

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE POSGRADO

**La resiliencia en la sostenibilidad empresarial de las
medianas empresas industriales manufactureras de
Guayas-Ecuador**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias
Administrativas

AUTOR

Susana Isabel Lam Rodríguez

ASESOR

Ebor Fairlie Frisancho

Lima – Perú

2017

AGRADECIMIENTOS

Durante el desarrollo de la presente investigación he conocido a muchas personas, quienes de diversas maneras han contribuido sustancialmente a la culminación de mi trabajo; a todas ellas mi imperecedero agradecimiento, en especial al Dr. Ebor Fairlie Frisancho, quien ofició de asesor, bajo cuya dirección y su inmejorable asistencia se constituyó, para mí, en fuente de inspiración en los temas abordados.

A las autoridades y docentes de la Universidad Nacional de Mayor de San Marcos – Perú, quienes de alguna manera estuvieron pendientes de los avances del proceso formativo de mi tesis doctoral.

A las autoridades de la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador quienes depositaron su confianza y otorgaron generosamente los recursos necesarios para cumplir con esta anhelada meta, la cual, desde ya, me comprometo a retribuir para el engrandecimiento de la misión Salesiana.

Quisiera hacer extensiva también mi gratitud a mis compañeros del doctorado, especialmente a Santi, Shantita y Diana por su amistad, el tiempo de estudio compartido y sus valiosos aportes, tanto en lo personal como en lo académico, que incentivaron en mí el valor del trabajo en equipo. También quiero dar las gracias a los gerentes y administradores de cada una de las empresas que me abrieron sus puertas, brindándome el tiempo y la información necesaria para cumplir con los objetivos de la tesis.

A todos ellos, muchas gracias de corazón.

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a Dios y a mi familia. Dios es quien me ha proporcionado la vida y la salud, sin ellas no sería posible nada. A mi familia por la motivación, el apoyo, la confianza y sobre todo la felicidad que siempre me entregan, que me impulsan a continuar los proyectos que emprendo.

A mis hijos, David y Margaret, por el tiempo arrebatado a su infancia con la promesa que ha sido única y exclusivamente con el fin de garantizarles un futuro prometedor.

Los amo.

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Situación Problemática.....	1
1.2 Formulación del problema.....	1
1.2.1 Formulación del problema general.....	5
1.2.2 Formulación del problema, específicos.....	5
1.3 Justificación teórica.....	6
1.4 Justificación práctica.....	6
1.5 Objetivos de la investigación.....	7
1.5.1 Objetivo General.....	7
1.5.2 Objetivos específicos.....	7
1.6 Hipótesis.....	8
1.6.1 Hipótesis general.....	8
1.6.2 Hipótesis específicas.....	8
 CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	 9
2.1 Marco Filosófico o epistemológico.....	9
2.2 Antecedentes de Investigación.....	11
2.3 Bases teóricas.....	17
2.3.1 La Resiliencia empresarial.....	17
2.3.1.1 El liderazgo resiliente.....	21
2.3.1.2 Las Redes Organizacionales como factor de resiliencia empresarial.....	26
2.3.1.3 La Orientación al Cambio como factor de resiliencia empresarial	30
2.3.2 La Sostenibilidad Empresarial.....	31
2.3.2.1 Dimensión económica.....	35
2.3.2.2 Dimensión social.....	38

2.3.2.3 Dimensión ambiental.....	39
2.3.3 Las Medianas Empresas.....	40
2.4. Marco conceptual o glosario.....	43
CAPÍTULO 3: METODOLOGIA	46
3.1 Tipología de la investigación	46
3.2 Identificación de las variables.....	47
3.2.1 Resiliencia.....	47
3.2.2 Sostenibilidad Empresarial.....	48
3.3 Operacionalización de variables.....	49
3.4 Unidad de análisis.....	51
3.5 Población de estudio.....	54
3.6 Tamaño de muestra.....	55
3.7 Selección de la Muestra.....	57
3.8 Técnicas de recolección de datos.....	58
3.9 Fiabilidad del instrumento.....	59
CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	62
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	62
4.1.1 VARIABLE (X): RESILIENCIA.....	62
4.1.2 DIMENSIONES DE LA VARIABLE RESILIENCIA	64
4.1.2.1 DIMENSIÓN X1: Liderazgo.....	64
4.1.2.2 DIMENSIÓN X2: Redes Organizacionales.....	66
4.1.2.3 DIMENSIÓN X3: Orientación al cambio.....	68
4.1.3 VARIABLE (Y): SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL.....	70
4.1.4 DIMENSIONES DE LA VARIABLE (Y): SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL.....	72
4.1.4.1 DIMENSIÓN Y1: Dimensión Económica.....	72
4.1.4.2 DIMENSIÓN Y2: Dimensión Social.....	74
4.1.4.3 DIMENSIÓN Y2: Dimensión Ambiental.....	75
4.2 Prueba de hipótesis.....	77

4.2.1 Hipótesis general.....	77
4.2.2 Hipótesis específicas.....	79
4.2.2.1 HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 1	79
4.2.2.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2.....	81
4.2.2.3 HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°3.....	83
4.3 Discusión y Contrastación empírica.....	85
CONCLUSIONES	88
RECOMENDACIONES.....	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
ANEXOS.....	100

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Factores que afecta la productividad en la PYMES	4
Cuadro 2 Clasificación de sociedades según CIU en la provincia del Guayas - Ecuador	42
Cuadro 3 Descripción de los sectores según CIU.....	52
Cuadro 4 Descripción - muestra.....	56
Cuadro 5 Estadístico de fiabilidad del instrumento	60
Cuadro 6 Estadístico de fiabilidad de instrumento sobre la variable Resiliencia	61
Cuadro 7 Estadístico de fiabilidad de instrumento sobre la variable Sostenibilidad Empresarial	61
Cuadro 8 Resultados de la variable Resiliencia.....	63
Cuadro 9 Resultados de la dimensión Liderazgo.....	64
Cuadro 10 Resultados de la dimensión Redes Organizacionales.....	66
Cuadro 11 Resultados de la dimensión Orientación al cambio	68
Cuadro 12 Resultados de la variable Sostenibilidad Empresarial	70
Cuadro 13 Resultados de la dimensión Aspectos Económicos	72
Cuadro 14 Resultados de la dimensión Aspectos Sociales	74
Cuadro 15 Resultados de la dimensión Aspectos Ambientales	75
Cuadro 16 Correlaciones de las variables, dependiente e independiente	78
Cuadro 17 Correlaciones de las variables, Liderazgo con Sostenibilidad Empresarial.....	80
Cuadro 18 Correlaciones de las variables, Redes Organizacionales con Sostenibilidad Empresarial	82
Cuadro 19 Correlaciones de las variables, Orientación al cambio con Sostenibilidad Empresarial	84
Cuadro 20 Indicadores de relación desagregados.....	87
Cuadro 21 Indicadores representativos de las Dimensiones	87
Cuadro 22 Ponderaciones de resultados - Formulario de observación -1	114
Cuadro 23 Ponderaciones de resultados - Formulario de observación - 2	115
Cuadro 24 Ponderaciones de resultados - Formulario de observación - 6	119

