

ISSN 2444-5010

Volumen 3, Número 9 – Julio – Septiembre - 2017

Revista de Negocios & PyMES

ECORFAN®

Indización



ECORFAN-Spain

Google Scholar

Research Gate

REBID

Mendeley

RENIECYT

ECORFAN-Spain

Directorio

Principal

RAMOS-ESCAMILLA, María. PhD

Director Regional

MIRANDA-GARCÍA, Marta. PhD

Director de la Revista

SERRUDO-GONZALES, Javier. BsC

Edición de Logística

PERALTA-CASTRO, Enrique, PhD.

Diseñador de Edición

TREJO-RAMOS, Iván. BsC

Revista de Negocios & PyMES, Volumen 3, Número 9, de Julio a Septiembre -2017, es una revista editada trimestralmente por ECORFAN-Spain. Calle Matacerquillas 38, CP: 28411. Moralzarzal -Madrid. WEB: www.ecorfan.org/spain, revista@ecorfan.org. Editora en Jefe: RAMOS-ESCAMILLA, María Co-Editor: MIRANDA-GARCÍA, Marta. PhD. ISSN 2444-5010. Responsables de la última actualización de este número de la Unidad de Informática ECORFAN. ESCAMILLA-BOUCHÁN, Imelda. LUNA-SOTO, Vladimir, actualizado al 30 de Septiembre 2017.

Las opiniones expresadas por los autores no reflejan necesariamente las opiniones del editor de la publicación.

Queda terminantemente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin permiso del Centro Español de Ciencia y Tecnología.

Consejo Editorial

MARTINEZ-HERNADEZ, Mizraim. PhD
Colegio Universitario de Distrito Federal-México

CAMPOS-RANGEL, Cuauhtemoc. PhD
Universidad Autónoma de Tlaxcala-México

TAVERA-CORTES, María. PhD
UPIICSA-IPN-México

COTA-YAÑEZ, Rosario. PhD
Universidad de Guadalajara-México

BLANCO-ENCOMIENDA, Javier. PhD
Universidad de Granada-España

GUILLEN-MODRAGON, Irene. PhD
Universidad Autónoma Metropolitana-México

ALIAGA-LORDEMANN, Francisco. PhD
Universidad de Zaragoza-España

TREJO-GARCÍA, José. PhD
Escuela Superior de Economía-IPN-México

MORAN-CHIQUITO, Diana. PhD
Universidad Autónoma Metropolitana-México

CAMPOS-ALVAREZ, Rosa. PhD
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey-México

Consejo Arbitral

SCC. PhD

Universidad Politécnica de Tlaxcala-México

BPA. PhD

Universidad Tecnológica de Nezahualcoyotl-México

GMR. PhD

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo-México

KCA. BsC

Universidad Panamericana-México

STM. PhD

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo-México

AHÍ. PhD

Universidad de las Américas Puebla-México

ABD. PhD

Escuela Superior de Economía-IPN-México

PRR. PhD

Universidad Iberoamericana-México

RDL. PhD

Universidad de Sonora-México

FRM. Msc

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo-México

Presentación

ECORFAN, es una revista de investigación que publica artículos en el área de: Negocios & PyMES

En Pro de la Investigación, Docencia y Formación de los recursos humanos comprometidos con la Ciencia. El contenido de los artículos y opiniones que aparecen en cada número son de los autores y no necesariamente la opinión del Editor en Jefe.

El artículo *Análisis de los indicadores financieros de los principales bancos privados del Ecuador* por GARZOZI-PINCAI, René Faruk, PERERO-TRIGRERO, José Luis, RANGEL-LUZURIAGA, Ernesto Wladimir y VERA-ALCÍVAR, Jessenia Victoria, como siguiente artículo está *Factores que influyen en el estrés laboral en las empresas de servicio*, por QUISPE, Jimmy, MÉNDEZ, Jéssica y QUISPE, Jorge, como tercer artículo está *Rentabilidad financiera del Sector camaronero: Formulación del árbol de decisión mediante el algoritmo de CHAID* por ESPINOZA, Johnny E., Figueroa, Ivette J., LAÍNEZ, Amarilis G. y MALAVÉ, Loren A., como último artículo está *La ética profesional y su incidencia en el desempeño de los empleados en las microempresas* por MURILLO-LIMONEZ, Rosa Karina, RENDÓN-GUERRA-Gina del Pilar, MERINO-ACOSTA, Zoila Noemi y ORTEGA-CABRERA, Rudy, con adscripción de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Facultad de Ciencias Empresariales. km 1.5 vía Santo Domingo de Los Tsáchilas. Quevedo, Ecuador y Universidad Estatal Península de Santa Elena. Facultad de Sistemas de Telecomunicaciones. Vía La Libertad – Santa Elena, La Libertad, Ecuador.

Contenido

Artículo	Página
Análisis de los indicadores financieros de los principales bancos privados del Ecuador GARZOZI-PINCAY, René Faruk, PERERO-TRIGRERO, José Luis, RANGEL-LUZURIAGA, Ernesto Wladimir y VERA-ALCÍVAR, Jessenia Victoria	1-16
Factores que influyen en el estrés laboral en las empresas de servicio QUISPE, Jimmy, MÉNDEZ, Jéssica y QUISPE, Jorge	17-26
Rentabilidad financiera del Sector camaronero: Formulación del árbol de decisión mediante el algoritmo de CHAID ESPINOZA, Johnny E., Figueroa, Ivette J., LAÍNEZ, Amarilis G. y MALAVÉ, Loren A.	27-34
La ética profesional y su incidencia en el desempeño de los empleados en las microempresas MURILLO-LIMONEZ, Rosa Karina, RENDÓN-GUERRA-Gina del Pilar, MERINO-ACOSTA, Zoila Noemi y ORTEGA-CABRERA, Rudy	35-41

Instrucciones para Autores

Formato de Originalidad

Formato de Autorización

Análisis de los indicadores financieros de los principales bancos privados del Ecuador

GARZOZI-PINCAI, René Faruk†, PERERO-TRIGRERO, José Luis, RANGEL-LUZURIAGA, Ernesto Wladimir y VERA-ALCÍVAR, Jessenia Victoria

Recibido Julio 17, 2017; Aceptado Septiembre 28, 2017

Resumen

A través del análisis de los principales indicadores podremos brindar a la sociedad una herramienta en la cual identifiquen que institución bancaria es la que mejor maneja los recursos de terceros, cuál ha sido su desempeño en la toma de decisiones adecuadas en la selección de inversiones y prestación de fondos, cual es la estructura de capital que manejan y el compromiso de responsabilidad social que mantienen las instituciones con respecto a temas críticos de la sociedad. Debemos identificar herramientas técnicas que permitan evidenciar a través de los estados financieros y demás informes económicos presentados a los organismos competentes de control tales como los indicadores de liquidez, rentabilidad, solvencia y eficiencia de los recursos económicos que manejan las instituciones del sistema financiero ecuatoriano. El interpretar los números e indicadores de cierta forma no es de alcance de todos los usuarios de los servicios que ofrecen las instituciones financieras, no obstante el presente documento brindará una exégesis de los indicadores financieros de los principales bancos del Ecuador, realizando comparaciones y analizando las tendencias de los últimos años.

Bancos, eficiencia, indicadores, liquidez, rentabilidad, sistema financiero, solvencia y tendencias

Abstract

The role of women in the academic world has generated heated debates in recent years, especially by comments from a former president of Harvard University who said that "intrinsic skills" women do not hold high positions in science. These debates have focused on demonstrating that women do have the same skills to do science but do not hold important academic positions primarily because of discrimination or because academic structures do not make it possible for them to reach the top rungs. For this reason, the importance of generating knowledge about the situation of men and women, especially in the field of universities, a space where the social relations that create gaps between academic staff combine and weave. The objective of this paper is to describe the situation of academic staff working in a Higher Education Institution in Yucatán, Mexico, based on the experiences and perceptions of the workers, in three axes: labor insertion, work climate and university policies Analyzed in three dimensions: equity, human rights and non-discrimination, in order to contribute to the strengthening of the gender perspective in the dependency.

Gender, work environment, academic staff, Higher Education Institution

Citación: GARZOZI-PINCAI, René Faruk, PERERO-TRIGRERO, José Luis, RANGEL-LUZURIAGA, Ernesto Wladimir y VERA-ALCÍVAR, Jessenia Victoria. Análisis de los indicadores financieros de los principales bancos privados del Ecuador. 2017, 3-9: 1-16

†Investigador contribuyendo como primer autor

Introducción

Según el actual Código Orgánico Monetario y Financiero aprobado el pasado 12 de Septiembre del 2014 en el Segundo Suplemento del Registro Oficial N° 322, unas de las ventajas que revisten a los ecuatorianos respaldados a través de éste código, son los diferentes mecanismos que deberán cumplir los bancos nacionales y extranjeros radicados en el país, las sociedades financieras o corporaciones de inversión, las empresas de seguros y compañías de reaseguros y las asociaciones mutualistas de ahorro y crédito para la vivienda, quienes estarán condicionadas a velar por la seguridad de los depósitos y los movimientos financieros realizados por los cuenta ahorristas y cuenta correntistas, en general de todo aquel individuo que utilice los servicios de las instituciones financieras en el Ecuador.

Se promueve el compromiso responsable del manejo de los fondos del público, porque una institución financiera sea de cualquier índole se fundamenta en el principio de confiabilidad y transparencia que demuestra ante la sociedad en donde desarrolla sus operaciones, por tal motivo éste debe adaptar todas las seguridades posibles en los procesos de recaudación, manejo de inversiones y canalización de fondos a terceros con total pulcritud y prolijidad, de manera que promueva una sensación positiva dentro de la comunidad.

Los ecuatorianos nos dejamos llevar por las ofertas publicitarias, por recomendaciones de conocidos o personas experimentadas en el manejo de servicios bancarios; es muy importante el empezar ahorrar y confiar en la estructura y funcionalidad de los servicios ofertados por las diferentes instituciones bancarias, pero cómo podemos los ecuatorianos determinar si un banco está manejando efectivamente nuestros recursos y bajo qué parámetros, si se están realizando los procesos que garanticen el retorno de los capitales prestados a terceros de manera oportuna. (Nava Rosillón, 2009)

En el extenso bagaje del campo de las finanzas existen diferentes estrategias, métodos y sistemas que pueden evidenciar como se están manejando los recursos dentro de determinada institución financiera, quienes están obligado a presentar de manera periódica información sobre el estado de pérdidas y ganancias, estado de situación general y los indicadores de liquidez, solvencia, rentabilidad y eficiencia. (Código Orgánico Monetario y Financiero, 2014)

La información presentada deberá contar con las certificaciones correspondientes de acuerdo como lo determine la ley, en el plazo y con los requisitos mínimos estipulados para su posterior análisis y publicación en medios electrónicos, en periódicos o revistas de alcance a nivel nacional que estén permitidos por la Junta de Regulación de la Política Monetaria y Financiera.

Los bancos privados tienen a bien manejar con responsabilidad y determinación los fondos del público bajo la premisa del ser humano sobre todo capital financiero.

Una retrospectiva en el análisis de los principales indicadores financieros de liquidez, solvencia, rentabilidad y eficiencia podrá demostrar a los ecuatorianos como ha sido la evolución en la toma de decisiones de la gestión administrativa de los principales bancos privados en el Ecuador y podrán tener una tendencia que determine la posibilidad de diversificar sus operaciones con el sistema financiero nacional, estrategia que es favorable para la estructura económica nacional en términos macroeconómicos del ahorro. (Noyola Rodríguez, 2014)

Marco conceptual

Principales indicadores económicos del sistema financiero del Ecuador

En la sección 7 del régimen financiero y contable del actual Código Orgánico Monetario y financiero se enlistan los diferentes artículos que definen los procesos de control en cuanto a la presentación, observación, manejo y publicación de los registros contables y estados financieros; el grado de veracidad y los soportes necesarios requeridos por los organismos competentes de acuerdo a las facultades que la ley determine con el fin de establecer una responsabilidad contractual en la funcionalidad económica del ente financiero en cuyas funciones intervienen el representante legal y el contador general con plena observancia de los auditores tanto internos como externos quienes previamente calificados por la Junta de la Política y regulación Monetaria y financiera supervisan y validan la información contenida en los estados de situación, estado de pérdidas y ganancias, estado de posición de patrimonio técnico e indicadores de liquidez, solvencia, eficiencia y rentabilidad.

El presente documento se enfocará en explorar y analizar los últimos indicadores económicos propuestos en el Art. 221 del Código Orgánico Monetario y Financiero que define los requisitos de publicación de los Estados Financieros con el fin de aportar con una herramienta que permita discernir entre el abanico de posibilidades en la selección de un banco para interactuar con los beneficios y servicios financieros que oferta. Es meritorio comenzar con la conceptualización y especificación de los índices económicos, definiendo su alcance y significación una vez que se conoce los datos de origen presentados de manera anual por los estados financieros con fecha de cierre al 31 de diciembre de cada año; estos son:

Índice de liquidez

Liquidez

Capacidad de atender pasivos de corto plazo, por poseer dinero en efectivo o activos que se transforman fácilmente en efectivo. Dentro de una institución financiera, la liquidez se evalúa por la capacidad para atender los requerimientos de encaje, los requerimientos de efectivo de sus depositantes en el tiempo en que lo soliciten y nuevas solicitudes de crédito (Brealey, 2010).

Índice de liquidez

Las nuevas normativas implementadas por el código orgánico monetario y financiero tienen como objetivos fortalecer el sistema bancario y proteger el patrimonio de los depositantes, para lo cual ha creado un instructivo que determina la obtención de indicadores el cual tiene como propósito (SB S. d., 2014):

- El cumplimiento de los requerimientos mínimo de capital,
- Proteger los intereses del público inversionista,
- Mejorar cualitativamente y cuantitativamente el capital del sistema bancario,
- Inducir a las entidades financieras a mejorar su condición financiera y solvencia,
- Propiciar que los bancos mantengan un nivel de capitalización congruente con su perfil de riesgo y asegurar la capitalización de los mismos

Para analizar el grado de liquidez se considera el nivel de los fondos disponibles en relación al total de los fondos a corto plazo. Los fondos disponibles son los recursos de la entidad que representan dinero efectivo, y los fondos a corto plazo son todos los depósitos a un plazo menor de 90 días.

