea para poder generalizar los datos a nivel de país. De esta forma se pueden comparar información con otras realidades de países de la región del Pacífico como Colombia, Perú y Chile. Nuevas investigaciones pueden surgir en torno a la identificación de los factores de éxito que necesita una pyme exportadora ecuatoriana ya que, si bien se lo preguntó en esta investigación, no se realizó el tratamiento estadístico a través de Análisis de Componentes Principales o Análisis Factorial Exploratorio para su determinación debido al alcance Exploratorio de la investigación.

Listado de Referencias

- ALADI. (Mayo de 2012). *Caracterización y Situación Actual de Pymes Exportadoras Ecuatorianas en los mercados de ALADI. Programa de Cooperación a favor de Ecuador*(31). Montevideo, Uruguay: DAPMER. Obtenido de [http://www.aladi.org/nsfaladi/estudios.nsf/d61ca4566182909a032574a30051e5ba/dd21209967c297f503257a0c004eb811/\\$FILE/PMDER_031_2012_EC.pdf](http://www.aladi.org/nsfaladi/estudios.nsf/d61ca4566182909a032574a30051e5ba/dd21209967c297f503257a0c004eb811/$FILE/PMDER_031_2012_EC.pdf)
- Alpan, L., Yilmaz, C., & Kaya, N. (2007). Market orientation and planning flexibility in SMEs. *International Small Business Journal*, 25(2), 152-172. doi:10.1177/0266242607074518
- Álvarez, R. E. (Agosto de 2004). Desempeño exportador de las empresas chilenas: algunos casos estilizados. *Revista de la CEPAL*(83), 121-134.
- Araque Jaramillo, W., & Argüello Salazar, A. (2015). *Caracterización del proceso de internacionalización de las PyME ecuatorianas. I Congreso Iberoamericano de Investigación sobre MIPyME. Quito: Red Ecuatoriana de Investigación en MIPyME - Red Iberoamericana de Investigadores.*
- Barrera, M. (2001). *Situación y Desempeño de las PYMES de Ecuador en el Mercado Internacional.* Montevideo, Uruguay.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales (Tercera ed.)*. Bogotá: Pearson.
- Buono, I., & Fadinger, H. (Septiembre de 2012). *The micro dynamics of exporting: evidence from French firms.* Roma, Italia: BANCA D'ITALIA. EUROSISTEMA.
- CEPAL. (Diciembre de 2009). *Manual de la Micro, Pequeña y Mediana empresa.* Antiguo Cuscatlán, El Salvador: Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (gtz).
- CEPAL. (Julio de 2010). *Políticas de apoyo a las pymes en América Latina.*
- Entre avances innovadores y desafíos institucionales. (G. Ferraro, & G. Stumpo, Recopiladores) Santiago de Chile, Chile: CEPAL.
- Eaton, J., Eslava, M., Kugler, M., & Tybout, J. (Abril de 2008). *Borradores de Economía. Export Dynamics in Colombia: Transactions Level Evidence*(522). Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://www.banrep.org/docum/ftp/borra522.pdf>
- Fernández, Z., & Nieto, M. J. (Diciembre de 2002). *La Estrategia de Internacionalización de la Pequeña Empresa Familiar.* Madrid, España: Universidad Carlos III de Madrid.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2001). *Metodología de la investigación (Segunda ed.)*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - INEC. (2014). *Ecuador en Cifras.* Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Empresas_2014/Principales_Resultados_DIEE_2014.pdf
- Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2008). *Estadística Aplicada a los negocios y la economía (Décimo tercera ed.)*. (J. Yescas, & J. León Cárdenas, Trads.) México D.F.: Mc Graw Hill.
- Lucio Fernández, J., Minguez Fuentes, R., & Álvarez Álvarez, D. (2007). *El tamaño de la empresa exportadora e importadora española.* *Revistas ICE*(2908), 13-30.
- Pett, T. L., & Wolff, J. A. (2012). *SME Identity and Homogeneity – Are There Meaningful Differences Between Micro, Small, and Medium-Sized Enterprises?* *Journal of Marketing Development and Competitiveness*, 6(2), 48-59. *Real Academia Española. (Septiembre de 2015). Diccionario de la lengua española.* Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=7OpEEFy>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (24 de Junio de 2013). *Plan Nacional del Buen Vivir. Quito, Ecuador.*
- Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations.* London, UK & USA: W. Strahan and T. Cadell.
- Spillan, J. E., Li, X., Totten, J. W., & Antúnez de Mayolo, C. (Diciembre de 2009). *An Exploratory Analysis of Market Orientation of Small and Medium-Sized Businesses (SMEs) in Peru.* *Panorama Socioeconómico*(39), 136-149.
- Uruguay XXI. (Abril de 2012). *Caracterización de las empresas exportadoras uruguayas.* Montevideo, Uruguay: Uruguay XXI. Promoción de Inversiones y Exportaciones.
- Yoguel, G., & Boscherini, F. (Agosto de 1996). *La Capacidad Innovativa y el Fortalecimiento de la Competitividad de las firmas: el Caso de las Pymes Exportadoras Argentinas.* Buenos Aires, Argentina: CEPAL.



FACULTAD DE
ESPECIALIDADES EMPRESARIALES



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



CARRERA DE
MARKETING
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



Certificado No CTS-2014631

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES 1ER. PISO
Pbx: 2209207 - 2200804 EXT. 5039 - 5014 - 5021 - 5009 - 5025 -5029
AV. CARLOS JULIO AROSEMENA KM 1 1/2

www.ucsg.edu.ec