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensiones de la variable sostenibilidad en el accionar	34
Figura 2 Tipología de las variables	53
Figura 3 Histograma sobre los resultados de la variable Resiliencia	63
Figura 4 Histograma sobre los resultados de la dimensión Liderazgo	65
Figura 5 Histograma sobre los resultados de la dimensión Redes Organizacionales	67
Figura 6 Histograma sobre los resultados de la dimensión Orientación al cambio	69
Figura 7 Histograma sobre los resultados de la variable Sostenibilidad Empresarial.....	71
Figura 8 Histograma sobre los resultados de la dimensión aspectos económicos.....	73
Figura 9 Histograma sobre los resultados de la dimensión Aspectos Sociales	74
Figura 10 Histograma sobre los resultados de la dimensión Aspectos Ambientales	76
Figura 11 Inclusión de variables en el proceso	90
Figura 12 Ponderación de resultados – Formulario de observación - 3.....	116
Figura 13 Ponderación de resultados – Formulario de observación - 4.....	117
Figura 14 Ponderación de resultados – Formulario de observación - 5.....	118

ANEXOS

Anexo 1: PYMES del sector Manufacturero de la Provincia del Guayas - Ecuador	100
Anexo 2: Cuestionario	108
Anexo 3: Análisis del formulario de observación.....	113

RESUMEN

La resiliencia es un concepto utilizado en física, que se refiere a la capacidad que posee un cuerpo para resistir a cambios producidos por la presencia de factores externos, como puede ser la temperatura, permitiendo la permanencia de la estructura inicial, o inclusive mejorándole al cuerpo. Este concepto ha sido trasladado al campo organizacional, en donde el cuerpo sería la estructura organizacional, en tanto que los factores externos serían la dinámica económica, que afecta continuamente a la empresa.

La finalidad de toda organización es la de perdurar en el tiempo y para ello requiere de una serie de acciones de gestión, estas provienen de tres componentes estructurales que conforman la resiliencia: el liderazgo, redes organizacionales y orientación al cambio, que de acuerdo a su comportamiento inciden en la sostenibilidad empresarial, que está conformada, a la vez, por las dimensiones económicas, sociales y ambientales, receptoras directas de las primeras.

Dentro del liderazgo se revisa los componentes de innovación, creatividad y participación del personal; en las redes organizacionales se analiza elementos como la toma de decisiones, para escoger a los grupos de interés; así como el asociacionismo eficaz y el manejo de los recursos internos; en tanto que, en la orientación al cambio explica los factores como la planificación del estrés organizacional, la postura proactiva y las estrategias de planificación.

La dimensión económica conformada por la presencia en el mercado y el valor distribuido y directo; la dimensión social compuesta por la calidad laboral, el desarrollo del capital humano y la responsabilidad ética sobre el producto; y, la dimensión ambiental que incluye la reutilización y reciclaje de materiales, y las tecnologías limpias.

Como resultado de la investigación se encontró que, de los tres componentes estructurales, el de mayor incidencia en la sostenibilidad empresarial es el de

orientación al cambio con 0.945 de correlación, seguido de las redes organizacionales con 0.895, y, finalmente el de liderazgo con 0.835.

El presente estudio está pensado en los gerentes de las PYMES, como una herramienta que facilite la orientación en la gestión de sus empresas, con el objetivo que encuentren mecanismos eficaces, como es el de la resiliencia, para alcanzar la sostenibilidad de sus organizaciones.

El valor agregado a la ciencia del presente estudio es un constructo que contribuye a que las organizaciones sean perdurables en el largo plazo, desde la perspectiva de la resiliencia.

Palabras clave: resiliencia, resiliencia organizacional, crisis, sostenibilidad empresarial.

ABSTRACT

Resilience is a concept used in physics, which refers to the ability of a body to resist changes produced by the presence of external factors, such as temperature, allowing to maintain the initial structure or even improving the body.

This concept has been transferred to the organizational field, where the body would be the organizational structure, while the external factors would be economic dynamics, which continuously affects the company.

The purpose of any organization is to endure in time and for this reason it requires a series of management actions, these actions come from the three structural components of resilience: Leadership, Organizational Networks, and Orientation to Change; which, according to their Behavior, affect business sustainability, which in turn is shaped by the economic, social, and environmental dimensions, as direct recipients of the previous ones.

Innovation, creativity, and staff participation are reviewed as components of the Leadership field; In Organizational Networks, elements such as decision making are analyzed in order to choose the interest groups, as well as Effective Associationism and the management of internal resources, while Orientation to change explains factors such as organizational stress planning, proactive stance, and planning strategies.

The economic dimension is composed by market participation and the distributed and direct value; the social dimension is made up of labor quality, human resources development, and ethical responsibility towards the product; And, the environmental dimension that includes the reutilization and recycling of materials as well as the use of clean technologies.

As a result of the research, it was found that Orientation to change has the greatest impact on business sustainability out of the other two structural components, with a correlation of 0.945, followed by Organizational Networks with 0.895, and finally the leadership with 0.835.

The present study is intended for managers of SMEs, as a facilitator and guidance in the management of their companies, in order to find effective mechanisms, such as resilience, to achieve the sustainability of their organizations.

The value added to science of the present study is a construct that contributes so that organizations can endure in the long run from the perspective of resilience.

Key words: Resilience, Organizational resilience, crisis, business sustainability

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1 Situación Problemática.

La presente investigación estudia la resiliencia en la sostenibilidad empresarial de las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador.

El término de resiliencia ha sido utilizado en diversas disciplinas académicas y en muchos contextos diferentes, en las ciencias sociales, dirigida a las organizaciones, varios autores como (Hamel & Valikangas, 2003), (Hart & Milstein, 1999) y (Moore & Manring, 2009), citado por (Ates & Bititci, 2011) indican que la resiliencia es la capacidad que tiene una organización para sobrevivir, adaptarse y mantenerse en el negocio frente a cambios imprevistos o turbulentos.

La capacidad de poder convertir la crisis en una fuente de oportunidad estratégica es una de las funciones importantes que tiene el término resiliencia, siendo esta una característica común de sistemas complejos como: las empresas, ciudades o los ecosistemas (Fiksel, 2006).

Actualmente el mundo vive una transformación tecnológica continua que viene acompañada de cambios en las regulaciones políticas-gubernamentales, propias de cada país o por la presión de la globalización, haciendo que el ciclo de crecimiento de las empresas continuamente se enfrente a problemas de

diferente naturaleza, exigiendo una imperante evaluación del estado empresarial, especialmente cuando las amenazas son impredecibles.