Esta relación permite conocer la capacidad de respuesta a corto plazo de las entidades frente a los requerimientos de efectivo de los depositantes. Un mayor valor del índice representa una mejor situación de liquidez de la entidad. Su fórmula es la siguiente (Gitman, 2012):

$$\text{índice de liquidez} = \frac{\text{Activo Corriente}}{\text{Pasivo Corriente}} \quad (1)$$

Los valores a aplicarse en la fórmula corresponden a la estructura de los estados de situación financiera presentados por los respectivos bancos, entre los factores importantes que se deben considerar para el cálculo del índice de liquidez tenemos (sbs.gob.ec, 2015):

Activo Corriente	
1101	Inversiones financieras
+ 1102	Caja y bancos
+ 12	Deudores por primas
+ 13	Deudores por reaseguros y coaseguros
-(120102+120202+120203)	(Vencidas + vencidas + cheques protestados)
Pasivo Corriente	
2101	Reservas riesgos en curso
+ 2102	Reservas matemáticas
+ 2103	Reservas obligaciones siniestros pendientes
+ 2104	Reservas desviación siniestralidad y catastrófica
+ 210501	Reservad de seguros de vida con cuenta única de inversión
+ 22	Reaseguros y coaseguros cedidos
+ 23	Otras primas por pagar
+ 2401	Corto Plazo
+ 25	Otros pasivos
259004	Regularización de divisas
259005	Primas anticipadas
+ 2601	Papeles comerciales en circulación corto plazo

Fuente: sbs.gob.ec, elaborado por el autor

Podemos apreciar que este indicador, nos permite verificar como están manejando los fondos líquidos las instituciones del sistema financiero nacional, a través de los diferentes mecanismos de control y auditorías realizadas por la Superintendencia de Bancos, quienes a través del sistema integrado de publicaciones y manejo de información acreditada por los organismos competentes, informan los movimientos económicos en un periodo determinado en donde se conoce cuál es su liquidez, es decir la respuesta a los valores por pagar que tienen carácter de inmediato; mientras mayor sea este índice podremos concluir que la institución financiera maneja una eficiente política de recursos de terceros bajo el sistema de topes y una armoniosa utilización de recursos, así mismo podremos evidenciar cual ha sido la tendencia conforme las publicaciones en los alcances correspondientes.

Índice de solvencia

El patrimonio técnico está constituido por la suma del capital pagado, reservas, el total de las utilidades del ejercicio corriente, las utilidades acumuladas de ejercicios anteriores, aportes a futuras capitalizaciones, obligaciones convertibles menos las provisiones, amortizaciones y depreciaciones requeridas, desmedros y otras partidas que la institución financiera no haya reconocido como pérdida y que sean catalogadas como tales por la Superintendencia de Bancos (SB). Adicionalmente, el capital asignado a una sucursal en el exterior o el capital invertido en una institución subsidiaria o afiliada, también deberá deducirse para efectos del cálculo del patrimonio técnico de la institución.

La Ley estipula que las instituciones financieras deberán mantener una relación entre su patrimonio técnico y la suma ponderada de sus activos y contingentes no inferior al 9% para todos los subsistemas, a excepción del subsistema de cooperativas, cuyo nivel requerido es del 12%. Adicionalmente, el patrimonio técnico no podrá ser inferior al 4% de los activos totales, incluyendo los contingentes (SB S. d., 2011).

¿Cómo se interpreta el resultado de Índice de Solvencia de Riesgo Crediticio?

ESCALA	INTERPRETACIÓN (Estándares Internacionales)
Menos de 6%	Muy Malo
Entre 6% y 8%	Malo
Entre 8% y 9%	Regular
Entre 10% y 12%	Bueno
Mayor de 12%	Muy Bueno

Tabla 1 Estándares de interpretación internacional del índice de solvencia

Fuente: *sbs.gob.ec/ Año: 2006*

El coeficiente de solvencia no debe ser el único parámetro para evaluar la salud de un banco, sino que debe ser visto como un indicador orientado a evaluar la capacidad que tiene una institución financiera para afrontar y absorber pérdidas inesperadas en sus operaciones. La solidez de este indicador es lo que permite asegurar que los recursos de los depositantes y acreedores están siendo bien utilizados por la entidad bancaria. (Geraldo Martinez, 2010)

Existe un índice de solvencia, riesgos crediticio, mercado, y operacional, similar en interpretación que el anterior pero incorpora dentro del cálculo las actividades que presentan riesgos de tasas de interés producto de los descalces entre la duración de los activos y pasivos sensibles a tasas; riesgos cambiario producto de presentar operaciones corta o largas en moneda extranjera, riesgos operacionales producto de fallas en la interrupción de las operaciones habituales del banco (R.L.G.I.D.S.F., 1994).

ÍNDICE DE RENTABILIDAD

Un indicador de la rentabilidad es el Rendimiento sobre el Patrimonio (ROE). El indicador se establece mediante la relación entre el resultado de un ejercicio y el patrimonio promedio, es decir el promedio de los valores mensuales del patrimonio registrados al finalizar el ejercicio anterior y los registrados siguientes hasta el mes que se realiza el cálculo.

A mayor valor del ratio, mejores son los niveles de rentabilidad de la institución. (SB S. d., 2010)

Los indicadores de rentabilidad buscan medir la capacidad de una entidad financiera de generar ingresos para expandirse, mantener una posición competitiva en el mercado, reponer y aumentar sus fondos patrimoniales. La viabilidad de una institución financiera depende de su habilidad para obtener un rendimiento adecuado de sus activos, evitando la erosión del patrimonio producto de la pérdida o disminución en el valor de los activos. La rentabilidad de una entidad financiera puede verse afectada por los costos de sus operaciones, gastos administrativos, cambios en las provisiones constituidas y la capacidad de generar ingresos. Uno de los aspectos más importantes que afecta la rentabilidad de un banco son sus costos de captación de recursos, ya que esto le permitirá establecer adecuadamente sus tasas activas, las cuales deben ser competitivas dentro de las condiciones de mercado (Geraldo Martinez, 2010).

La legislación ecuatoriana recoge los principales ratios de rentabilidad presentando a través del instructivo para obtener indicadores financieros de los entes bancarios¹:

Rentabilidad Patrimonio

Mide el rendimiento promedio del patrimonio invertido por los accionistas de la entidad financiera. Se calcula como la razón entre la utilidad neta anualizada y el patrimonio neto promedio. Su fórmula es la siguiente:

$$ROE = \frac{\text{Utilidad o Pérdida (Cuenta 3402)}}{\text{Patrimonio Promedio}} \quad (2)$$

Los rubros que se deben recoger para el cálculo del índice de rentabilidad en referencia al Patrimonio ROE están acogidos en la estructura de los estados de situación financiera publicados de acuerdo lo estipula la normativa actual en los códigos:

¹ Circular N° INSP-2011-016 – Superintendencia de Bancos del Ecuador, Quito D.M., 21 de Febrero del 2011.

GARZOZI-PINCAI, René Faruk, PERERO-TRIGRERO, José Luis, RANGEL-LUZURIAGA, Ernesto Wladimir y VERA-ALCÍVAR, Jessenia Victoria. Análisis de los indicadores financieros de los principales bancos privados del Ecuador. 2017.

3402 Utilidad/perdida del ejercicio

3 Patrimonio promedio (13 meses)

Rentabilidad Operativa sobre Activo – ROA²

Mide la rentabilidad de los activos. Mayores valores de este ratio, representan una mejor condición de la empresa. Para los meses diferentes a diciembre su fórmula será:

$$ROA = \frac{\frac{\text{Ingresos} - \text{Gastos}}{\text{Número de mes}} * 12}{\text{Activo Total Promedio}} \quad (3)$$

Ingresos – Gastos

Como Ingresos y Gastos pertenecen al grupo de las Cuentas de Flujo, para que su diferencia pueda ser comparada con el Activo Total, que pertenece al grupo de las Cuentas de Stock, debe realizarse una estimación previa de Ingresos anuales y Gastos anual, esto es, dividiendo el valor de cada uno para el número de meses al que corresponde, para obtener un promedio mensual que al multiplicarlo por 12 resulte en un total global (anual).

Activo total Promedio

Se refiere al promedio de los valores del Activo registrados al finalizar el ejercicio anterior y los registrados siguientes, hasta el mes de cálculo.

$$\text{Patrimonio Activo} = \frac{\text{Activo(dic)} + \text{Activo(ene)} + \text{Activo(feb)} + \dots + \text{Activo(actual)}}{\text{Número de mes} + 1} \quad (4)$$

El conjunto de cuentas que determina la aplicación de la fórmula de Rentabilidad en operaciones es la siguiente:

- Activo Total Promedio; Ingresos; Gastos; Total de Periodos; Número de Periodos.

Índice de eficiencia

El índice de eficiencia constituye la verificación global del cumplimiento de todos los estándares señalados en el actual Código Orgánico y Financiero, para lo cual se determina la validación de los siguientes índices (Van Horne, 2010):

Calidad de los Activos
Activo Improductivo Neto / Total Activo
Morosidad
Morosidad Cartera de Crédito
Eficiencia Microeconómica
Gastos Operacionales Estimados/ Activo Total Promedio
Gastos de Personal Estimados / Activo Total Promedio
Rentabilidad
Resultados Ejercicio / Patrimonio Promedio
Resultados Ejercicio / Activo Promedio
Rendimiento de Cartera
Cartera Crédito Reestructurada
Cartera Total por Vencer
Otros Ingresos Operacionales
Ingresos por Servicios / Cartera Bruta Promedio
Liquidez
Fondos Disponibles / Total Depósitos Corto Plazo

Tabla 2 Índices de Eficiencia de la Banca

Fuente: Superintendencia de Bancos del Ecuador. Elaborado por los autorres

Los indicadores arriba mencionados recogen la información pertinente de los rubros de cuentas que se encuentran agrupados en conformidad con el Catalogo Único de Cuentas para las instituciones del sistema financiero nacional.

² Nota Técnica 5: Boletines Financieros - Superintendencia de Bancos del Ecuador

Determinación de los cinco principales bancos privados del Ecuador

Con el fin de concentrarnos de manera específica en los bancos que poseen una mayor cantidad de usuarios y por ende mantienen una estructura física con amplitud a nivel nacional, tenemos que recurrir al análisis de los estándares de calificaciones en cuanto a la gestión de procesos, la calidad del patrimonio técnico y al fiel cumplimiento de los requisitos de gestión económica medidos para lo cual recurrimos a la información de la Equivalencia de calificaciones según resolución No. JB-2011-2034 de 25 de octubre del 2011 y con resolución No. JB- 2011-2089 de 29 de diciembre del 2011, en donde se expresan los estándares utilizados para determinar la solvencia y estabilidad:

Para operaciones a largo plazo

- Inversiones estables

AAA: La más alta calificación de una compañía, fiable y estable.

AA: Compañías de gran calidad, muy estables y de bajo riesgo.

A: Compañías a las que la situación económica puede afectar a la financiación.

BBB: Adecuada capacidad de pago, pero sujeto a cambios económicos adversos

Inversiones de riesgo o especulativas

BB: Muy propensas a los cambios económicos.

B: La situación financiera sufre variaciones notables.

CCC: Vulnerable en el momento y muy dependiente de la situación económica

CC: Muy vulnerable, alto nivel especulativo.

C: extremadamente vulnerable con riesgo económicos.

Para operaciones a corto plazo

A-1: El obligado tiene plena capacidad para responder del débito.

A-2: El obligado tiene capacidad para responder del débito aunque el bono es susceptible de variar frente a situaciones económicas adversas.

A-3: Las situaciones económicas adversas pueden condicionar la capacidad de respuesta del obligado.

B: Importante nivel especulativo.

C: Muy especulativo y de dudosa capacidad de respuesta del obligado.

D: De imposible cobro.

Fuente: sbs.gob.ec Año: 2012. Elaborado por los Autores

En todos los casos, el símbolo [+] tras la calificación (hasta un máximo de tres símbolos, por ejemplo BBB++), sirve para evaluar las situaciones intermedias, entendiéndose que a más símbolo positivos, más cerca se encuentra del nivel superior siguiente. (SB S. d., 2011)

Standard & Poor's aportó un índice bursátil en la bolsa estadounidense que hoy en día es uno de los más importantes del mundo denominado Standard & Poor's 500. A través de este indicador mundial se verifica la situación de riesgo o el grado de incidencia que un mercado financiero nacional tiene en correspondencia con una unidad de mercado financiero a nivel mundial.

A través de la página web de la Superintendencia de Bancos hemos analizado cuales son los bancos calificados en cuanto a la evaluación del estándar mundial S&P 500, de lo cual se desprende la siguiente tabla:

Nº	Nombre de la institución financiera	Calificación
1	Guayaquil S.A.	AAA/AAA-
2	Bolivariano S.A.	AAA-/AAA-
3	De La Producción Produbanco S.A.	AAA-/AAA-
4	Del Pacífico S.A.	AAA-/AAA-
5	Internacional S.A.	AAA-/AAA-
6	Pichincha C.A.	AAA-/AAA-
7	Amazonas S.A.	AA/AA+
8	Solidario S.A.	AA/AA+
9	Del Austro S.A.	AA-/AA-
10	De Loja S.A.	AA+
11	De Machala S.A.	AA+
12	General Rumiñahui	AA+
13	Capital S.A.	AA-
14	Coopnacional S.A.	AA-
15	Comercial de Manabi S.A.	A-
16	D-Miro S.A.	A-
17	Del Litoral S.A.	A
18	DelBank	BBB
19	Banco Desarrollo de los pueblos S.A.	BBB
20	Finca S.A.	BB
21	Cofiec S.A.	C

Tabla 3 Calificación bajo estándar S&P 500 de los bancos nacionales en el Ecuador al 31 de Diciembre del 2014

Fuente: *sbs.gob.ec/ Año: 2014. Elaborado Por: Los Autores*

De acuerdo a la validación obtenemos que los principales bancos en el Ecuador medidos a través de índices internacionales de calificación son los siguientes, tal como muestra la tabla 4:

Nº	Nombre de la institución financiera	Calificación
1	Banco Bolivariano S.A.	AAA-/AAA-
2	Banco Guayaquil S.A.	AAA/AAA-
3	Banco de la Producción Produbanco S.A.	AAA-/AAA-
4	Banco del Pacífico S.A.	AAA-/AAA-
5	Banco Internacional S.A.	AAA-/AAA-
6	Banco del Pichincha C.A.	AAA-/AAA-

Tabla 4 Calificación bajo estándar S&P 500 de los Principales bancos nacionales en el Ecuador al 31 de Diciembre del 2014

Fuente: *sbs.gob.ec/ Año: 2014. Elaborado por los Autores*

Seis son las entidades financieras que analizaremos durante el último trimestre de operaciones para conocer cuáles han sido sus indicadores de liquidez, solvencia, rentabilidad y en general todas las calificaciones de eficiencia que permitirían a los ciudadanos obtener una razón más técnica para manejar sus recursos en una institución bancaria.

Para contextualizar cuál ha sido su desempeño en la toma de decisiones de los usuarios en la selección de una institución financiera, se presenta una breve descripción de cada banco según su calificación bajo el estándar S&P500:

Banco Bolivariano:

Misión

Somos una organización privada ecuatoriana de alcance nacional dedicada a la prestación de servicios financieros que responden a las necesidades de nuestros clientes personales y corporativos con calidad y eficiencia.

Visión

Mantener al Banco Bolivariano como una de las instituciones financieras más importantes del Ecuador, conservando una óptima situación financiera y la excelencia en el servicio de nuestro personal, con rapidez de respuesta y creando nuevos productos a la medida de las necesidades de cada segmento de clientes.

Valores

Nuestros valores se constituyen en los cimientos de una cultura corporativa que es compartida por todos los profesionales de la banca con visión:

Fuente: Banco Bolivariano

Banco Guayaquil

1923: La Institución inicia sus actividades el 20 de diciembre de este año, con la denominación de Sociedad Anónima Banco Italiano, un Banco extranjero de S/.2'000.000 de capital inicial.

1941: Italia se convierte en parte del Eje durante la Segunda Guerra Mundial e intenta nacionalizar el Banco, que operaba con capital y administradores italianos. Una reforma del 14 de agosto cambia los estatutos y la denominación por Banco Nacional del Ecuador.

1941: El 24 de septiembre, una nueva escritura pública lo denomina Banco Guayaquil, a lo que sigue de inmediato la compra de todas sus acciones por capitalistas ecuatorianos. Por estos días el capital del Banco es de S/.20'000.000.

1982: El Banco ha incrementado varias veces su capital pagado. En noviembre de ese año asciende aproximadamente a 310 millones de sucres.

1984: El 9 de mayo, el grupo de accionistas de Financiera del Sur S.A., Finansur, adquiere la mayoría de acciones del Banco Guayaquil.

El Econ. Danilo Carrera Drouet, entonces Presidente Ejecutivo de Finansur, es designado Presidente Ejecutivo del Banco Guayaquil; su reemplazo en la Presidencia Ejecutiva de Finansur es el Sr. Guillermo Lasso Mendoza.

Desde esta fecha, la nueva administración del Banco de Guayaquil S.A. aplica un enfoque moderno de Banca, adquiere los equipos de computación más sofisticados del mercado y crea cuatro divisiones básicas para desarrollar sus servicios: Banca Corporativa, Banca Personal, Banca de Inversiones y la División de Tarjetas de Crédito Visa BG.

1990: Aprovechando las recientes reformas a la Ley General de Bancos, el 9 de agosto surge la fusión entre el Banco de Guayaquil S.A. y la Financiera del Sur S.A. Finansur. Así se crea el Banco de Guayaquil S.A., con un capital pagado de 8.200 millones de sucres.

El Sr. Guillermo Lasso Mendoza, entonces Presidente Ejecutivo de Finansur, es nombrado Vicepresidente Ejecutivo - Gerente General del Banco Guayaquil. Empieza así un firme posicionamiento en el mercado Nacional como el primer Multibanco del Ecuador, que ofrece todos los servicios bancarios y financieros a través de una sola organización.

1993: El Banco Guayaquil empieza su programa de planeación estratégica. Entre sus objetivos están la mejora continua de sus servicios al cliente y el desarrollo como institución líder en el sistema Bancario Nacional. El Econ. Danilo Carrera Drouet es Presidente del Directorio y el Sr. Guillermo Lasso Mendoza es Presidente Ejecutivo del Banco de Guayaquil S.A.

1995: El 29 de marzo, la Junta de Accionistas del Banco de Guayaquil S.A., aprueba suscribir un convenio de responsabilidad con las compañías subsidiarias: Guayaquil Bank, Administradora de Fondos BG, Casa de Valores Multivalores BG y Río Guayas Cía. de Seguros y Reaseguros.

Este convenio compromete el respaldo de las operaciones de dichas compañías hasta por el valor de sus propios activos, con el Banco como propietario del 100% de las acciones y con derecho a voto en cada una de las subsidiarias.

1997: El Banco Guayaquil se fusiona con el Banco Sociedad General y se convierte en uno de los Bancos más grandes del país.

2006: En abril del 2006, el Banco Guayaquil mejoró su calificación de Riesgo, al pasar de AA+ a AAA-. Dos revisiones trimestrales posteriores por parte de la Calificadora de Riesgo, confirman la calificación AAA-, la más alta calificación otorgada para los Bancos privados Nacionales. Esta calificación, es la máxima de la Banca Ecuatoriana concedida al esfuerzo institucional reflejado en su solidez, liquidez y rentabilidad, así como su excelente reputación en el medio financiero. Así mismo en el mercado de valores, con la emisión de obligaciones, tiene la más alta calificación AAA-, sobresaliendo por nuestros títulos en el mercado bursátil.

2007: El Banco Guayaquil abre su primera oficina de Representación en Madrid – España.

2008: Banco Guayaquil se instala en Panamá como Banco Guayaquil Panamá. Un Banco panameño con operaciones en Ecuador.

Banco Guayaquil lanza al mercado el Banco del Barrio. Una alianza estratégica entre los grandes emprendedores de pequeños negocios en todo el Ecuador con la finalidad de ofrecer servicios bancarios a los ecuatorianos en todo el territorio nacional.

2010: El Banco Interamericano de Desarrollo BID premió al Banco del Barrio del Banco Guayaquil como el mayor proyecto de Bancarización de América Latina dentro de los Premios denominados Beyond Banking.

2011: El Banco Guayaquil obtiene la calificación de Riesgo AAA, la mejor de la Banca Ecuatoriana. Esta calificación significa que la Situación de la Institución Financiera es muy fuerte y tiene una sobresaliente trayectoria de rentabilidad.

2012: El 19 de Abril, en cumplimiento con la Ley de Regulación y Control del Poder de Mercado, Banco Guayaquil culmina el proceso de venta de todas sus subsidiarias: Administradora de Fondos BG, Casa de Valores Multivalores BG y Río Guayas Cía. de Seguros y Reaseguros.

2012: Angelo Caputti Oyague asume la Presidencia Ejecutiva del Banco Guayaquil en reemplazo de Guillermo Lasso Mendoza.

2013: El 2 de Mayo el Banco Guayaquil firma con la Federación Ecuatoriana de Fútbol el convenio que certifica al Banco Guayaquil como único banco auspiciante de la Selección Ecuatoriana de Fútbol que abarca todas las selecciones nacionales por los próximos 3 años.

2013: El 24 de Octubre el Banco Guayaquil realiza la inauguración del Nuevo Edificio Matriz Quito, el primer edificio que construye. El edificio se encuentra en las calles Santa María y Reina Victoria.

2013: El 11 de noviembre se realiza el lanzamiento de la Tarjeta de Crédito Visa Tricolor.

2014: El Banco Guayaquil da un paso adelante y se presenta ante el público con una imagen renovada. El cambio de imagen incluye un nuevo logo, un nuevo estilo y manera de comunicarse y un cambio en el nombre: a partir de hoy se elimina el “de” para pasar a llamarse Banco Guayaquil.

Fuente: Banco Guayaquil

Banco Produbanco

Referirse a Produbanco es nombrar a una de las instituciones financieras más importantes de Ecuador, nuestra institución ha potenciado valores de solidez e integridad en Clientes y Colaboradores. La excelencia en el servicio al cliente es nuestro activo más importante, característica que nos ha permitido afianzarnos como una entidad fuerte y transparente.

En 1978 iniciamos operaciones atendiendo al sector corporativo; sin embargo a partir de la primera década ampliamos los segmentos de negocio y la cobertura geográfica en Ecuador y a nivel internacional. En marzo de 2014, Promerica Financial Corporation (Grupo Promerica), adquirió un porcentaje mayoritario de acciones de Produbanco e iniciamos el proceso de consolidación con Banco Promerica Ecuador para en octubre de 2014, convertirnos en una sola institución financiera. Hemos mantenido la razón social de Banco de la Producción y su nombre comercial, Produbanco, debido a la exitosa trayectoria. Todos los clientes de Banco Promerica Ecuador pasaron a formar parte de Produbanco.

Nuestra sólida y reconocida trayectoria de 38 años en el mercado, nos ha hecho merecedores de diversos reconocimientos locales e internacionales que nos ratifican como uno de los bancos más prestigiosos. En la actualidad, nuestra calificación de riesgo es AAA- y corresponde a una de las más altas del sistema financiero nacional emitida por dos Calificadoras de Riesgo: BankWatch Ratings y PCR-Pacific Credit Rating.

Fuente: Banco Produbanco

Banco del Pacífico

Fundado en 1972

El nacimiento del Banco del Pacífico modernizó el sistema financiero ecuatoriano por la ruptura de viejos conceptos y prácticas de la banca tradicional, y el uso innovador de la más alta tecnología, que lo convirtieron en referente del país y de la región. Producto del manejo prudente y profesional de su administración, el Pacífico logró superar los momentos más difíciles que atravesó durante la crisis financiera de 1999, tras la muerte de su fundador, el Sr. Marcel Laniado de Wind. Al final de la década siguiente, recuperó su posición como uno de los mayores y más modernos bancos del Ecuador.

Hitos

Cajero1975

El Banco del Pacífico instala el primer sistema informático de la banca ecuatoriana, con una red de cinco terminales en línea.

1979

Se instala el primer cajero automático, Bancomático, en el país. Este fue el primero en línea, en toda América del Sur.

1992

Introduce el Internet en Ecuador a través de Ecuonet. Con ello, provee acceso gratuito a universidades y escuelas politécnicas, fomentando la investigación.

Agencia

2004

El Pacífico comienza su despunte por revolucionar el mercado de hipotecas.

Fuente: Banco del Pacífico

Banco Internacional:

El Banco Internacional es una institución financiera privada de Ecuador. Inició sus operaciones el 29 de mayo de 1973 en la ciudad de Quito.

En la actualidad es el quinto banco con mayores utilidades del país. Según una encuesta realizada por Merco España y Advance Consultora, es el banco mejor puntuado en niveles de eficiencia por parte de los clientes. Es así mismo el segundo mayor banco del país en lo referente a colocación de créditos comerciales.⁴

Posee más de 400.000 clientes y cuenta con presencia en 17 provincias de Ecuador.

En noviembre del 2015 obtuvieron el reconocimiento al Primer lugar entre Bancos más eficientes con activos superiores a mil millones de dólares. Premio entregado por parte de la revista Ekos por tercera vez consecutiva.

Actualmente cuenta con calificación de riesgo “AAA- otorgado por parte de Pacific Credit Rating (máximo reconocimiento otorgado en cuanto a calidad de servicios prestados).

Fuente: Banco Internacional

Banco Pichincha

Conozca las acciones que tuvieron lugar en el año 1906, para la Fundación de Banco del Pichincha:

Año 1906**Marzo 15:**

Invitación “A todas las personas que se interesen en el establecimiento de un banco en esta capital y deseen tomar participación en la reunión preparatoria que tendrá lugar el día sábado 17 del presente, en el salón de la Casa Municipal”.

Marzo 17:

Junta Preparatoria: Se reúnen 52 ciudadanos en la Casa Municipal de Quito y acuerdan fundar un banco. Se fijó el precio de la acción en 100 sucres.

Abril 11:

Fundación: En el Salón Municipal, ante el escribano Fernando Avilés Flores se firma la escritura pública de iniciación de la vida legal del Banco del Pichincha. Capital 600 mil sucres, de ellos 150 mil suscritos a última hora por don Manuel Jijón Larrea para hacer posible la vida del nuevo banco. Banco del Pichincha comienza a funcionar en la calle Venezuela, intersección con calle Sucre.

Abril 23:**Primera Junta de Accionistas****Breve cronología:**

1907: Febrero 8.- Llega el primer pedido de billetes. Un millón de sucres, en billetes de uno y cinco sucres.

1908: Aumento de capital a 800.000 sucres.

1928: Marzo.- El doctor Alberto Acosta Soberón es nombrado Gerente General e inicia sus funciones.

1930: Abril 11.- Bodas de Plata. El Banco contaba ya con 28 empleados.

1953: Se inaugura la agencia Norte en Quito, frente al Parque El Ejido.

1956: Abril 11.- Bodas de Oro.

1972: Julio.- Se retira de la gerencia, en medio del reconocimiento y aplauso de toda la comunidad, el doctor Alberto Acosta Soberón y es reemplazado por su hijo Jaime Acosta.

1977: Banco Pichincha entra a formar parte de Eulabank, cuando las entidades financieras ecuatorianas fueron autorizadas para participar en organismos bancarios internacionales.

1981: El Banco del Pichincha celebra sus 75 años, afirmándose en primer plano en el sistema financiero nacional.

1992: La Junta de Accionistas designa como Presidente del Directorio al Dr. Fidel Egas Grijalva.

2002: Inicia una etapa de renovación a todo nivel: tecnológico, estructural y de procesos.

2006: Abril 11.- Se celebra el primer Centenario. Se realizan varias actividades a nivel nacional. Concursos y premios, conferencias magistrales, reconocimientos a clientes, sesión solemne, misa de acción de gracias, Festival Nacional de la Canción, celebraciones con colaboradores, elección de la reina del centenario.

2006: Septiembre.- Se cambia el nombre a Banco Pichincha, eliminando la palabra “del”.

2008: Se reconoce a Banco Pichincha como el mejor Banco del Ecuador según Latin Finance, Euromoney y Global Finance.

2009: Se obtiene la calificación de riesgo “AAA-“ por Pacific Credit Rating.

2010: Primera entidad latinoamericana que recibe la licencia para operar como banco español.

2010: Recompra de Inversora Pichincha S.A. en Colombia. Constitución de Banco Pichincha España. Adquisición de un importante segmento de Lloyds Bank.

2011: Por segundo año consecutivo, Banco Pichincha entre los 25 mejores de América Latina según América Economía.

2012: Implementación de nuevo Core bancario.

2013: Banco Pichincha es designada Empresa Ejemplar por su labor en RSE por el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi) y Forum Empresa.

Fuente: Banco Pichincha

Propuesta de análisis

Una vez conceptualizado los diferentes criterios de evaluación en cuanto a índices financieros y así mismo haber establecido los seis primeros bancos privados mejor calificados a través de estándares internacionales, podemos recurrir a las diferentes publicaciones realizadas de manera conjunta en los centros de información a través de las páginas web de los diferentes bancos privados, misma información que podemos constatar a través de la base de datos en conjunto que maneja la Superintendencia de bancos.

Se ha realizado la comparación de los principales indicadores financieros que determina el actual código Orgánico y Monetario resultando la siguiente tabla:

ÍNDICE	Bolivariano S.A.	Guayaquil S.A.	Produbanco S.A.	Del Pacifico S.A.	Internacional S.A.	Pichincha C.A.
Eficiencia Morosidad	0,73 %	2,77 %	1,85 %	2,66%	1,37 %	3,62 %
Eficiencia Calidad de Activos	89,30 %	87,99 %	87,73 %	86,49%	88,56 %	85,28 %
Solvencia	7,95 %	9,65 %	7,53 %	12,01%	8,61 %	8,64 %
Rentabilidad ROA	1,01 %	1,27 %	1,02 %	1,13%	1,27 %	0,81 %
Rentabilidad ROE	12,71 %	13,13 %	13,59 %	9,39%	13,96 %	9,34 %
Liquidez	27,02 %	26,03 %	30,42 %	21,21%	27,02 %	13,78 %

Tabla 4 Comparación de índices financieros entre los 6 bancos privados mejores calificados del Ecuador al 30 de Marzo del 2015

Fuente: *sbs.gob.ec – Año: 2015*

Elaborado por: *Los Autores*

Se ha marcado con un color distintivo la institución financiera que posee la evaluación del mejor índice, el análisis y la investigación presente nos ayudara a concluir de manera objetiva, el motivo por el cual se estableció la realización del presente artículo investigativo.