La resiliencia es una importante contribución teórica a la comprensión de las fuentes probables de sostenibilidad (Pierce, Budd, & Lovrich, 2011), varios autores como Fiskel (2006), Folke (2006), Walker y Salt (2006) definen la resiliencia como la capacidad de un sistema para absorber las perturbaciones y continuar manteniendo su funcionabilidad y estructura básica, autores que consideran a la resiliencia como un factor clave para lograr la sostenibilidad a largo plazo.

Las empresas en su desarrollo siempre enfrentarán problemas, por lo tanto, es inevitable que se produzcan alteraciones en su estructura que impidan u obstaculicen el logro de sus objetivos, en este caso el alcanzar la sostenibilidad, la gerencia debe estar preparada para responder a estos cambios que se producen, es decir deben ser resilientes (Ates & Bititci, 2011).

La resiliencia en las empresas se mide considerando varios factores: el liderazgo, las redes organizacionales que posean y la orientación al cambio que contribuya a manejar los cambios inesperados.

En Ecuador lo menciona así el artículo del El Diario Manabita de libre pensamiento (mayo, 2012), la sociedad ecuatoriana se debate en una necesitada práctica de innovación, creatividad y toma de decisiones y esto lógicamente redundando en una preocupante carencia de liderazgo.

Para las empresas es esencial la gestión continua con la sociedad, las redes organizacionales es una acción inviable, en donde las áreas técnicas, estratégicas y humanas - siendo la última el comprender cómo una empresa se relaciona con empleados, competidores, clientes, proveedores – favorecen aspectos resilientes empresariales.

Toda la información con el grupo de trabajo interno y externo, proporciona una orientación al cambio, que se da al instante de recibir los cambios inesperados (Fundación Instituto Iberoamericano de Mercados de Valores (IIMV), 2015), siendo las dimensiones del liderazgo, las redes organizacionales y la orientación al cambio los factores resilientes en la sostenibilidad de una empresa.

El término sostenibilidad empresarial es la adaptación continua de las organizaciones a las condiciones cambiantes que existen en la actualidad a nivel local e internacional, que afectan la gestión de la organización, siendo la sostenibilidad empresarial (Starr, Newfrock, & Delurey, 2003) aquella que se basa en una visión variable del mundo en donde el crecimiento y el cambio son inevitables para las empresas, adoptando factores de resiliencia para obtenerla.

Sin embargo, en el contexto de estudio (Ecuador), rara vez, las empresas tiene la capacidad de recuperación, más al tratarse de la pequeña y/o mediana organización, por lo tanto, su extinción se hace inevitable, esto determina que el análisis de la sostenibilidad empresarial sea obligatorio, para proporcionar una visión detallada de los factores que caracterizan a la resiliencia.

Predecir el futuro en situaciones bajo incertidumbre se torna complicado, sin embargo, las empresas pueden equiparse de habilidades para adaptarse y/o superar los cambios inesperados y seguir adelante, la resiliencia aquí puede ser la clave para la sostenibilidad empresarial.

En el Ecuador según el Censo Nacional Económico del 2010 realizado por el INEC (2010), 99 de cada 100 establecimientos están categorizados como pequeña y mediana empresa-PYME, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2013) y (Soriano, 2005) indican que el 80% de las Pymes fracasa antes de los cinco años y el 90% no llega a los diez y que entre el 50% y el 75% dejan de existir antes de los tres primeros años.

En el Ecuador existe 496.708 Pymes (INEC, 2010), la provincia con mayor número de establecimientos es Guayas con 116.238 Pymes, sigue Pichincha con 110.585 y en tercer lugar la provincia del Azuay con 35.103, indicado por Susana, Lam (2017).

En la provincia del Guayas 840 son medianas empresas, con la categorización del CIIU (Clasificación internacional industrial uniforme) clasificó a las empresas del sector industrial manufacturero que se encuentran localizadas en la provincia del Guayas.

En el estudio de la FENAPI (Federación de Cámaras de la Pequeña Industria) realizado en el 2007 sobre las caracterizaciones de las Pymes de la Industria Manufacturera, señala como resultado qué factores afectan a la productividad, sectorizándolos por provincias, como muestra la Cuadro 1.

Cuadro 1 Factores que afecta la productividad en la PYMES

Factores que han afectado la productividad y desarrollo de su empresa	Lo Identificador				
	Pichincha	Guayas	Manabí	Los Ríos	Esmeraldas
Acceso al financiamiento	99,6%	89,9%	100%	96%	100%
Tasa de Impuestos	98,1%	90,7%	100%	96%	100%
Corrupción estatal	98,1%	89,9%	100%	96%	100%
Estabilidad de la economía	98,6%	89,4%	100%	96%	100%
Seguridad Física	97,6%	92,1%	100%	94%	100%
Administración de Impuestos	98,1%	89,4%	100%	96%	100%
Competencia Informal	96,7%	90,7%	100%	96%	100%
Corrupción pública o privada	99,6%	87,7%	100%	96%	100%
Telecomunicaciones	88,8%	98,3%	100%	96%	100%
Permisos de funcionamiento	99,4%	89,4%	100%	94%	100%
Normas laborales	99,7%	86,8%	100%	94%	100%
Sistemas de solución de conflictos	99,8%	87,7%	99%	94%	100%
Estabilidad Política	96,3%	89,9%	100%	94%	100%
Habilidades y educación de los empleados	98,0%	88,1%	100%	94%	100%
Costo de financiamiento	88,8%	97,9%	99%	94%	100%
Incertidumbre Jurídica	98,1%	87,7%	99%	94%	100%
Mejora de procesos	93,5%	87,7%	100%	94%	100%
Propiedad Intelectual	96,2%	85,9%	99%	94%	100%
Electricidad	87,7%	90,7%	100%	96%	100%
Trasporte	90,4%	90,3%	100%	93%	100%
Normas aduaneras y comerciales	96,7%	82,8%	99%	94%	100%

Fuente: FENAPI, (2007), "Encuesta Nacional 2007, PYMES de la Industria Manufacturera"

En la provincia del Guayas uno de los factores representativos es el del costo de financiamiento con un 97,90%, seguido del valor de la tasa de impuesto con un 90,70%, datos que podrían explicar las expiraciones de las empresas en un 80% en menos de cinco años (CEPAL, 2012), lo que hace necesario contar con un estudio que indique las características que poseen las empresas sostenibles.

1.2 Formulación del problema.

1.2.1 Formulación del problema general

¿En qué medida la resiliencia incide en la sostenibilidad empresarial de las medianas empresas industriales manufactureras de la provincia del Guayas-Ecuador?

1.2.2 Formulación del problema, específicos

- ¿En qué medida el liderazgo como factor de resiliencia incide en la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales de la provincia del Guayas-Ecuador?
- ¿En qué medida las redes organizacionales como factor de resiliencia incide en la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales de Guayas-Ecuador?

- ¿En qué medida la orientación al cambio como factor de resiliencia incide con la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales de Guayas-Ecuador?