Conclusiones

- De acuerdo al análisis del cuadro comparativo realizado en la Tabla N 4 del presente documento, podremos concluir que el Banco de la Producción Prohubanco S.A. maneja una liquidez del 30.42% esto quiere decir que posee mayor capacidad para cancelar a sus acreedores en el corto plazo y de manera inmediata; en segundo lugar se ubican el Banco Bolivariano S.A. y el Banco Internacional S.A. con un índice de liquidez del 27.023%, cabe recalcar que la mayoría de instituciones financieras posee una estructura sólida y manejan sus procesos administrativos y de atención a los usuarios de manera transparente y eficiente.
- Se validó el índice de Rentabilidad sobre Patrimonio promedio y Sobre los activos totales promedio, esto nos explica cuál es el impacto de sus resultados una vez que han cancelado las participaciones, intereses e impuestos sobre los dos aspectos antes mencionados, siendo el Banco Internacional quien mejor regula sus acciones permitiendo un índice de ROA de 1.27% y un ROE de 13.96% son los factores más altos dentro de los bancos analizados, esto quiere decir que poseen una mayor utilidad líquida, teniendo que ajustarse con las normas del Código Orgánico Monetario y Financiero para su control, en segundo lugar se expone el Banco de la Producción Prohubanco S.A. con un ROE de 13.59% y en tercer lugar el Banco Guayaquil S.A. con un ROE de 13.13%
- En cuanto al índice de solvencia se encuentra en primer lugar de nuestro análisis el banco del Pacifico S.A. con un porcentaje de 12.01%, quien se presente como una institución solida debido a la economía mixta que maneja; en segundo lugar esta Banco de Guayaquil con un 9.65% y posteriormente Banco Pichincha con 8.64% de índice de solvencia.

- Corresponde una situación importante poder establecer que banco es que realiza las eficientes gestiones financieras y administrativas dentro del marco de ejecución de sus actividades con terceros, para lo cual se estableció el análisis de efectividad en los procesos de calidad de los activos y análisis de morosidad dentro de los cuales podemos apreciar que el Banco Bolivariano S.A. se encuentra en la primera posición, manejando una estructura eficiente y sistemas de recuperación de carteras que le han permitido tener el 0.73% de índices de morosidad, ha establecido políticas que permitan una recuperación eficiente de la cartera y control de la calidad de sus activos fijos, en segundo lugar en cuanto al índice de calidad de los activos está el Banco Internacional S.A., con un 88.56 % que evidencia una estructura fuerte y sólida dentro del desenvolvimiento de las operaciones realizadas con los usuarios.
- De acuerdo al índice de liquidez corresponde al Banco de la Producción Produbanco S.A., es decir si una persona requiere realizar determinadas operaciones como pólizas de acumulación o depósitos metas, podremos observar que este banco no presenta mayores inconvenientes en el manejo de su liquidez corriente, el segundo lugar lo posee Banco Bolivariano S.A. y Banco Internacional S.A., que son bancos tradicionales que tienen años sirviendo a la población ecuatoriana. Cabe recalcar que estos indicadores han sido analizados dentro de la operatividad de las instituciones bancarias dentro del primer trimestre del 2015.
- Es importante conocer las diferentes estrategias adaptadas por los bancos privados y la actual normativa que los regula para conocer de manera más específica y técnica sobre las valuaciones que tienen todas las entidades que conforman este sistema, exigir una educación financiera adaptada a las necesidades de los usuarios por parte de cada ente bancario, es así, bajo esta información que podríamos conocer por ejemplo que el Banco del Pacífico S.A., es la instrucción que representa mayor solvencia a nivel nacional, pero esto se debe a la economía mixta con la que trabajo, y al pertenecer en su mayoría al Gobierno Nacional, le permite crear acciones que van a favor de la línea social, situación de las que carecen las demás instituciones del sistema.

Recomendaciones

- El objetivo primordial de este trabajo fue indagar cuales son las instituciones financieras que se hayan adaptado a las políticas establecidas por el actual Código Orgánico y financiero, como se explicaba con antelación cuando un individuo se le presenta la oportunidad de interactuar con los bancos privados se deja llevar por los comentarios o criterios de personas experimentadas en servicios, más bien es una cuestión subjetiva. Sin embargo a través del presente documento realizado con información precisa y a través de la base de datos de la Superintendencia de Bancos en el Ecuador podemos informar o recomendar que institución financiera es la que maneja de manera más eficiente sus recursos con un fondo más técnico de elección a través del análisis de los principales indicadores financieros.

Referencias

Brealey, R. (2010). *Principios de Finanzas Corporativas* (Novena Edición ed.). México D.F.: Mc-Graw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Código Orgánico Monetario y Financiero, C. (12 de Septiembre de 2014). Código Orgánico Monetario y Financiero. Art. 221: Quito D.M., Pichincha, Ecuador: Segundo Suplemento -- Registro Oficial N° 332.

Geraldo Martinez, J. (2010). *Guia Descriptiva de Indicadores Financieros*. Santo Domingo D.N.: Superintendencia de Bancos de la República Dominicana.

Gitman, L. (2012). *Principios de Adiministración Financiera* (Decimosegunda Edición ed.). México D.F.: Pearson Educación.

Nava Rosillón, M. A. (2009). Análisis financiero: una herramienta clave para una gestión financiera eficiente. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, Año 14. N° 48, 2009, 606 - 628.

Noyola Rodríguez, A. (2014). *Crisis Económica y Financiera*. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México: Instituto de Investigaciones Económicas.

R.L.G.I.D.S.F., Decreto ejecutivo N° 1852 - Registro Oficial N°475 (Congreso Nacional 04 de Julio de 1994).

SB, S. d. (2010). *Nota Tècnica 5 - Boletines Financieros*. Quito D.M.: Superintendencia de Bancos del Ecuador.

SB, S. d. (2011). *Normas Generales para la Aplicación de la Ley General de Instituciones del Sistema Financiero, Título V*. Quito, D.M.: Superintendencia de Bancos del Ecuador.

SB, S. d. (2014). *Instructivo para obtener indicadores Financieros*. Quito D.M.: Superintendencia de Bancos del Ecuador.
sbs.gob.ec. (05 de Enero de 2015). Obtenido de *sbs.gob.ec*:
http://www.sbs.gob.ec/practg/p_index?vp_art_id=154&vp_tip=2

Van Horne, J. (2010). *Fundamentos de Administración Financiera* (Décimotercera Edición ed.). México D.F.: Pearson Educación.

Factores que influyen en el estrés laboral en las empresas de servicio

QUISPE, Jimmy*†, MÉNDEZ, Jéssica y QUISPE, Jorge

Recibido Julio 13, 2017; Aceptado Septiembre 15, 2017

Resumen

El presente artículo tiene como propósito hacer un análisis de los factores que inciden en el estrés laboral en empresas de servicio de la Provincia de Santa Elena, pues hoy en día en el medio inconsecuente en que nos desenvolvemos se ha traducido en un incremento de la competencia y de las exigencias para las organizaciones, esto induce a que exista una reacción de la persona tanto en el ámbito fisiológico como psicológico, ante un estímulo configurado por la interacción de factores individuales, ambientales y sociales, que conlleva a un proceso de desequilibrio del organismo, lo cual se denomina estrés laboral. A partir de esta definición, este estudio constituye una evaluación del estrés laboral en las empresas de servicios donde se aplicó una encuesta del "Maslach Burnout Inventory" (MBI-HSS), versión para profesionales de servicios humanos (Maslach y Jackson, 1986) y se empleó el modelo de análisis factorial con el fin de seleccionar los factores que inciden en el estrés en las microempresas de servicio del Cantón La Libertad.

Estrés, análisis factorial, KMO

Citación: QUISPE, Jimmy, MÉNDEZ, Jéssica y QUISPE, Jorge. Factores que influyen en el estrés laboral en las empresas de servicio. Revista de Negocios & PyMes. 2017, 3-9: 17-26

Abstract

The purpose of this article is to analyze the factors that affect work stress in service companies of the Province of Santa Elena, since today in the inconsistent environment in which we live, this has resulted in an increase in competition and of the demands for organizations, this induces a reaction of the person both in the physiological and psychological field, before a stimulus shaped by the interaction of individual, environmental and social factors, which leads to a process of imbalance of the organism, which is called work stress. From this definition, this study constitutes an assessment of work stress in service companies where a survey of the "Maslach Burnout Inventory" (MBI-HSS), version for human service professionals (Maslach and Jackson, 1986) was applied. The factorial analysis model was used in order to select the factors that affect stress in the service microenterprises of the Cantón La Libertad.

Stress, factor analysis, KMO

* Correspondencia al autor (Correo electrónico: jquispe@upse.edu.ec)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

Hoy en día una de las enfermedades y temas comunes en investigaciones es el denominado estrés laboral, esto debido al alto índice de riesgos psicosociales que enfrentamos cotidianamente los seres humanos que participamos en el mercado de trabajo, estos factores inciden directamente en el desarrollo de las habilidades y destrezas de cada individuo. Tener un trabajo implica la obtención de una remuneración monetaria que en teoría debe compensar el nivel educativo alcanzado por el individuo, al igual que su decisión de no emplear su tiempo en ocio.

El trabajo en las empresas de servicio ha sido considerado como una fuente estresante, pues implica estar continuamente en contacto con el público en general y tolerar ciertas reacciones negativas que provienen de los mismos. La competitividad laboral, cargas de trabajo y las tensiones a la que se somete el profesional, desequilibran su sistema nervioso provocando un estado de ansiedad. Esto, a su vez, desencadena un descontrol de las emociones y se convierte en la causa de enfermedades psicosomáticas y por ende repercuten en la salud mental de las profesionales.

A lo largo de la historia se ha ido detectando diferentes puntos de vistas y perspectivas teóricas referente al estrés laboral, entre las cuales la que ha prevalecido es el enfoque transaccional (Ganster& Rosen, 2013).

Este estudio, se compone de analizar los factores que afecta negativa y positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas de servicio, y sus consecuencias, para dar respuesta a la interrogante ¿Cuáles son los factores que inciden en el estrés laboral generado en los trabajadores de las empresas de servicio del Cantón La Libertad?

La relación del estrés con el mercado laboral o con las condiciones laborales de los trabajadores son algunos de los principales temas a estudiar en esta investigación, son temas que aportarán en el desarrollo de la Economía Laboral de servicios.

Este estudio permite entender la existencia de una correlación entre las condiciones de vida laboral del empleado y sus condiciones de salud en relación con el empleo. La revisión de este tipo de literatura hace parte de los objetivos a desarrollar, con la finalidad de tener una visión clara de los factores que afectan a los trabajadores y que dan paso al estrés laboral.

Revisión de la Literatura

El estrés laboral

El estrés se define como una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves (Real Academia Española, 2001).

El estrés laboral es reconocido actualmente tanto como una amenaza para la salud de los trabajadores de diversos oficios como para el buen funcionamiento de las organizaciones en las que trabajan (OMS, 2004).

El concepto del estrés no es nuevo, pero fue solo hasta principios del siglo XX cuando las ciencias biológicas y sociales en sus investigaciones analizaron las consecuencias en la salud física y mental de las personas. Se considera que una persona está bajo un estresor cuando se enfrenta a situaciones que implican demandas conductuales que le son difíciles de poner en práctica o satisfacer. (Morales, 2014 pág. 2).

Así, la Agencia Europea para la salud y la seguridad en el trabajo define el estrés profesional como la situación en la que el trabajador juzga que “las demandas de su trabajo son excesivas frente a su capacidad de responder a ellas. Lo cual significa para la organización, efectos negativos que incluyen bajo desempeño en sus actividades encomendadas, incrementos en el ausentismo y aumento de las tasas de accidentalidad” (AESST, 2010).

Debido a los cambios generados por la globalización y las nuevas formas de trabajo, los trabajadores en los países en desarrollo deben hacer frente a un aumento en el estrés laboral. A pesar de que se han realizado investigaciones en estos países, más específicamente en el caso de América Latina, existe poca conciencia sobre el estrés laboral e insuficientes recursos para combatirlo (OMS, 2008).

Este uso cotidiano del término puede atribuirse a la mediatización de la que es objeto el estrés laboral, dado que figura actualmente como uno de los riesgos psicosociales más importantes que corren los asalariados, tal como fue comprobado para el caso europeo en el estudio de Gómez (2012), en el cual cerca del 20 % de los asalariados europeos reconocen que el estrés profesional afecta su salud (INRS, 2008).

Por lo tanto, el estrés es una respuesta que el individuo da a una situación de presión laboral. La percepción de falta de control sobre la situación y el sentimiento de sobreesfuerzo, originan desgaste por exceso de activación, manifestándose de diferentes formas (físicas, emocionales y conductuales). Las percepciones y valoración están mediadas por las características personales (diferencias individuales) frente a las exigencias de las tareas en sus diferentes grados, así como la percepción de logro resultante.

En situaciones laborales todos tenemos diferentes grados de estrés. Lo que debe propiciar la persona y la organización es la preponderancia de condiciones que impulsen un estrés positivo.

Basados en Bresó (2008) y Dolan et al. (2005) podemos indicar tres factores intervinientes en el Estrés Laboral:

- Recursos personales: refiere a las características del trabajador tales como habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias de eficacia personal (autoeficacia), capacidad de control del medio (locus de control), entre otros aspectos.
- Recursos laborales: son las características del trabajo que reducen las demandas y sus costos asociados; y / o estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y la consecución de metas
- Demandas laborales: entendidas como las características del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico (mental y emocional) y por tanto tiene costos físicos y/o psicológicos

Modelos de demandas

Existen modelos avanzados de estrés laboral debido a los FPS-T para comprender y por tanto, predecir los efectos de estos factores sobre la salud. Destacan principalmente, por las evidencias empíricas que los respaldan, el modelo de “Tensión Laboral” o Demanda-Control (D/C) de Karasek (1998) y el modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (DER) de Siegrist y Peter (2000).

Sin embargo, en este estudio enfatizaremos el modelo de Robert Karasek quien, quien observó que los efectos del trabajo, tanto en la salud como en el comportamiento, parecían ser resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias capacidades.

Esto le llevó a proponer un modelo bidimensional que integrase estos dos tipos de conclusiones, y que fuese utilizable para un amplio tipo de efectos psicosociales de las condiciones de trabajo. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición. Año: 2001 (experiencia activa) relacionados ambos, aunque de distinta manera, con dos dimensiones: las intensas demandas psicológicas (cambios, retos psicológicos) por un lado, y la capacidad de control (trabajo monótono, capacidad de ejercer las competencias, altos niveles de autonomía, uso de capacidades) por otro.

Por otra parte, se había investigado ya en epidemiología la función modificadora de la relación entre estrés y enfermedad que desarrollaba una tercera variable: el apoyo social. También se había estudiado las relaciones sociales en el lugar de trabajo. Esta sería la tercera dimensión incorporada al modelo, dando lugar a la versión ampliada. (Karasek y Johnson, 1986)

En primer lugar están las demandas o exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. Básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea.

Luego están las demandas de control que tratan de la dimensión esencial del modelo, puesto que el control es un recurso para moderar las demandas del trabajo. Es decir, el estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas, como del no tener capacidad de control para resolverlas.

El control hace referencia al cómo se trabaja, y tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La primera es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades.

El segundo hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado. Según Karasek se trata de las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo.

Este factor nos permite analizar si el individuo posee el control de sus acciones y decisiones en una situación determinada y esta reacción es positiva o si es negativa que grado de estrés laboral le ocasiona.

Posteriormente se encuentran las demandas de Apoyo social que se adhieren en 1986 con Jeffrey V. Johnson, cuando amplió el modelo demandas-control introduciendo la dimensión de apoyo social. En este modelo, la función del apoyo social es la de incrementar la habilidad para hacer frente a una situación de estrés mantenido, por lo que resulta un moderador o amortiguador del efecto del estrés en la salud. El apoyo social hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores.

Tanto el apoyo social como el control son factores que suelen verse muy influidos por los cambios en la organización del trabajo y, de hecho, las intervenciones preventivas que modifican en origen los riesgos psicosociales por lo general afectan conjuntamente a ambas dimensiones.

Existen las demandas de predicciones, que predice, un riesgo de enfermedad relacionado con estrés; también predice la relación con el comportamiento activo/pasivo. Estos dos mecanismos psicológicos principales, el de tensión psicológica y el de aprendizaje, son independientes, lo que constituye uno de los rasgos esenciales del modelo: su estructura bidimensional. La diferencia con otros modelos multidimensionales del estrés radica en que aquí la característica esencial de un ambiente de trabajo estresante es que simultáneamente plantea exigencias y limite las capacidades de respuesta de la persona. Así que un ambiente de trabajo estresante crea, el desequilibrio entre demandas y respuesta que conduce al estrés. Los niveles de control son el factor contingente que determina si las exigencias conducen al aprendizaje activo o a la tensión psicológica.

También están las demandas de tensión en el trabajo que predicen un aumento del riesgo de tensión psicológica y enfermedad cuando hay un trabajo con elevadas demandas y una escasa capacidad de control. Las demandas tienen más consecuencias negativas si ocurren junto con una ausencia de posibilidad de influir en las decisiones relacionadas con el trabajo. Si las exigencias son tan elevadas que el trabajador no puede hacerles frente, o si éste no se encuentra en posición de ejercer influencia en aspectos importantes de sus condiciones de trabajo y de poder adaptarlos, la situación genera estrés y puede aumentar la velocidad a la que se producen los procesos corporales de desgaste, conduciendo probablemente a un mayor riesgo de enfermedad o incluso fallecimiento.

Esta es la principal hipótesis del modelo: los niveles más bajos de bienestar psicológico y los niveles más altos de síntomas y enfermedades se encontrarán en el cuadrante de alta tensión. Se relaciona sobre todo con enfermedades cardiovasculares, pero también con crisis asmáticas, procesos alérgicos, trastornos músculo-esqueléticos cervicales y de miembro superior, ansiedad, etc. En el extremo opuesto de esta diagonal se encontraría el cuadrante de baja tensión, donde el trabajador dispone de una adecuada capacidad de control, pero las exigencias son mínimas, y que sería la situación más parecida a la relajación. Un tercer factor modificador es la cantidad y calidad de apoyo social que brindan la jerarquía y los compañeros.

Cuando existe y es adecuado, puede "amortiguar" parte del potencial estresor generado por la combinación de altas demandas y bajo control. Si es escaso o falta, o si el entorno psicosocial se caracteriza por la discriminación o la intimidación, se añade un nuevo factor de estrés a los ya existentes.

Por último existen las demandas del aprendizaje activo que es aquel donde las exigencias son elevadas, pero la organización del trabajo permite a la persona disponer de una elevada capacidad de decisión para hacerles frente, convirtiéndose el resultado de esa combinación es un desafío. Este cuadrante del modelo predice el llamado "estrés positivo", la situación que incrementa la motivación y las posibilidades de crecimiento y desarrollo personal. En este cuadrante se produce aprendizaje de nuevos patrones de conducta y habilidades basadas en la experiencia psicosocial del trabajo.

Se trata de ocupaciones en las que la persona siente una gran capacidad de control, de libertad para usar todas las capacidades. Buena parte de la energía activada por los estresores del trabajo (en este caso, desafíos) se convierte en acción, por lo que queda poca tensión residual que ocasione trastornos.

El individuo tiene libertad para decidir el curso más efectivo de la acción en respuesta a un estresor; puede probar la eficacia de las acciones elegidas, reforzándolas si le han funcionado bien, o modificándolas si le han fallado. Los trabajos pasivos serían aquellos que no requieren mucha energía, pero que no incluyen ninguno de los aspectos deseables de la relajación. Contra lo que pudiera pensarse, provocan un entorno de trabajo poco atractivo que puede implicar una atrofia o pérdida gradual de capacidades anteriormente adquiridas (aprendizaje negativo). Pueden generar, a largo plazo, una falta de motivación en el trabajo.

Sería el segundo grupo problemático desde la perspectiva psicosocial, después del de alta tensión. En cuanto a la tensión psicológica y el riesgo de enfermedad, el modelo predice un nivel medio, como en el grupo de trabajo activo.

Metodología

Los datos fueron recogidos mediante una encuesta a una muestra de 50 microempresarios formales o funcionarios públicos del Cantón La Libertad que diariamente atienden más de cien personas. Se utilizó la adaptación al castellano del "Maslach Burnout Inventory" (MBI-HSS), versión para profesionales de servicios humanos (Maslach y Jackson, 1986).

El cuestionario inicialmente consta de 22 ítems que, según indica el manual, se distribuyen en tres escalas denominadas realización personal en el trabajo (8 ítems), agotamiento emocional (9 ítems) y despersonalización (5 ítems). Además se utilizaron preguntas tomadas de las (ECTS) que son encuestas sobre condiciones de trabajo y salud que se realizan para complementar el sistema de información de salud laboral, evaluar las políticas de control y para programas preventivos; por último se añade la percepción que posee el encuestado sobre el entorno en el cual desarrolla sus actividades, al final el cuestionario abarcó 43 preguntas.

El formato de respuesta utilizado en el estudio fue el de frecuencia. Según este modo de respuesta, los sujetos valoran cada ítem del cuestionario con una escala de tipo likert en la que indican con qué frecuencia experimentan en el último año la situación descrita por el ítem.

Posteriormente se realiza un análisis de correlación entre variables para solamente trabajar con aquellas que presentan alta relación y que contribuirán de mejor forma al modelo, por último se aplica un análisis factorial con el objetivo de formar componentes de datos de acuerdo a sus características. Se trabaja con 19 variables que presentan alta correlación.

Variables	Component	
	1	2
Cuando termina mi jornada de trabajo me siento vacío (v1)	,826	-,028
Siento que trato a algunos usuarios como objetos impersonales (v2)	,856	-,191
Siento que mi trabajo me está desgastando (v3)	,665	,233
Siento que me he hecho más duro con la gente (v4)	,894	,014
Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa (v5)	,888	-,114
Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades (v6)	,789	-,079
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada(v7)	,854	-,105
Me parece que los usuarios me culpan de algunos de sus probl.. (v8)	,874	-,098
En jornadas laborales me irrito.. (v9)	,885	-,079
En jornadas laborales fuertes me agito fácilmente (v10)	,906	,007
En las jornadas laborales fuertes tengo dolores estomacales... (v11)	,884	-,130
Sudo con facilidad en horas de trabajo a presión (v12)	,886	-,066
Tengo insomnio luego de una jornada laboral agitada (v13)	,900	-,115
Se presentan resequedad en las manos o piel en las jornadas (v14)	,909	-,003
Soy agresivo con mis compañeros en la jornada laboral (v15)	,811	,226
Soy apático con los usuarios o compañeros de trabajo (v16)	,786	,294
Se me presentan ansiedad y angustia en mi jornada laboral (v17)	,882	,072
Me culpo de todo lo negativo que acontece en la empresa (v18)	,773	-,029
Se me dificulta concentrarme en mis jornadas de trabajo (v19)	,283	,870

Tabla Matriz de componentes

Fuente: Resultados encuesta

Resultados

Los resultados muestran que las variables (Tabla 1) se ajustan al modelo de análisis factorial con un KMO mayor a 0.5, por lo que no se rechaza la Hipótesis nula (Tabla 2) y se concluye que los datos pueden ser analizados con *factorial*; por otro lado, con un nivel de significancia de 0,05 en la prueba de esfericidad de Bartlett se corrobora el modelo aplicado.

Se presentan dos componentes que explican el 74,54% de los datos de la muestra.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,897
Prueba de Chi-cuadrado de esfericidad de aproximado	1057,14
Bartlett G1	171
Sig.	,000

Tabla 2 KMO y prueba de Bartlett

Fuente: Resultados encuesta

Los componentes fueron dos y 19 variables que se resumen en la tabla 4: Esta tabla contiene las correlaciones entre las variables originales y cada uno de los factores escogidos. Comparando las saturaciones relativas de cada variable en cada uno de los dos factores se aprecia que una gran parte de las variables no se adecuan a la solución del problema.

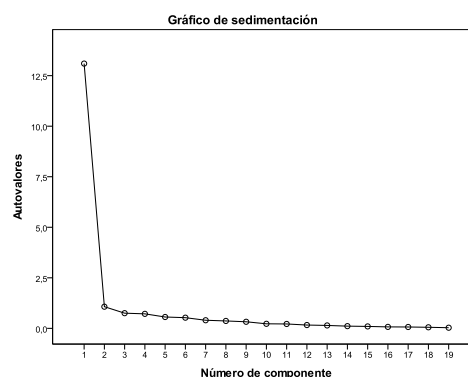


Gráfico 1 Resultados de sedimentación

Fuente: Resultados de encuesta

El gráfico 1 muestra que son dos los componentes con los que se realiza el análisis factorial

En este estudio la pendiente pierde inclinación a partir del segundo valor hacia su derecha, o lo que es lo mismo el tercer valor no provoca pendiente respecto del cuarto por lo que debemos considerar que solo deben extraerse los dos primeros factores.

Componente	1	2
1	,954	,300
2	-,300	,954

Tabla 3 Matriz de transformación de las componentes, método de extracción y rotación

Fuente: Resultados de encuesta

Conclusión

Los funcionarios/trabajadores de las microempresas del Cantón La Libertad pueden tener niveles elevados de estrés, y sin embargo presentan grandes diferencias en cuanto al estado de salud y satisfacción laboral, lo que sólo se entiende si tenemos en cuenta simultáneamente las demandas y la capacidad de decisión en el puesto de trabajo. De acuerdo a los resultados encontrados se pueden dividir en dos componentes los tipos de estrés de las personas que están en las microempresas de servicios, un factor que afecta a su ámbito personal en varias aristas como salud física, salud mental y aspecto conductuales, y por otro lado, está un componente de ámbito organizativo que impide ser eficiente en su trabajo y es la variable: *No se puede concentrar en su trabajo*.

Cuando termina mi jornada de trabajo me siento vacío (v1)
Siento que trato a algunos usuarios como objetos impersonales (v2)
Siento que mi trabajo me está desgastando (v3)
Siento que me he hecho más duro con la gente (v4)
Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa (v5)
Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades (v6)
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada (v7)
Me parece que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas (v8)
En jornadas laborales me irrito fácilmente (v9)
En jornadas laborales fuertes me agito fácilmente (v10)
En las jornadas laborales fuertes tengo dolores estomacales constantes (v11)
Sudo con facilidad en horas de trabajo a presión (v12)
Tengo insomnio luego de una jornada laboral agitada (v13)
Se presentan resequead en las manos o piel en las jornadas de trabajo (v14)
Soy agresivo con mis compañeros en la jornada laboral (v15)
Soy apático con los usuarios o compañeros de trabajo (v16)
Se me presentan ansiedad y angustia en mi jornada laboral (v17)
Me culpo de todo lo negativo que acontece en la empresa (v18)

Tabla 4 Resumen de variables y componentes

Fuente: Resultados de encuesta

Los resultados obtenidos apoyan la estructura de dos factores de la escala. El instrumento reúne los suficientes requisitos de validez factorial y consistencia interna como para ser empleado en la estimación global del estrés laboral en las empresas de servicio debido a las pruebas de KMO y de esfericidad.

Recomendaciones

Realizar un estudio a empresas del sector de servicios y comercios permitiría obtener mejores resultados toda vez que la mayor parte de negocios del Cantón La Libertad en la Provincia de Santa Elena son empresas de comercio, por lo que tipo de estrés puede presentarse con otras características.

Obtener resultados de un estudio sobre rendimiento laboral permitiría analizar si el estrés produce que un empleado rinda menos en su jornada laboral, así como el sueldo que percibe y el trato de su patrono, variables que en el presente trabajo no fueron abordadas.

Referencias

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Mora, C. A. A., Mora, L. S., Cabrera, J. S., & Schmidt, H. F. (2016). Comparación entre los predictores del estrés laboral según el nivel de actividad física, edad, género y antigüedad laboral en un grupo de funcionarios administrativos del sector público costarricense. *MHSALUD: Revista en Ciencias del Movimiento Humano y Salud*, 13(1).
- Martínez, A. V., & García, M. C. L. (2017). Estrés y Burnout en médicos familiares. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6(4), 30-32.
- García, H., & Nelson, J. (2016). Diagnóstico del estrés laboral empresa continental de concentrados eu en la ciudad de Villavicencio.
- Rodríguez, I. P. (2015). Síndrome de Burnout y Estrés Laboral en Residentes de Medicina Interna de un Hospital Tipo IV. *RII Aplicada*, 3, 37-56.
- López, S. M., & Extremera, N. (2017). Estado de la cuestión sobre inteligencia emocional y Burnout en el profesorado por países, año de publicación, ciclos educativos e instrumentos de evaluación. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 21(2), 371-389.
- Del Río Moro, O., García, M. P., & Gómez, B. V. (2003). El síndrome de Burnout en los enfermeros/as del Hospital Virgen de la Salud de Toledo. *Enfermería en cardiología: revista científica e informativa de la Asociación Española de Enfermería en Cardiología*, (29), 24-29.
- Durán, M. M. (2010). Bienestar Psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de Administración*, 1(1), 71-84.
- Gil-Monte, P. R., & Moreno-Jiménez, B. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide, 36-37.
- Gómez-Ortiz, V., & Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393-407.
- Jaramillo, V. A., & Gómez, I. C. (2013). Salud laboral investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento psicológico*, 4(10).

López-Mena, L., & Alvarez, J. C. (2002). Evaluación de factores presentes en el estrés laboral. *Revista de psicología*, 11(1), Pág-149.

Narocki, C., Zimmermann, M., Artazcoz, L., Gimeno, D., & Benavides, F. G. (2009). Encuestas de condiciones de trabajo y salud en España: comparación de los contenidos del cuestionario del trabajador. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 12(2), 60-68.

Peiró, J.M. (1992). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid, Eudema.

Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141.

Silla, J. M. P., & Molina, I. R. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 68-82.