1.3 Justificación teórica

Este estudio se realiza para identificar factores que poseen empresas que continúan en el mercado, pese a las adversidades como la globalización, nuevos competidores, cambios en la tecnología y otras diversas situaciones exógenas, que afectan el desenvolvimiento y desarrollo de las mismas, la permanencia se explica, entre otros factores, por el liderazgo, redes organizacionales y orientación al cambio como impulsores de la sostenibilidad.

Los beneficiarios del presente estudio, para las ciencias administrativas, serán las nuevas empresas que se constituyan, pues al determinar los factores que prevalecieron en aquellas empresas que continúan en el mercado, estas serán una guía de atención en las nuevas, siendo su meta la sostenibilidad empresarial.

1.4 Justificación práctica

La utilidad del presente estudio, para una nueva empresa, es el conocer factores que le permitan continuar en el mercado y puedan lograr su sostenibilidad a largo plazo. Para la sociedad, el que se continúe con las plazas de trabajo, y para el país el crecimiento el PBI, en donde su economía según la CEPAL casi un 85% de los factores productivos está representada por la pequeña y mediana empresa.

Si la Pyme logra mantenerse en el tiempo, se logrará niveles de productividad constantes y crecientes.

La justificación práctica de la presente investigación es la determinación de indicadores de resiliencia que permiten la sostenibilidad de las medianas empresas industriales manufactureras que continúan existiendo entre cinco y diez años, permitiendo así ejercer sus actividades de negocio en el mercado; indicadores que pueden ser analizados y replicados a otras organizaciones incrementando la posibilidad de sostenibilidad en el largo plazo de las mismas.

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo General

Establecer el grado de incidencia de la resiliencia en la sostenibilidad empresarial de las medianas empresas industriales manufactureras de la provincia del Guayas-Ecuador, para el fortalecimiento de los factores de éxito organizacionales.

1.5.2 Objetivos específicos

- Determinar el grado de incidencia entre el liderazgo como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales manufactureras de la provincia del Guayas-Ecuador.
- Establecer el grado de incidencia entre las redes organizacionales como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales manufactureras de la provincia del Guayas-Ecuador.

- Determinar el grado de incidencia entre la orientación al cambio como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales manufactureras de la provincia del Guayas-Ecuador.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe un grado de incidencia de la resiliencia en la sostenibilidad empresarial de las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador.

1.6.2 Hipótesis específicas

SH1: Existe un grado de incidencia entre el liderazgo, como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador.

SH2: Existe un grado de incidencia entre las redes organizacionales, como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador.

SH3: Existe un grado de incidencia entre la orientación al cambio, como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Filosófico o epistemológico

El establecer la caracterización científica de las variables, en análisis, permitirá conocer a profundidad sus significados y alcances, para una adecuada utilización de las mismas, que proporcione un enfoque de alto impacto.

El siglo XXI caracterizado por un mundo globalizado, cambiante y volátil, si tratáramos de estudiarlo con las teorías científicas de Frederick Taylor (1911) o con los aportes de la teoría clásica de Henri Fayol (1916) resultarían insuficientes, estas teorías respondían a sus realidades, más bien estables. Sin embargo, sus bases fundamentales son adaptadas y constituyen el inicio de esquemas de estudios organizacionales. Explicando que, aunque en el campo de la administración, las empresas no poseen conductas metódicas, que permitan predecir comportamientos luego de una toma de decisiones que busca un objetivo concreto, de todas maneras, se podría encontrar alguna probabilidad de que una teoría explicase la relación causa-efecto en los hechos administrativos.

El campo organizacional se basa en anécdotas y ejemplos individuales, constituyendo uno de los mayores misterios el encontrar patrones que expliquen el comportamiento humano y organizacional que permitan la toma de decisiones para mejorar la gestión en la institución.

Impulsar la investigación científica para el descubrimiento y/o explicación de patrones en la organización, para una resolución de carácter metodológico, es el reto de un investigador que decide involucrarse en esta área.

En el proceso de dar explicación al patrón del comportamiento humano aparece el concepto de resiliencia, para entender situaciones particulares de los trabajadores desde el punto de vista psicológico, con la finalidad de determinar con qué factores cuentan aquellos que dan su mayor esfuerzo en beneficio de la empresa, aún en situaciones de riesgo.

Entendiéndose la resiliencia como el proceso que realiza el trabajador en situaciones adversas (Longstaff, 2005), su comportamiento reactivo o proactivo, en donde se mide la habilidad de tomar decisiones necesarias para hacer frente y salir del conflicto, convirtiendo a la resiliencia, además, en un proceso dinámico, emergente y cambiante, que permita a la empresa estar preparada para su desenvolvimiento en situaciones futuras y que, incluso con la experiencia de aprendizaje, puedan anticiparse para desarrollar su sostenibilidad.

El estudio de la resiliencia en las organizaciones permitirá identificar los factores destacables que indudablemente están relacionados con los resultados de la empresa y con ello su sostenibilidad en el tiempo.

Al analizar los diversos acercamientos sobre la resiliencia entre los autores mencionados, ellos confrontan enfoques desde el punto de vista epistemológico, antropológico y metodológico, en donde las realidades de “adversidad, adaptación o trauma” son los elementos recurrentes que se presentan como generadores de resiliencia. Enfoques que son trasladados a la

gestión de las organizaciones, en donde se confrontan cada uno de ellos, lo que permite estimar la probabilidad de su presencia en el futuro.

Por último, el proceso llevará a que un objeto vuelva a su estado original y/o mejorado, este proceso llevado al campo de la administración equivaldría a que una empresa continúe en el mercado igual o más fortalecida.

2.2 Antecedentes de Investigación

Los antecedentes de la presente investigación permitirán tener el fundamento teórico directo e indirecto de referencia, que encauzan criterios relacionados con el objeto de estudio y encuentran relación entre la resiliencia y la sostenibilidad empresarial. Los siguientes antecedentes de fuentes primarias y secundarias son:

Tesis:

A. El fenómeno de la resiliencia en el bienestar y el rendimiento laboral

Datos bibliográficos:

UNIVERSIDAD DE OVIEDO-ESPAÑA

GONZÁLEZ PIEDRA (2012) Estefanía. Tesis para optar el grado académico de Máster en Gestión de Riesgos laborales. Oviedo – España.

Problema General

¿Qué papel desempeñan los factores resilientes en los riesgos psicosociales de las organizaciones, definiendo los conceptos que encierran la resiliencia?

Objetivo General

Determinar que la resiliencia es un factor que incluye en diversas variables de bienestar o salud laboral, fenómenos como el burnout y el engagement.

Instrumentos de recolección de datos

Los principales instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron las encuestas, guías de entrevistas y revisión bibliográfica.

Conclusiones.