Wilke, C. J., Román, J. P. I., & Faúndez, V. E. O. (2011). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en profesionales chilenos. *Ciência & Trabajo*, 13, 176-180.

Lopez, S. T. V., Melgarejo, M. I. L., & Tarazona, V. M. M. (2017). Factores que influyen en los conflictos laborales en profesionales de enfermería hospital regional "Hermilio Valdizan" Huánuco-2015. *Investigación Valdizana*, 9(1), 31-36.

Rentabilidad financiera del Sector camaronero: Formulación del árbol de decisión mediante el algoritmo de CHAID

ESPINOZA, Johnny E.*†, figueroa, Ivette J., LAÍNEZ, Amarilis G. y MALAVÉ, Loren A.

Recibido Julio 17, 2017; Aceptado Septiembre 4, 2017

Resumen

Con la finalidad de determinar los principales indicadores financieros que intervienen en la rentabilidad de las 506 empresas activas que conformado el sector camaronero en el Ecuador, la presente investigación utiliza la información contable-financiera del año 2016, para calcular los indicadores financieros de cada empresa, y posterior platear un árbol de decisión mediante la aplicación del algoritmo de CHAID. El proceso de discriminación de variables y la aplicación del algoritmo permite concluir que las variables que determinan la rentabilidad Financiera (ROE) son la rentabilidad Neta del activo y el y apalancamiento financiero.

Rentabilidad financiera, indicadores financieros, árbol de decision, algoritmo de CHAID

Abstract

With the aim to identify and evaluate the main financial indicators involved in the profitability of the shrimp industry in Ecuador consists of 763 companies, the present research uses the accounting-financial information for the year 2016, to calculate the financial indicators of each company, and later make a decision tree through the implementation of the algorithm of chaid.

Financial profitability, financial indicators, decision tree, CHAID algorithm

Citación: ESPINOZA, Johnny E., figueroa, Ivette J., LAÍNEZ, Amarilis G. y MALAVÉ, Loren A Rentabilidad financiera del Sector camaronero: Formulación del árbol de decisión mediante el algoritmo de CHAID .Revista de Negocios & PyMes. 2017, 3-9: 27-34

* Correspondencia al autor (Correo electrónico: erick_rojo@utcj.edu.mx.)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

La industria del camarón en nuestro país tiene sus inicios a finales de la década de los años sesenta, cuando un grupo de personas capitalistas empezaron a explotar las pampas salinas o salitrales, como este se convirtió en un negocio rentable se fue expandiendo en tierras agrícolas y manglares.

En los años ochenta esta línea de negocio creció hasta un 600%. En el año de 1987 Ecuador fue el primer país exportador de camarón del mundo, pero a partir de los años noventa comienza una baja constante³. Hace más de 30 años se inició la destrucción de los manglares para construir piscinas en playas y bahías. Según datos del ex INEFAN⁴ en enero del 2000 había 207.000 hectáreas de camaroneras, aunque la Cámara Nacional de Acuicultura sostiene que eran apenas 170.000 hectáreas. En todo caso, sólo 50.454 hectáreas operan lícitamente. El resto eran ilegales.

INEC. Actualmente en Ecuador hay unas 210.000 hectáreas dedicadas al camarón; de estas el 60% está en Guayas, el 15% en El Oro y el 9% en Esmeraldas. Otro 9% está en Manabí y 7% en Santa Elena⁵.

El sector no solo se ha crecido en número de fincas y laboratorios productores de larvas, sino que se encuentran empresas que trabajan en mejoras genéticas para producir larvas más resistentes a enfermedades y de más calidad, la más antigua lleva cinco años. Estas inversiones, que son de largo plazo porque los resultados de las investigaciones genéticas se conocen hasta en cinco años, reflejan que los empresarios están confiados en que el sector es más estable de lo que fue en el 2000.

Con este escenario positivo para el sector, que genera unas 180.000 plazas de trabajo, los retos a encarar son nuevos mercados y mayor inversión en el trabajo genético para evitar que enfermedades como las que azotan a los países asiáticos lleguen a Ecuador.

La acuicultura, camaronicultura o producción de camarones en cautiverio, es una actividad de cultivo en medio acuático, con fines de producción y comercialización como meta final, industrializada por medio de la tecnología. Existen dos tipos o modalidades para la crianza y reproducción del camarón el de aguas frías y el de aguas tropicales.

Los camarones de granjas o fincas criados a lo largo de costas tropicales o subtropicales, situados a distancias que permiten bombear el agua desde el mar a los esteros de las instalaciones de las camaroneras con facilidad⁶ por lo que se debe contar con una ubicación estratégica que permita la logística en todos los aspectos tanto para abastecimiento, como para la alimentación y cosecha de piscinas.

Los principales mercados de exportación del camarón ecuatoriano son: mercado de Asia. Este continente importa el 27% del camarón que produce Ecuador. Hace cuatro años era el 4%. Europa. El 33% de las exportaciones va a los países de la Unión Europea. España e Italia son los principales consumidores⁷.

Además, los camaroneros se han preocupado por realizar inversiones tanto en terrenos de siembra de camarón como en tecnología de avanzada para obtener un mejor rendimiento y calidad por hectárea.

³ <http://www.edualter.org/material/sobirania/enlace7.pdf>

⁴ INEFAN: *Instituto Ecuatoriano Forestal y de Áreas Naturales, reemplazado más tarde por la Dirección Forestal del Ministerio del Ambiente*

⁵ <http://www.revistalideres.ec/lideres/industria-nacional-camaron-refloto-fuerza.html>

⁶ <http://camaronesexpo.blogspot.com/2008/02/produccion-de-camarones.html>

⁷ <http://www.revistalideres.ec/lideres/industria-nacional-camaron-refloto-fuerza.html>

Las empresas del sector camaronero no cuentan con algún modelo que les permita medir su rentabilidad y las variables que permiten o se le atribuyen dicha medición como el método Dupont, que desarrolla un sistema de la rotación de activos, mostrando la suma de los activos corrientes, adicionados a los activos no corrientes, dando el total de activos de una empresa. Este total invertido dividido por las ventas, da como resultado la rotación de la inversión total. Es equivalente a la rotación del Activo Total respecto de las Ventas.

La otra parte del sistema muestra la utilidad sobre ventas después de impuestos. Las utilidades netas divididas entre las ventas, es el margen de utilidad sobre las ventas. Cuando la rotación de los activos se multiplica por el rendimiento de las ventas, da como resultado el rendimiento sobre la inversión (ROI).

Materiales y métodos

Dentro del territorio nacional existen alrededor de 60.318 empresas entre grandes, medianas y pequeñas. De acuerdo a datos publicados por la Superintendencia de Compañías (2016) de este total 4.044 empresas pertenecen al sector Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca, es decir el 6,70% del total de compañías, dentro de este total 506 desarrollan actividades Explotación de Criaderos de Camarones (Camaroneras), criaderos de larvas de Camarón (Laboratorios De Larvas De Camarón). Es así, que para corroborar el objetivo de la investigación, se utiliza una muestra representativa de 506 compañías.



Gráfico 1 Las empresas y su sector económico

Fuente: Superintendencia de Compañías del Ecuador, elaborado por los autores

Entre enero y mayo del 2017 las exportaciones subieron 17,6% frente al mismo período del 2016, según el Banco Central. El valor en dólares de envíos sumó USD 1 190,2 millones, más del doble de lo que se enviaba hace seis años.

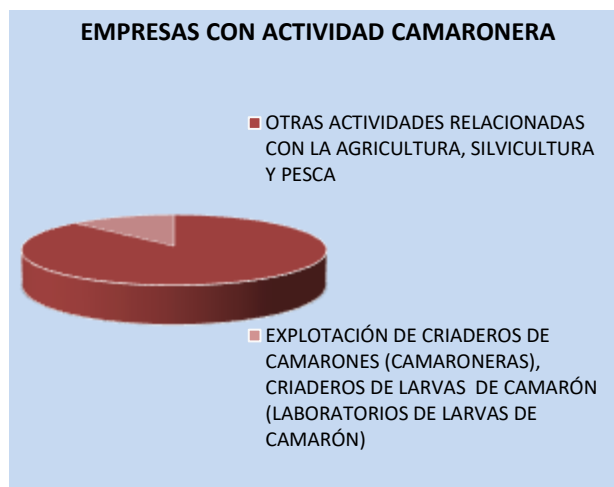


Gráfico. N 2 Empresas dedicadas a la actividad camaronera

Fuente: Superintendencia de Compañías del Ecuador. Elaborado por: Los Autores

Ecuador fue el pionero en el cultivo de camarón en el continente americano, esta actividad nació hace 40 años y hoy en día el sector productor camaronero es una de las industrias más dinámicas del país. Se producen 2 tipos de camarón:

- Camarón blanco o *litopenaeus vannamei*, es la principal especie de cultivo de la costa ecuatoriana.
- Camarón *litopenaeus stylirostris*, conforma alrededor del 5% de la producción total de camarón en el Ecuador.

El sector acuícola y pesquero ha contribuido en la economía nacional en gran porcentaje de su PIB, esta situación se ha visualizado en forma más clara en el último año cuando llegó a ocupar el primer lugar en la lista de exportaciones no petroleras. De acuerdo a las cifras del BCE, Ecuador vendió al mundo \$ 2.600 millones en camarón en el 2014, superando incluso al banano que exportó \$ 2.500 millones en ese período. (BCE, 2014).

La industria camaronera aporta aproximadamente con la generación de 180.000 plazas de empleo directo e indirecto, lo cual se suma en conjunto con la pesca hace que ascienda al 5% de las plazas de empleo del país

Principales factores de crecimiento del sector camaronero

- Reducción de costos de producción a través de la automatización.
- Han transcurrido 17 años de la Mancha blanca y la recuperación es indiscutible. El número de fincas se duplicó y actualmente se cuentan alrededor de 3000; sin embargo, el aumento en producción y en exportaciones no responde proporcionalmente a un aumento de tierras, por cuanto muchos camaroneros dejaron el negocio y sus fincas quedaron inactivas. El aumento del sector camaronero ecuatoriano se debe sobre todo a que los camaroneros cambiaron su forma de trabajo.

- Sistema de producción extensivo de baja necesidad en el que se siembran de 8 a 15 larvas por metro y el precio del productor se duplicó en el año 2014. En base a dichas estimaciones que indica que en el mundo existe un déficit del 25% de camarón, a causa de la disminución de la producción en Asia.
- Nuevas plantas de producción de balanceados con tecnología de punta, cuya inversión oscila entre los USD 50 millones.
- Las condiciones climatológicas del Ecuador permiten el desarrollo de un sin número de ejemplares tanto de flora como fauna; en este caso el camarón es uno de las especies que se beneficia directamente de aquellas propiedades, ya que en el país se generan hasta 3.5 ciclos de cosecha por año de dicho producto, así como un mayor desarrollo productivo por hectárea, lo que lo convierte en el mejor proveedor de camarón del mundo por su sostenibilidad.
- Ubicación estratégica en la mitad del mundo (latitud cero de la línea ecuatorial).
- Clima mega-diverso con más de 81 microclimas.
- Ubicado en una de las áreas más productivas acuícola del mundo

CRECIMIENTO Y EVOLUCIÓN DEL SECTOR CAMARONERO

ASPECTOS	UNIDAD DE MEDIDA	AL 2011	AL 2015	FUENTES
FINCAS	CANTIDAD	750	3000	CNA
MANO DE OBRA CALIFICADA	CANTIDAD	28142	37956	INEC/SENECYT
EXPORTACIONES	Miles USD FOB	197637	345225	BCE
IMPORTACIONES DE PRODUCTO	Miles USD FOB	108	156	BCE

Tabla 1 Crecimiento y evolución del sector camaronero

Elaborado por: Los Autores

Oportunidades de inversión

El mayor dinamismo que se observa en las exportaciones de camarón atrae más inversión. Nuevas plantas para la producción de alimento balanceado, alimentadores automáticos y sistemas de energía más eficiente forman parte de los proyectos de desarrollo que se emprenden desde este año (2017) para mejorar la producción⁸.

Las apuestas por más innovación se realizan porque se pronostica un mercado de exportación en crecimiento, dicen voceros de las empresas. Reducción del ciclo de producción de 120 a 90 días. Equipos valorados entre \$ 35,000 y \$ 45,000 a través de un hidrófono.

Nuevas plantas de producción de balanceados con tecnología de punta, cuya inversión oscila entre los USD 50 millones

Formulación del árbol de decisión

El árbol de decisión es una técnica de minería de datos, que prepara, sondea y explora información, con el fin de hallar determinantes de un suceso, por medio de la aplicación de algoritmos sobre un conjunto de datos. Dentro de las técnicas más representativas tenemos las redes neuronales, regresión lineal, árboles de decisión, modelos estadísticos, agrupamiento o clustering y reglas de asociación.

Con el fin de corroborar el objetivo de la investigación, se aplica el algoritmo CHAID, el cual permite modelar las diferencias entre los ratios financieros e identifica las variables capaz de explicar o predecir el comportamiento del rendimiento financiero en las empresas camaroneras del país.

Definición de variables

Para formular el árbol de decisión se utilizaron las siguientes variables de prueba:

Indicadores o Razones simples

Tienen por finalidad determinar las relaciones de magnitud que se pueden obtener al comparar diferentes conceptos y cifras del contenido de los estados financieros a una fecha determinada

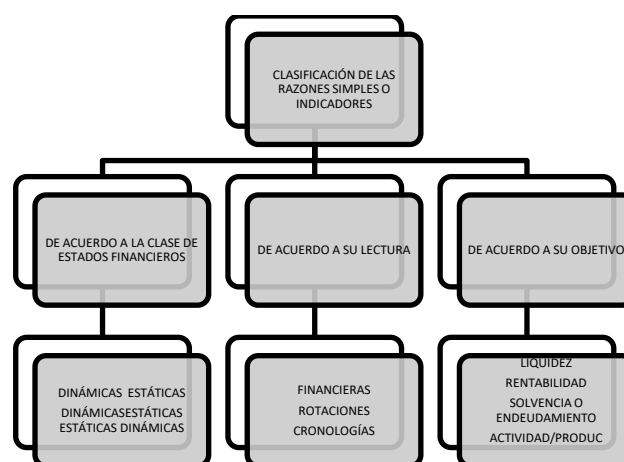


Gráfico 3 Clasificación de las razones simples o indicadores

Elaborado por: Los Autores

La aplicación de estos indicadores se realiza con el objetivo de:

- Determinar deficiencias o enfermedades de la empresa.
- Conocer la situación real económica y financiera de la empresa.
- Facilitar la toma de decisiones

Indicadores de liquidez

Por medio de éste ratio, se mide la capacidad de las empresas para realizar la cancelación a sus obligaciones a corto plazo. Dentro del modelo se probaron los indicadores de liquidez (razón corriente, prueba ácida y razón de liquidez).

⁸ <http://www.elcomercio.com/actualidad/inversiones-sectorcamaronero-ecuador-negocios-exportaciones.html>. Si está pensando en hacer uso del mismo, por favor, cite la fuente y haga un enlace hacia la nota original de donde usted ha tomado este contenido. ElComercio.com

Indicadores de actividad

Llamados también indicadores de rotación, tratan de medir la eficiencia con la cual una empresa utiliza sus activos, según la velocidad de recuperación de los valores aplicados en ellos.