La recopilación de información sobre el concepto de la resiliencia en las organizaciones, menciona autores como Rasmussen, Pejtersen & Goodstein, 1994; Cook, Render & Woods, 2000; Woods & Shattuck, 2000; Sutcliffe & Vogus, 2003; Patterson, Wood, Cook & Render, 2007 quienes consideran que la resiliencia se encuentra en las organizaciones exitosas.

Recomendaciones.

Aunque la resiliencia pueda ser una prevención de riesgos laborales se debe considerar que existen trabajadores no resilientes, significando que la organización debe centrarse en factores de comunicación y de motivación para lograr un mejor resultado en los procesos.

B. Modelos de gestión aplicados a la sostenibilidad empresarial

Datos bibliográficos:

UNIVERSIDAD DE BARCELONA-ESPAÑA

BARCELLOS DE PAULA (2010) Luciano. Tesis para optar el grado académico de Doctor. Barcelona – España.

Problema General

¿El desarrollo económico y sus consecuencias en la sostenibilidad empresarial de las empresas?

Objetivo General

Desarrollar modelos y nuevas aplicaciones que ayuden a los empresarios a tomar decisiones en tiempos de incertidumbre.

Instrumentos de recolección de datos

Los principales instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron las encuestas, guías de entrevistas y revisión bibliográfica.

Conclusiones.

El estudio de los elementos relacionados con la sostenibilidad en las empresas, teniendo como base la Teoría de los Grupos de Interés (Freeman, 2010) en donde, desde la investigación a realizar, se identificarían características resilientes de los grupos de interés que se relacionen con la sostenibilidad empresarial, mostrando un desarrollo sostenible.

La importancia de utilizar aplicaciones como los indicadores de Hamming, contribuyen a una gestión sostenible de los recursos humanos.

Recomendaciones.

El trabajo presenta bases teóricas que relaciona la sostenibilidad empresarial con los grupos de interés, pero hay que tomar en cuenta que son apoyados en el tratamiento de la incertidumbre, bajo esa premisa se deben desarrollar los indicadores de gestión.

C. Identificación de factores resilientes en micro y pequeñas empresas rurales. Seis casos de estudio: empresas del municipio de Ziracuaretiro en el estado de Michoacán, México

Datos bibliográficos:

COLEGIO DE POSTGRADUADOS - MÉXICO

CORDERO CORTÉS PATRICIA (2013). Tesis para optar el grado académico de Máster en ciencias. Montecillo – México.

Problema General

¿Qué factores permiten que las empresas desarrollen capacidades de resiliencia y perdurar a través del tiempo?

Objetivo General

Establecer que las micro y pequeñas empresas rurales localizadas en el municipio de Ziracuaretiro desarrollan la resiliencia en áreas socio-culturales.

Instrumentos de recolección de datos

Los principales instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron las encuestas, guías de entrevistas y revisión bibliográfica.

Conclusiones.

Aspectos como la comunicación, la organización, la integración son criterios fundamentales de la organización resiliente y durante las adversidades son factores que prevalecen. Las empresas que los ejecutaban sobrevivían al ataque, mientras que otras no, nombrando a estos factores como los resilientes en esas organizaciones.

Recomendaciones.

El trabajo permite determinar factores resilientes en las micro y pequeñas empresas para que ellas se adapten a entornos de incertidumbre, significando que aquellas que no puedan estar al mismo dinamismo que el mercado mueran.

Artículo:

A: Medición de la resiliencia empresarial ante eventos disruptivos. Una revisión del Estado del Arte

Datos bibliográficos:

5th. International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management.

SANCHIZ (2011) Raquel XV Congreso de Ingeniería de Organización. Cartagena - Colombia.

Problema General

¿Las empresas se deben adaptar al cambio y la resiliencia es una respuesta a su continuidad?

Objetivo General

Analizar la respuesta de adaptación a los cambios que dan las empresas en el mercado.

Instrumentos de recolección de datos

Los principales instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron las encuestas, guías de entrevistas y revisión bibliográfica.

Conclusiones.

A todas las empresas debería de interesarle aspectos adaptativos que incluyan estudios de vulnerabilidad y posibilidades de ocurrencias de eventos de cambios, así estarían orientadas a encontrar factores resilientes que le permitan sostenerse en el tiempo.

Recomendaciones.

La investigación está dirigida a la medición de factores resilientes, pero queda el definir un marco de cuantificación de los factores, lo cuales serán de ayuda a las organizaciones.

2.3 Bases teóricas

2.3.1 La Resiliencia empresarial

El análisis propuesto en la presente investigación es sobre la resiliencia en las empresas, su concepto en este campo según Medina S. (2012), quien cita a López (2009); Smith y Graetz (2011) y Walker (2006), indica que es la forma de recuperación que tienen las empresas frente a cambios inesperados, teniendo la capacidad de absorber dichos cambios, conservando su funcionabilidad en el mercado, entregando el éxito de esa recuperación a los grupos de interés - el individuo -, en sí a la propia empresa.

La variable resiliencia se explica en varios textos que complementarían el presente estudio como:

Turienzo (2011), narra en su libro “Gana la Resiliencia” sobre cómo deben trabajar los equipos en una organización y describe la influencia del liderazgo, la comunicación y el cambio como pilares fundamentales para lograrlo, inclusive escribe una frase que dice: “nadie puede demostrar algo de lo que carece y nadie puede superar aquello a lo que jamás se ha enfrentado” (Turienzo & Sala, 2011).

Complementando con el libro “Cambio o Fuera: Dirigir en el siglo XXI” de Horario Andrade (2011) describe el arte de salir bien librados como un acto resiliente, en donde menciona su participación en el campo organizacional a través de la orientación al logro y la capacidad de improvisación respondiendo de forma rápida y efectiva a los cambios abruptos, en donde podría salir de ella, incluso fortalecida, lo que se explica que existen capacidades o factores que son trabajados desde las organizaciones y que fomentan la estabilidad en el mercado, confirmando que al existir resiliencia en las organizaciones éstas pueden continuar frente a las adversidades y cambios inesperados continuando

fortalecidas, justificando la relación entre los factores resiliente y la sostenibilidad empresarial a largo plazo, variables que se estudian en el presente trabajo de investigación.

Ricardo Vega (2012), en su obra “Organizaciones Resilientes: Una mirada a su conformación” menciona el mundo cambiante en el que nos encontramos, afectando a las organizaciones por las crisis que se ocasionan, enunciando la importancia de ser resilientes y continuar. Lo menciona también el libro de Fernando Véliz (2014), denominado “Resiliencia Organizacional: El desafío de cuidar a las personas, mejorando la calidad de vida de las empresas del siglo XXI” en donde reflexiona sobre las organizaciones en su forma de continuidad, en el cómo construir una organización y cuidarla para que perduren en el tiempo, identificando factores protectores a las cuales les llama “herramientas que incrementa la posibilidad de resistir a la actual sociedad cambiante”, factores cómo: el liderazgo, la comunicación, la confianza, la felicidad en el trabajo, el equipo y otros que a su vez ayudan a fundamentar el presente estudio al estar algunas de ellas como indicadores fundamentales para la identificación de una empresa resiliente. (Véliz Montero, 2014).