Indicadores de rentabilidad

Los indicadores de rentabilidad, denominados también de rendimiento o lucratividad, sirven para medir la efectividad de la administración de la empresa para controlar el costo y el gasto, y de esta manera convertir las ventas en utilidades.

Indicadores de endeudamiento

Los indicadores de endeudamiento tienen por objeto medir en qué grado y de qué forma participan los acreedores dentro del financiamiento de la empresa.

Indicadores de apalancamiento

Estos indicadores comparan el financiamiento originario de terceros con los recursos del accionista, socios o dueños de las empresas, con el fin de establecer cuál de las dos partes está corriendo el mayor riesgo.

Los ratios usados en el algoritmo como variable independiente son los siguientes:

- Liquidez Corriente
- Prueba Ácida
- Endeudamiento Activo
- Endeudamiento Patrimonio
- Endeudamiento Activo fijo neto
- Apalancamiento Financiero
- Rotación Cartera
- Rotación Activo fijo
- Rotación Ventas
- Periodo de Medio cobranza
- Periodo de Medio pago

- Impacto Gastos administrativos - ventas
- Impacto Carga financiera
- Rentabilidad Neta activo
- Margen Bruto
- Margen Operacional
- Margen Neto
- Rentabilidad Operativa patrimonio
- Rentabilidad Financiera
- ROI
- Utilidad Neta
- Ventas
- Activo Total

Para definir a la variable independiente usamos el concepto estipulado por Dupont, el cual determina a la rentabilidad financiera mediante la mediante la siguiente ecuación:

Dupont ROE= (Utilidad neta/ventas)*(ventas/activo total)*(apalancamiento financiero)

Se observa como el primer factor corresponde al margen de utilidad en ventas, el segundo factor representa la rotación de activos totales que refleja la eficiencia en la operación de los activos y el tercer factor considera el apalancamiento financiero.

Resultados

La aplicación nos permite tener el siguiente esquema de categoización, en donde:

El primer nodo o rama principal determina el ROE calculado mediante la fórmula Dupont, que se encuentra directamente relacionado con el ROI (Rentabilidad de la inversión), pronosticando que a mayor porcentaje de ROI mayor será la rentabilidad.

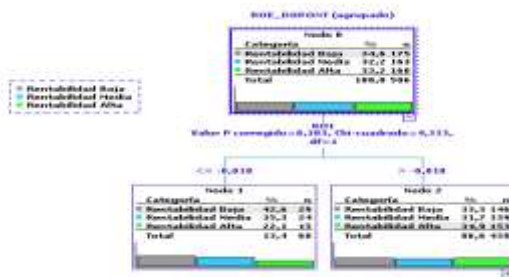


Gráfico 4 Nodo 1, algoritmo de Chaid

Fuente: Elaborado por: Los Autores

El nodo de decisión número dos determina que condicionado al ROI como primer variable directa a la rentabilidad, se tiene la Rentabilidad Neta del Activo como segunda variable de decisión. Donde a medida que aumenta el índice de Endeudamiento neto del activo, influye en mayor medida a la rentabilidad del sector.



Gráfico 5 Nodo 2, algoritmo de Chaid

Fuente: Elaborado por: Los Autores

Luego de continuar con el proceso de iteración, se determina que las variables de apalancamiento Financiera también forma parte del árbol decisivo de la industria de estudio.

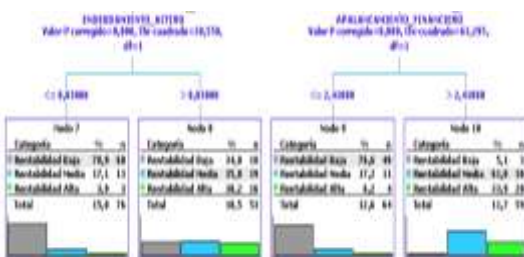


Gráfico 6 Nodos subsiguientes, algoritmo de Chaid

Fuente: Elaborado por: Los Autores

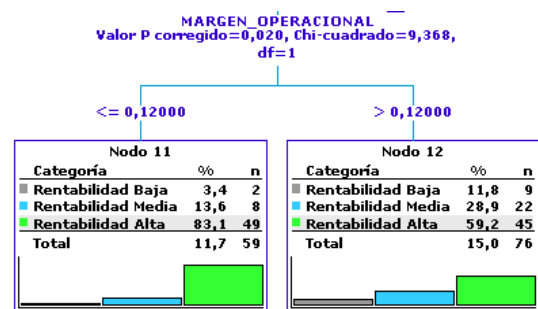


Gráfico 8 Nodos subsiguientes, algoritmo de Chaid

Fuente: Elaborado por: Los Autores

Por último, pero no menos importante encontramos el Margen Operacional como variable de decisión en el algoritmo.

Conclusiones

Al continuar con el desglose del árbol de decisión y mediante el proceso de iteración se concluye que las variables relacionadas directamente con la rentabilidad del sector son, de acuerdo al grado de asociación:

- ROI
- Rentabilidad Neta del activo
- Endeudamiento del activo
- Apalancamiento Financiero
- Margen Operacional

Es así como estas variables explican la rentabilidad del sector a un nivel de error del 2%, lo cual hace al modelo una representación estimativa veras de las situación del sector.

Debido al alto nivel de activos que las industrias poseen, el indicador de rentabilidad se asocia directamente con la rentabilidad y el endeudamiento de los activos fijos, por ello es importante la valuación y correcto manejo de las maquinarias en este sector.

Ahora bien, para la mayoría de las industrias el margen operacional formará parte directa e indirecta del árbol de decisión debido a que es el porcentaje de ingresos que cubren mis costos, y muestra la relación de sostenibilidad de la empresa. Al ser negativo es cuando se comienzan a tener problemas de solvencia, debido a que el porcentaje de ingresos destinados no cubren los gastos generados por la actividad.

Referencias

<http://www.edualter.org/material/sobirania/enlace7.pdf>

INEFAN: *Instituto Ecuatoriano Forestal y de Áreas Naturales, reemplazado más tarde por la Dirección Forestal del Ministerio del Ambiente*

<http://www.revistalideres.ec/lideres/industria-nacional-camaron-refloto-fuerza.html>

<http://camaronesexpo.blogspot.com/2008/02/produccion-de-camarones.html>

<http://www.elcomercio.com/actualidad/inversion-es-sectorcamaronero-ecuador-negocios-exportaciones.html>. Si está pensando en hacer uso del mismo, por favor, cite la fuente y haga un enlace hacia la nota original de donde usted ha tomado este contenido. ElComercio.com

Paz P. H., “Fundamentos de Finanzas Corporativas”. Manglaralto editores. 2010. Guayaquil – Ecuador.

EC Economistas contables. Consejo General de Economistas. “Excelencia empresarial: claves y buenas prácticas. Gráficas Rey. 2014. España.

Ayala M. J, “Temas de Finanzas”. 2002.

La ética profesional y su incidencia en el desempeño de los empleados en las microempresas

MURILLO-LIMONEZ, Rosa Karina*†, RENDÓN-GUERRA-Gina del Pilar, MERINO-ACOSTA, Zoila Noemi y ORTEGA-CABRERA, Rudy

Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Facultad de Ciencias Empresariales. km 1.5 vía Santo Domingo de Los Tsáchilas. Quevedo, Ecuador

Universidad Estatal Península de Santa Elena. Facultad de Sistemas de Telecomunicaciones. Vía La Libertad – Santa Elena, La Libertad, Ecuador

Recibido Julio 17, 2016; Aceptado Septiembre 25, 2016

Resumen

En la actualidad las economías avanzan por la creación de Microempresas, por emprendedores que perdieron el miedo al fracaso y decidieron invertir en lo que creían. Estas microempresas por lo general se conforman por amigos o familiares que deciden aportar con capital o trabajo, para que ésta pueda empezar a laboral. Y es allí donde nace el tema de cómo va a incidir la ética profesional en el nuevo negocio, al ser un convenio entre amigos o familiares el trato laboral se hace más delicado, en primera instancia con los amigos a veces no todos son responsables y por otro lado suelen ser muy exigentes, pretenden ver el fruto de su capital en un corto periodo de tiempo. Con todos éstos inconvenientes se hace difícil crear un ambiente laboral sano y tranquilo. La ética profesional es un conector entre los diversos componentes de una empresa sin importar su tamaño, la responsabilidad, el compromiso, la motivación, etc., Son valores éticos que no deben faltar, para que el plan de negocios resulte como se espera. La inversión es parte primordial para un negocio pero de nada va a servir si las personas no se comprometen a dar lo mejor de sí en cualquier labor que les sea asignada. El objetivo de este artículo es estudiar el grado de conocimiento que los microempresarios tienen sobre la ética profesional, y de qué manera influye en el desempeño laboral de sus empleados; mediante una encuesta realizada a una muestra de 72 microempresarios se obtuvo que: el 62 % de los microempresarios afirman conocer sobre la ética empresarial y con un 88% que tal conocimiento influye en el desempeño de sus empresas, indiscutible las microempresas por ser de tamaño infraestructural mediano se obtiene una mejor atención de parte de los empleados y directivos a los usuarios, esto con un 49 % arrojado de la encuesta es corroborado. No obstante se cree implementar nuevos códigos de éticas que ayuden a ser de las organizaciones más redituables, ya que se debería capacitar a los empleados y esto se convierte en mejoras para las microempresas.

Ética laboral, Microempresas Familiares, Desempeño empleados

Abstract

Currently, economies are advancing through the creation of Microenterprises, by entrepreneurs who have lost their fear of failure and decided to invest in what they believed. These micro-companies are usually made up of friends or family members who decide to contribute with capital or work, so that they can start working. And it is there where the issue of how professional ethics in the new business will impact, being an agreement between friends or family, the labor treatment becomes more delicate, in the first instance with friends sometimes not all are responsible and for On the other hand, they tend to be very demanding, pretending to see the fruit of their capital in a short period of time. With all these drawbacks it is difficult to create a healthy and peaceful work environment. Professional ethics is a connector between the various components of a company regardless of size, responsibility, commitment, motivation, etc., are ethical values that must not be lacking, so that the business plan is as expected. Investment is a fundamental part of a business but it will not be of any use if people do not commit themselves to give their best in any task assigned to them. The objective of this article is to study the degree of knowledge that microentrepreneurs have about professional ethics, and how it influences the work performance of their employees; through a survey of a sample of 72 microentrepreneurs, it was found that: 62% of microentrepreneurs say they know about business ethics and with 88% that such knowledge influences the performance of their companies, micro-companies are indisputable because they are of infrastructural size medium you get better attention from employees and managers to users, this with 49% thrown out of the survey is corroborated. However, it is believed to implement new codes of ethics that help to be the most profitable organizations, since employees should be trained and this becomes improvements for micro-enterprises.

Key factors, adoption of information technology, small and medium enterprises

Citación: MURILLO-LIMONEZ, Rosa Karina, RENDÓN-GUERRA-Gina del Pilar, MERINO-ACOSTA, Zoila Noemi y ORTEGA-CABRERA, Rudy. La ética profesional y su incidencia en el desempeño de los empleados en las microempresas. *Revista de Negocios & PyMes*. 2017, 3-9: 35-41

* Correspondencia al autor (Correo electrónico: rmurillo@uteq.edu.ec)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

La corrupción es un caso que se puede dar en todos los ámbitos de la acción humana, debido a que muchas de las decisiones involucran consideraciones relacionadas con aspectos de índole ética y moral, generalmente estos casos se centran en las actividades empresariales sean públicas o privadas, este es el caso de Ecuador que siendo un país mega diverso, pluricultural, y en vías de desarrollo se encuentra dentro de la lista de países con altos índices de corrupción según la Organización de a Transparencia Internacional. La característica principal de la ética profesional se cimienta en base a la responsabilidad que tienen todas y las personas que forman parte de una empresa.

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado con la finalidad de analizar la incidencia de la ética profesional en el desempeño administrativo del personal de las Microempresas en el Cantón Quevedo año 2017, debido a que en la actualidad por la carencia de valores morales, muchas veces la ética no tiene cabida por su desconocimiento, dando como resultado que se susciten actos que atentan contra la economía de la institución en la que se está elaborando.

Objetivo General.

Analizar la incidencia de la ética profesional en el desempeño administrativo del personal de las Microempresas en el Cantón Quevedo.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar el desenvolvimiento ético del personal de las Microempresas.
- Proponer un manual de normas y principios que establezcan el cumplimiento de la ética por parte del personal de las Microempresas.
- Socializar el manual de normas y principios éticos con todo el personal que labora en las Microempresas para mejorar el rendimiento y la productividad en sus labores.

Metodología

Método deductivo

“El método deductivo ayudó a profundizar más en el tema, investigando la falta de la Ética profesional y cómo afecta al desempeño laboral.”

Método analítico

“El método analítico ayudó a separar el tema en subtemas de falta de ética para poder analizarlos y observar de qué forma se ven beneficiadas o afectadas las Microempresas.

Contribución.

En el desarrollo administrativo del personal de las Microempresas en el Cantón Quevedo año 2017. Las Microempresas se forman por emprendedores: amigos o familiares, que perdieron el miedo al fracaso y decidieron invertir en lo que creían y aportar con capital o trabajo. Y es allí donde nace el tema de cómo va a incidir la ética profesional en el nuevo negocio, al ser un convenio entre amigos o familiares el trato laboral se hace más delicado, en primera instancia con los amigos a veces no todos son responsables y por otro lado familiares que suelen ser muy exigentes, quieren ver el fruto de su capital en un corto periodo de tiempo. Con todos éstos inconvenientes se hace difícil crear un ambiente laboral tranquilo.

La ética profesional es un conector entre los diversos componentes de una empresa sin importar su tamaño, la responsabilidad, el compromiso, la motivación, etc., Son valores éticos que no deben faltar, para que el plan de negocios resulte como se espera.

La inversión es parte primordial para un negocio pero de nada va a servir si las personas no se comprometen a dar lo mejor de sí en cualquier labor que les sea asignada.

Materiales y Métodos

Esta investigación se desarrolló en diferentes microempresas del cantón Quevedo, provincia de Los Ríos, Ecuador. Se utilizaron modelos y programas estadísticos, desde Excel (estadística descriptiva) hasta SPSS (estadística inferencial). La encuesta se realizó de manera directa en horarios y jornadas que no interrumpieron el desempeño laboral, tanto de los microempresarios. La muestra se tomó de forma aleatoria obteniendo como población una cantidad de 300 microempresas. Se utilizó la fórmula aplicable a poblaciones inferiores a 100.000 con un nivel de confianza del 95%

En dónde:

$$n = \frac{Npqz^2}{(N-1)e^2 + 1pqz^2} \quad (1)$$

N = 300

Z = 95% Nivel de confianza

P = 50% Probabilidad de aceptación

Q = 50% Probabilidad de no aceptación

e = 5% Grado de error

$$n = \frac{(90)(0.5)(0.5)(1.96)^2}{(90-1)(0.08)^2(0.5)(0.5)(1.96)^2}$$

$$n = \frac{(90)(0.5)(0.5)(3.4816)}{(90-1)(0.08)^2(0.5)(0.5)(3.4816)}$$

$$n = \frac{86}{0.2225 + 0.964}$$

$$n = \frac{86}{1.1829}$$

$$n = 72.47$$

$$n = 72$$

Total de encuestas a realizarse, es de 72

Alternativas	Número de Microempresarios	Porcentaje
Bueno	45	62%
Malo	10	14%
Regular	17	24%
Total	72	100%

Tabla 1 Conocimiento sobre Etica Profesional

El 62% de las personas encuestadas manifestaron estar de acuerdo con la aplicación de la ética profesional dentro de las microempresas.