El libro “Competencias Directivas y resiliencia” de Mary Viloría Montaña y Mary Viloría Monta (2012) describe la exigencia de parte de la gerencia empresarial para lograr vencer a las adversidades y continuar existiendo como organización, entregando un estudio sobre las características de la gerencia de las organizaciones, colaborando con los factores de estudio de la presente investigación.

Al Siebert (2007) en su obra titulada “La resiliencia: construir en la adversidad” menciona que Gary Hamel, un consultor de empresas, escribe que el mundo se está tornando turbulento a una velocidad superior que las mismas organizaciones alcanzan su resistencia, y describe factores que contribuyen a esa resistencia o resiliencia como es el arreglárselas cuando hay alteraciones en el mercado, mantener energía, recuperarse fácilmente, cambiar de estilos de

vida y no hacer daño, puntualizando que aquellas personas que poseen más habilidades para dar frente a las adversidades tienen una ventaja muy significativa ante aquellas que sufren como víctimas. Llevando este concepto al mundo empresarial, las organizaciones que poseen esa habilidad son las que sobreviven a las crisis del actual mercado globalizado.

Para acercarnos al análisis de las dimensiones de la resiliencia en las empresas es preciso mencionar conceptualizaciones que se involucrarán en el análisis (Medina S., 2012):

- La capacidad de prevenir las consecuencias negativas;
- La capacidad de prevenir el empeoramiento de las consecuencias negativas; y,
- La capacidad de recuperarse de las consecuencias negativas.

Una empresa resiliente tiene la capacidad de transformaciones positivas frente a crisis inesperadas que le permite la supervivencia en el largo plazo, el definir la relación de variables resilientes empresariales que podrían estar vinculadas con clientes, proveedores, gobierno, competidores y de su propio personal, hace relevante el presente estudio, al ser la empresa parte de la economía su resiliencia repercute en la resiliencia de todo un mercado, relacionándose directamente con su sector, fortaleciéndolo.

Una empresa resiliente aumentará su conocimiento sobre las vulnerabilidades que puedan disminuir su rendimiento, mejorará la calidad de las decisiones de sus administradores ayudándolos a tener éxitos en cualquier momento de crisis (McManus, Seville, Brunson, & Vargo, 2007).

Para fundamentar su concepto y aplicación se mencionan dos teorías que podrían dar inicios al estudio de la resiliencia en las organizaciones, la teoría del aprendizaje organizacional y la teoría ecológica (Meneghel, Salanova, & Martínez, 2013).

La primera coloca a la capacidad del aprendizaje como un pilar para la supervivencia a largo plazo en las empresas, siendo este factor la única ventaja competitiva para su sostenibilidad en el mercado (Kuchinke, 1995), cómo respondan las empresas a los cambios es la respuesta a su sostenibilidad bajo esta teoría.

La segunda, la teoría ecológica de Holling (1996), menciona la importancia del entorno de la empresa, analizar su ubicación para evaluar su interacción con el entorno, específicamente menciona factores de interacción como lo psicológico, social y ambiental, dimensiones de la relación con la sostenibilidad que incluye dos de los tres factores que se mencionan en la teoría ecológica, en donde como objetivo se involucran al personal en actividades sociales de responsabilidad, creando un mejor ambiente laboral, enfrentándose positivamente a eventos disruptivos del mercado.

Una empresa es una unidad de producción en donde es necesario criterios que contribuyan al alcance de una flexibilidad ineludible, para adaptarse y sostenerse en el mercado.

Los principales criterios deben de ser internos y generalmente vienen dados por el administrador o dueño de la empresa en donde suelen cuestionar inicialmente sus resultados económicos dados por los cambios inesperados en el mercado, cambios a los que llamaremos “crisis”, crisis que debe ser enfrentada por la empresa, de donde debería de salir fortalecida y no liquidada (como en mucho de los casos en Latinoamérica y el en caso actual de estudio, el Ecuador).

La teoría de la resiliencia puede explicar el fenómeno de que algunas compañías liquiden y otras continúen en el mercado e incluso más fortalecidas, como lo indica Mastin (2001) la resiliencia es un afrontamiento a las adversidades (crisis) en donde el resultado-respuesta es una adaptación positiva e inclusive mejor que antes de los sucesos.

La Asociación Americana de Psicología (APA, 2009) menciona que entre las adversidades está el estrés laboral y aspectos financieros, terminologías que son de organizaciones, teniendo presencia el concepto resiliente en el mundo empresarial, definiendo el estado del cómo continúa una empresa después de haber pasado por adversidades, indicando que la resiliencia es un proceso que realizan estas organizaciones y que se debe a una actitud en particular, las que se proponen estudiar en la presente tesis de investigación.

Las investigaciones sobre la resiliencia en organizaciones se dan a nivel mundial, la presente investigación se basará en el modelo investigado por McManus *et al* (2007) quienes pertenecen al grupo de investigadores de Resilient Organisations, institución que involucra un equipo de investigadores de Nueva Zelanda, en particular de la Universidad de Canterbury y de la Universidad de Auckland, quien ha implementado su modelo en organizaciones, entregando resultados que confirman la existencia de la variable resiliencia con los indicadores que forman parte del estudio y que se analizarán a continuación.

2.3.1.1 El liderazgo resiliente

La resiliencia es un concepto de gran interés en las empresas, diversos estudios han encontrado que el nivel de resiliencia de los miembros de una empresa es determinante para afrontar las crisis, (Burnard & Bhamra, 2011), involucrando el desarrollo profesional de los individuos y con ellos sus logros o metas personales y su bienestar, alcanzando las posiciones de liderazgo (Pulley & Wakefield, 2001).

La tesis doctoral escrita por Andrés Salas Vallina denominada “Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo”, Valencia-España 2013, es una investigación que detalla las dimensiones del liderazgo que pueden ser aplicadas al contexto de estudio y contribuiría a profundizar el presente análisis.

El liderazgo ha sido un tema de análisis en diferentes disciplinas desde la antigüedad, pero su estudio científico comenzó en el siglo XX (Kroeck, Lowe, & Brown, 2004), forma parte de la consecución del sistema de procesos de una empresa, que pueden beneficiar o impedir las características resilientes en la organización empresarial, esto significa que los líderes deben surgir de las necesidades que tienen las empresas por adaptarse a los niveles de cambios, los cuales estarán determinados por el entorno organizacional en el cual se desarrollan (Hannah, Avolio, Luthans, & Harms, 2002).

El líder influye en las capacidades y comportamientos del personal a su cargo y consecuentemente afecta al desempeño y comportamiento de la empresa (Slater, y otros, 2002), al ser las capacidades de los líderes importante en el comportamiento de una empresa evidencia la relación de: conocimiento de las situaciones de cambios inesperadas; su innovación y creatividad por visión positiva para prevenir el empeoramiento de la crisis; involucrar al personal en la consecución del cambio; y, la correcta toma de decisiones frente a la recuperación de las crisis, con los niveles de resiliencias en las empresas al afectar su desempeño empresarial (Harland, Harrison, Jones, & Reiter-Palmon, 2005).

Un líder resiliente es capaz de tener emociones positivas, su capacidad de resistir situaciones de crisis, lo confronta con las situaciones de estrés, incrementando su desarrollo profesional, revelando mejora en la intuición sobre la toma de decisiones (Bolte, Goschkey, & Kuhl, 2003) y sobre la innovación y creatividad, indicadores claves para conseguir grandes resultados en las empresas (Isen, Isen, Daubman, & Nowicki, 1987).

La finalidad del estudio no es la determinar qué tipo/clase de liderazgo tienen las organizaciones, más bien está concentrada en la determinación de la existencia de innovación, creatividad, participación del personal y si son proactivos en el reconocimiento de la situación cambiante dentro de la organización.

Se busca identificar los valores y principios de aquellas compañías que aún se encuentran en el mercado gracias a la toma de decisiones oportunas, como uno de los factores resilientes, en donde el liderazgo es un componente importante para la sostenibilidad de la empresa, al ser el motor del grupo para alcanzar los objetivos planificados, capaces de crear e innovar en conjunto con su grupo de trabajo y de tomar decisiones en momentos de cambios inesperados en la organización.

Muchos estudios se han dado en relación a la caracterización de un líder, entre ellos destaca el estudio de Robbins (2004) que describe características de liderazgos, todas ellas integradas por estudios parciales realizados, entre las más importantes:

- Debe pertenecer al grupo, formar parte de ellos, trabajar con ellos;
- Suelen ser los que sobresalen entre un grupo, alguna característica que los hace ser diferentes;
- Cada grupo sobresale por su característica propia, un líder no es similar en un grupo y debe actuar similar en otro; y,
- Debe ser planificador, director, innovador, carismático.

Entre las cualidades que menciona el mismo autor, debe ser interactivo, perspicaz, especulativo e imaginativo y se puede desempeñar a lo largo de

multidisciplinarias funciones como las administrativas, las interpersonales, las informativas, las decisorias con las cuales podrá manejar situaciones de conflicto las cuales contribuirán a tener el ambiente indicado para describir la calidad laboral en una organización (Robbins, 2004).

Los rasgos de un líder señalados entre los investigadores está el estudio de Pitalúa (2010) quien indica que según Lussier (2005) los atributos son el dominio emocional, la tolerancia a la tensión, la confianza que tienen en sí mismo asumiendo el control de la situación sin perder la estabilidad durante el proceso de alcanzar los objetivos, y sobre todo la integridad con respecto a su comportamiento que efectivamente se da por la inteligencia emocional y la flexibilidad que tienen para adaptarse a las diferentes situaciones empresariales (Pitalúa G., 2010). Características que se evalúan al momento de levantar la información en las empresas objeto de estudio.

Es importante mencionar los tipos de liderazgo que se encuentran en diferentes organizaciones, al buscar diversos objetivos, entre ellos están: (Fiedler, 2007)

- Liderazgo carismático: son sensibles, demuestran una visión positiva atrayendo a sus seguidores, ofreciendo seguridad que en el caso de una organización lleva a una seguridad laboral, logrando la confianza de su grupo de trabajo. Este tipo de líder es capaz de identificar deficiencias e inmediatamente formula cambios entregando una nueva visión y/u objetivo al grupo, inspirando confianza y una gran fe hace que el equipo de trabajo lo siga cumpliendo con el objetivo planificado para el grupo. Como cualquier proceso tiene efectos este tipo de liderazgo, como se basa en creencias y fe los seguidores deben optar por seguir ese tipo de comportamiento y transformarse, la misión es poder transformarlos, otro efecto es que al crear confianza se trazan objetivos más altos de los que puede hacer el grupo, a través de la confianza en sí mismo, en algunas ocasiones el grupo referencial fracasa.

- Liderazgo transformacional: se concentra en la transformación, más que en las relaciones con su grupo de trabajo, son líderes transformadores porque cambian, influyen en el grupo, sus seguidores los contemplan por su visión de futuro, confían en ellos, esta admiración hace que se enfoquen en las metas de la organización mientras que el líder transformacional se enfoca en los cambios que tiene que realizar de forma colectiva para llegar a la meta planificada.
- Liderazgo transaccional: Son aquellos que saben la necesidad de su equipo de trabajo para alcanzar los objetivos del grupo, son organizados, reparte las responsabilidades de acuerdo a perfiles, con el objeto de mejorar en eficiencia y eficacia, para lograr los resultados, con el fin de idear una buena administración motivan a su grupo a través de la filosofía organizacional.
- Liderazgo autocrático: Es el que asume toda la responsabilidad de sus decisiones, controla a su equipo de trabajo, todas las acciones se centralizan en el líder, el equipo de trabajo debe obediencia a las decisiones del líder. No es un estilo propio para una empresa, más bien es utilizado en otras realidades, en donde este tipo de liderazgo tenía validez.
- Liderazgo democrático o participativo: Es aquel que utiliza técnicas de participación colectiva previos a la toma de decisiones. Consulta las ideas que tiene el personal y para este líder es importante la opinión del grupo de trabajo, analizando las propuestas que vienen de ellos y adhiriéndolas de ser el caso a la estrategia principal, impulsando a que

el grupo de trabajo participe con responsabilidad en la toma de decisiones.

- Liderazgo de riendas sueltas: El aquel que delega a alguien del equipo de trabajo a que tome decisiones, con la finalidad de que éste se motive al realizar la actividad asignada asumiendo responsabilidades. Este estilo de liderazgo no permite el contacto con todo el equipo de trabajo, al escoger a uno de ellos se pierde al resto de equipo.

Evidentemente, el definir un estilo de liderazgo se torna difícil, ya que los rasgos de diferentes estilos pueden estar en un solo líder, el análisis de la presente investigación se basa en la innovación, creatividad, proactividad y toma de decisiones frente a cambios inesperados. Es necesario verificar el grado de presencia de estos indicadores, por lo tanto, el estilo de liderazgo pasa a un segundo plano por la naturaleza del presente estudio.

2.3.1.2 Las Redes Organizacionales como factor de resiliencia empresarial

La actual era histórica está marcada por un entorno de mercado volátil, que hace que las empresas enfrenten cambios continuos, algunos de estos provocan impactos en el crecimiento, que afectan a la transformación de su actividad y de su meta.

Para hacer frente a estos fenómenos la empresa debe contar con procesos de tolerancia a los cambios, en donde demuestre su capacidad de permanencia en el mercado. Para conocer esto, es necesario desarrollar

indicadores de habilidades, con el fin de alcanzar un asociacionismo basados en esquemas productivos, sistemas de relaciones laborales, comunicación interdepartamental y todo el entorno cultural institucional y de gobierno que se convierten en el eficaz manejo de las redes organizacionales, relaciones empresariales que permitirán que los cambios inesperados sean menos traumáticos para las empresa y puedan alcanzar los resultados proyectados (Prada, 2013).