Alternativas	Número de Microempresarios	Porcentaje
Alto	63	88%
Medio	6	8%
Bajo	3	4%
Total	72	100%

Tabla 2 Grado considera que la ética profesional influye en el buen desempeño de las Microempresas

El 88% consideran que la ética es parte fundamental en el desarrollo de la empresa debido a que ellos son la imagen de las microempresas.

Alternativas	Número de Microempresarios	Porcentaje
Buena	35	49%
Mala	33	46%
Regular	4	6%
Total	72	100%

Tabla 3 La atención por parte de los empleados de las Microempresas a los usuarios.

De acuerdo a los datos obtenidos el 49% de las personas encuestadas opinan que la atención al cliente en las microempresas, es buena pero aun asi vemos que el 46% esta insatisfecho.

Alternativas	Número de Microempresarios	Porcentaje
Si	32	44%
No	40	56%
Total	72	100%

Tabla 4 Compromiso laboral por parte de los empleados de las Microempresas

Como podemos observar el 44% de las personas encuestadas si hay compromiso de parte de cada uno de ellos, y el 56% que no es así.

Alternativas	Número de Microempresarios	Porcentaje
Honestidad	38	53%
Puntualidad	30	42%
Ccapacidad	4	6%
Total	72	100%

Tabla 5 Valor ético importante que debe de tener el personal de las Microempresas

Como podemos observar el 53% de las personas encuestadas opinan los empleados deberían ser más honestos, el 42% dicen que deberían adoptar más puntualidad y el 5% que deberían ser más coordinados.

Alternativas	Número de Microempresarios	Porcentaje
Si	62	86%
No	10	14%
Total	72	100%

Tabla 6 Implementación de un código de ética para el personal de las Microempresas

Como podemos observar el 86% de las personas encuestadas opinan que no es necesario ya que están en un buen nivel, mientras que el 14% explica que si para la mejoría de su atención

Alternativas	Número de Microempresarios	Porcentaje
Buenos	57	79%
Regulares	13	18%
Malos	2	3%
Total	72	100%

Tabla 7 Cumplimiento del código de ética en las Microempresas, como cree que serían los resultados

Como podemos observar el 79% de las personas encuestadas opinan que serían buenos, el 18% que podrían ser malos y el 3% que serían regulares.

Alternativas	Número de Microempresarios	Porcentaje
Llamarles la atención	18	25%
Capacitarlos	54	75%
Total	72	100%

Cuadro 8 Normas establecidas en el código de ética, qué sería lo correcto

Como podemos observar el 75% de las personas encuestadas opinan que lo mejor sería solo multarlos, mientras que un 25% dice que al despedirlos el resto de personal cambiaría su actitud.

Alternativas	Número de Microempresarios	Porcentaje
Si	68	94%
No	4	6%
Total	72	100%

Cuadro 9 Cabalidad las normas y principios de código de ética aumentarían las ventas y esto ayudaría al desarrollo de las Microempresas

Como podemos observar el 94% de las personas encuestadas dice que eso ayudaría no solo al aumento sino también como persona misma, mientras que el 6% dice que no es necesario para que las ventas aumenten.

Discusión

Hemos preparado esta cuasi antología contentiva, en parte, de una selección de trabajos específicos de uno o varios autores, sobre la temática de la ética en su doble presentación conceptual y en su aplicación práctica aplicada al desempeño profesional y al actuar de la empresa. Reiteramos, a lo largo del texto, sobre la conceptualización de la ética y por eso, en el transcurso de la temática, volvemos a definir, en todas las formas posibles lo que es la ética y su importancia.

Nuestra intención es la de ubicar a los estudiantes, específicamente de la carrera de administración de empresas, y en forma general a los lectores, en un sendero estructurado de lo que es la ética profesional y empresarial en este siglo XXI.

La ética ha adquirido en nuestra época nuevas dimensiones de responsabilidad. Hans Jonas en su obra “El Principio de Responsabilidades”, sostiene que la ética hasta ahora se aplicaba a la evaluación de la acción con un alcance inmediato. Eso tenía que ver con el aquí y el ahora, con situaciones concretas de los hombres tanto en la esfera pública como en la privada. Hoy el hombre ha ampliado la esfera de su acción, ya que mucho de lo que hace traerá consecuencias para la vida futura de los seres humanos.

Hay un inmenso poder que se está desplegando y adoptamos, como preocupación, el impacto que la ciencia y la tecnología, pueden tener, tanto en el plano de la vida humana como en el de la naturaleza en general. Por ello propugnamos por la necesidad de que se genere un modelo ético que parta del impacto de la tecnología en la naturaleza, de modo tal que se pueda regular el costo futuro de las acciones.

La tecnología está impulsada por el progreso constante, se supera a sí misma día a día, y su finalidad es lograr un mayor dominio sobre las cosas. Por esto si la esfera de la producción invadió el ámbito de la acción, la moral tendrá que penetrar el ámbito de la producción y concretarse en políticas públicas que tengan como sujeto de la ley a las generaciones futuras.

Debemos tener en cuenta un principio fundamental: "Obra de tal manera que tú quieras que lo que hagas permita seguir manteniendo la vida del planeta". La obligatoriedad estará puesta en que la acción que se realizará debe garantizar una conducta que facilite la continuidad de la existencia humana.

Conclusiones

- El desenvolvimiento ético del personal de las Microempresas es variable y sobre todo tiende a mejorar.
- El manual de normas éticas describe las normas y políticas que deben cumplir, además de los derechos y atribuciones de los empleados, que están dispuestas en el código de trabajo.
- Cumpliendo con la normativa vigente, se socializo el manual de Etica que debe aplicarse en las microempresas, destacando que uno de los objetivos que se persigue mejorar el rendimiento y la productividad en sus labores.

Recomendaciones

- Se debe mostrar interés en cada una de las labores que realizan los empleados y no dejarlos al margen para evitar problemas de incumplimiento.
- Tratar de solucionar los problemas laborales en el momento en el que suceden, es decir no darles tiempo para que empeoren.

- Se recomienda la continuidad de la aplicación de los principios éticos, para que todo el personal que labora en las Microempresas este enmarcado a los lineamientos y conjuntamente aporten de mejor manera al desarrollo efectivo de la misma.

Referencias

- Alberti, R. (2008), los valores y sus desafíos. En R. Alberti, los valores y sus desafíos.
- Arias, M (2012). Métodos de Investigación. México: Antillas.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2011). BID.
- Carrasquillo, L. (2008). Microempresas. En L. Carrasquillo, Microempresas.
- Covey, S. (2010). Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva. En S.
- Covey, Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva.
- Guido, A. (1994) General Principles of Law, Annual Survey of International & Comparative Law.
- Harold, K. (2010). Administración una Perspectiva Global. En K. Harold, Administración una Perspectiva Global.
- José, V. (2008). Ética y Universalidad. En V, José, Ética y Universalidad. México.
- Kant, E. (2001). Crítica de la Razón Práctica Madrid: Mestas Ediciones.
- Kant, M. (2001). Crítica de la Razón Práctica. En M. Kant, Crítica de la Razón Práctica.
- Koontz, H. (2010). Administración una Perspectiva Global. En H. Koontz, Administración una Perspectiva Global.
- Leonardo, B. (2009). Ética Planetaria. En B. Leonardo, Ética Planetaria.

MORALES, V. (2015).
www.valoresmorales.net. Obtenido de
www.valoresmorales.net:
<http://www.valoresmorales.net/>

Stephen, R. (2008). Administración Teórica y
Práctica. En R. Stephen, Administración
Teórica y Práctica.

[Título en Times New Roman y Negritas No.14]

Apellidos en Mayusculas -1er Nombre de Autor †, Apellidos en Mayusculas -2do Nombre de Autor
Correo institucional en Times New Roman No.10 y Cursiva

(Indicar Fecha de Envío: Mes, Día, Año); Aceptado(Indicar Fecha de Aceptación: Uso Exclusivo de ECORFAN)

Resumen

Título

Objetivos, metodología

Contribución

(150-200 palabras)

Abstract

Title

Objectives, methodology

Contribution

(150-200 words)

Keywords

Indicar (3-5) palabras clave en Times New Roman y Negritas No.11

Cita: Apellidos en Mayúsculas -1er Nombre de Autor †, Apellidos en Mayusculas -2do Nombre de Autor. Título del Paper. Título de la Revista. 2015, 1-1: 1-11 – [Todo en Times New Roman No.10]

*Correspondencia al Autor (Correo electrónico:)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

Texto redactado en Times New Roman No.12, espacio sencillo.

Explicación del tema en general y explicar porque es importante.

¿Cuál es su valor agregado respecto de las demás técnicas?

Enfocar claramente cada una de sus características

Explicar con claridad el problema a solucionar y la hipótesis central.

Explicación de las secciones del artículo

Desarrollo de Secciones y Apartados del Artículo con numeración subsecuente

[Titulo en Times New Roman No.12, espacio sencillo y Negrita]

Desarrollo de Articulos en Times New Roman No.12, espacio sencillo.

Inclusión de Graficos, Figuras y Tablas-Editables

En el *contenido del artículo* todo gráfico, tabla y figura debe ser editable en formatos que permitan modificar tamaño, tipo y número de letra, a efectos de edición, estas deberán estar en alta calidad, no pixeladas y deben ser notables aun reduciendo la imagen a escala.

[Indicando el titulo en la parte inferior con Times New Roman No.10 y Negrita]

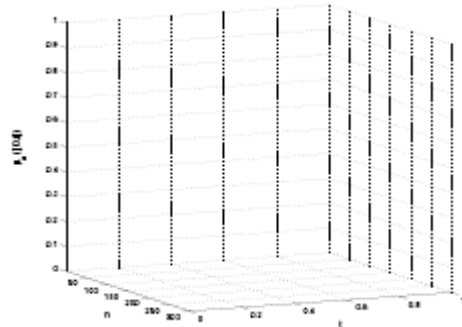


Grafico 1 Titulo y Fuente (en cursiva).

No deberan ser imágenes- todo debe ser editable.

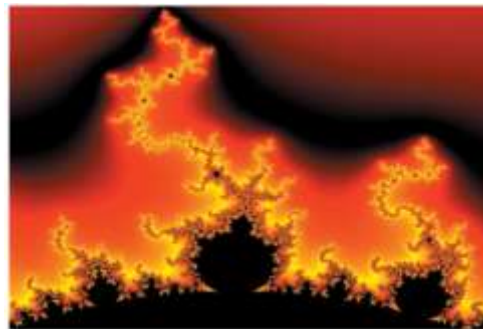


Figura 1 Titulo y Fuente (en cursiva).

No deberan ser imágenes- todo debe ser editable.

Tabla 1 Titulo y Fuente (en cursiva).

No deberan ser imágenes- todo debe ser editable.

Cada artículo deberá presentar de manera separada en **3 Carpetas**: a) Figuras, b) Gráficos y c) Tablas en formato .JPG, indicando el número en Negrita y el Titulo secuencial.

Para el uso de Ecuaciones, señalar de la siguiente forma:

$$Y_{ij} = \alpha + \sum_{h=1}^r \beta_h X_{hij} + u_j + e_{ij} \quad (1)$$

Deberán ser editables y con numeración alineada en el extremo derecho.

Metodología a desarrollar

Dar el significado de las variables en redacción lineal y es importante la comparación de los criterios usados

Resultados

Los resultados deben ser por sección del artículo.

Anexos

Tablas y fuentes adecuadas.

Agradecimiento

Indicar si fueron financiados por alguna Institución, Universidad o Empresa.

Conclusiones

Explicar con claridad los resultados obtenidos y las posibilidades de mejora.

Referencias

Utilizar sistema APA. **No** deben estar numerados, tampoco con viñetas, sin embargo en caso necesario de numerar será porque se hace referencia o mención en alguna parte del artículo.

Ficha Técnica

Cada artículo deberá presentar un documento Word (.docx):

Nombre de la Revista

Título del Artículo

Abstract

Keywords

Secciones del Artículo, por ejemplo:

1. *Introducción*
2. *Descripción del método*
3. *Análisis a partir de la regresión por curva de demanda*
4. *Resultados*
5. *Agradecimiento*
6. *Conclusiones*
7. *Referencias*

Nombre de Autor (es)

Correo Electrónico de Correspondencia al Autor

Referencias

Formato de Originalidad



Madrid, España a ____ de ____ del 20 ____

Entiendo y acepto que los resultados de la dictaminación son inapelables por lo que deberán firmar los autores antes de iniciar el proceso de revisión por pares con la reivindicación de ORIGINALIDAD de la siguiente Obra.

Artículo (Article):

Firma (Signature):

Nombre (Name)

Formato de Autorización



Madrid, España a _____ de ____ del 20

Entiendo y acepto que los resultados de la dictaminación son inapelables. En caso de ser aceptado para su publicación, autorizo a ECORFAN-Spain difundir mi trabajo en las redes electrónicas, reimpresiones, colecciones de artículos, antologías y cualquier otro medio utilizado por él para alcanzar un mayor auditorio.

I understand and accept that the results of evaluation are inappealable. If my article is accepted for publication, I authorize ECORFAN-Spain to reproduce it in electronic data bases, reprints, anthologies or any other media in order to reach a wider audience.

Artículo (Article):

Firma (Signature)

Nombre (Name)

Revista de Negocios & PyMES

“Análisis de los indicadores financieros de los principales bancos privados del Ecuador”

GARZOZI-PINCAY, René Faruk, PERERO-TRIGRERO, José Luis, RANGEL-LUZURIAGA, Ernesto Wladimir y VERA-ALCÍVAR, Jessenia Victoria

“Factores que influyen en el estrés laboral en las empresas de servicio”

QUISPE, Jimmy, MÉNDEZ, Jéssica y QUISPE, Jorge

“Rentabilidad financiera del Sector camaronero: Formulación del árbol de decisión mediante el algoritmo de CHAID”

ESPINOZA, Johnny E., Figueroa, Ivette J., LAÍNEZ, Amarilis G. y MALAVÉ, Loren A.

“La ética profesional y su incidencia en el desempeño de los empleados en las microempresas”

MURILLO-LIMONEZ, Rosa Karina, RENDÓN-GUERRA-Gina del Pilar, MERINO-ACOSTA, Zoila Noemi y ORTEGA-CABRERA, Rudy