El entorno de las empresas está conformado por proveedores, fabricantes, clientes internos y externos, interconectados con el fin de direccionar la consecución de bienes o servicios dirigidos a los clientes finales - sus usuarios - (Hu, Li, & Holloway, 2008).

Las transformaciones importantes y determinantes afectan a cada uno de los elementos que forman parte de la red organizacional de las empresas, obligando a modificar las planificaciones dadas, para satisfacer las expectativas de los clientes, que exigen cadenas de suministros complejas y mayor variedad en la producción, añadido a esto la presencia de nueva competencia, aspectos que afectan a las restricciones de capacidad instalada y calidad de su producción que tienen las empresas y que en algunos casos provocan estrés organizacional (Sheffi, Rice, & J., 2005) citado por (Sanchis & Poler, 2011).

Cuando las redes organizacionales enfrentan a las situaciones, arriba mencionadas, las consecuencias se evidencian en el rendimiento de las empresas, que se representan por cambios en las ventas, cambios en la producción y cambios en el servicio al cliente, de aquí la urgencia de desarrollar la resiliencia como herramienta de protección empresarial, es decir, permite a la organización mejorar la capacidad de adaptarse y recuperarse continuamente, reformulando procesos para que sus proveedores y la comunicación de sus clientes internos y externos sean consecuentes con sus objetivos, la habilidad de adaptación, considerando a la red organizacional como una dimensión a valorar que se relaciona y que tiene como objetivo la sostenibilidad empresarial.

La capacidad de adaptación debe ser predominante en la comunicación interdepartamental, el cómo la empresa articula su visión y la comunica a sus departamentos, los hace partícipes de las situaciones inesperadas de estrés organizacional, desarrollando una toma de conciencia en torno a la empresa, consiguiendo en sus colaboradores un sentido claro de su propósito, alcanzando una alta expectativa de la recuperación frente a la crisis, siendo un papel imprescindible la comunicación interdepartamental.

El que sus colaboradores comprendan y aprecien las vulnerabilidades de sus organizaciones genera la habilidad de resiliencia empresarial en las mismas. La clave para la habilidad de adaptación es pasar de una estructura organizativa a una red organizacional, quienes utilizan de manera efectiva los enlaces inter e intra departamentales al comprender que ninguna empresa puede trabajar sola para la consecución de la sostenibilidad en el largo plazo, no teniendo que enfrentarse individualmente a eventos de crisis (Barabasi, 2003).

Esta dimensión contribuye a la mejora interna vs externa, las relaciones con clientes, proveedores y otros, la utilización de las tecnologías para la comunicación efectiva, términos de asociacionismos eficaz en donde se deben evidenciar puntos claves que pueden convertirse en interés para la empresa, como el caso de tener un solo proveedor o tener un cliente clave, los cuales pueden desaparecer y dejar a la compañía en problemas. Es por eso que esta dimensión refleja ser una herramienta de importancia para la consecución de la sostenibilidad a largo plazo. Se debe procurar que las relaciones con sus clientes potenciales y sus proveedores se mantengan en beneficio de ambas partes. (Pérez, 2012)

Son parte constitutiva de las redes organizacionales la capacidad de análisis, el asociacionismo eficaz y los recursos internos.

La capacidad de análisis se mide en la toma de decisiones efectivas dadas por las alianzas con otras organizaciones, que se dan en base a la

experiencia que ellas han generado, otras en función del análisis de información que entregan, verificando su confiabilidad, decisiones que conllevan a realizar negocios con este tipo de organizaciones.

El asociacionismo eficaz permite, a la empresa, la integración con otras organizaciones que poseen ventajas económicas, humanas y comerciales, que pueden cubrir ciertas deficiencias, que se presentarían en ausencia de aquella; como segundo elemento se tiene a la participación con empresas, para el desarrollo de emprendimientos y/o alianzas que generen mutuas ventajas económicas y comerciales. El tercer elemento es la confirmación de alianzas, para que el asociacionismo tenga vigencia en el largo plazo.

Los recursos propios se refieren a que si la empresa está lista para afrontar situaciones adversas, como puede ser, una salida de un proveedor importante o de un cliente único, que representa un motor relevante en la organización, si la empresa cuenta con materiales contingentes cuando estos puntos críticos fallen, en algunos casos las relaciones con otras organizaciones del mismo sector contribuyen a que estos puntos críticos sean controlados, de lo contrario la organización puede tender a su fracaso.

Así como evoluciona la utilización de tecnología en la sociedad, ésta también afecta aspectos de comunicación en las empresas, se transforman las interacciones de los voceros entre organizaciones para potencializar los resultados, es así que por ejemplo Raacke (2007) indica que entre las herramientas está el uso del internet para la comunicación interactiva entre las organizaciones también.

2.3.1.3 La Orientación al Cambio como factor de resiliencia

empresarial

Se expuso antes, la importancia de hacer partícipes a cada colaborador de la visión de la organización para lograr una toma de conciencia positiva frente a crisis inesperadas en la organización, las actitudes que tomen los colaboradores frente a los cambios bruscos organizacionales son relevantes en el análisis, al ser responsables de la posible resistencia al cambio, en referencia a lo que pudieran provocar sobre la recuperación de las consecuencias negativas: posibles fracasos en los futuros procesos planificados.

Las actitudes de los directivos frente a las crisis son determinantes para desarrollar los procesos cognitivos de sus seguidores (Damanpour, 1991), al no manejar correctamente los canales de comunicación las consecuencias serían los fracasos en los procesos de recuperación, dada la falta de orientación al cambio que poseen sus subalternos, el análisis de sus actitudes es el elemento indispensable para la correcta comunicación y orientación.

El estudio de la resistencia se realizará desde el punto de vista cognitivo, existiendo tres tipos de explicaciones, la primera: la resistencia como un proceso natural y normal de cada colaborador mirada desde sus creencias, la segunda: la resistencia como intención de resistir en donde el colaborador analiza su resistencia como el conjunto formado por sus percepciones del impacto por los cambios y sus efectos (Bovey & Hede, 2001), y la tercera es: la resistencia provocada por una reacción emocional negativa creada por la ligereza y disconformidad entre los procesos cognitivos de los colaboradores y los líderes que proponen las propuestas de cambio (George & Jones, 2001).

La orientación al cambio está conformada por la planificación sobre el estrés organizacional, postura proactiva y las estrategias de planificación.

La planificación sobre el estrés organizacional está basada en tres componentes: la automotivación que consiste en darle a los colaboradores un sentido de poder realizar las tareas a ellos asignadas de manera eficaz, de acuerdo a las necesidades organizacionales; la adaptabilidad entendida como la capacidad de reconocer los cambios que ocurren en el entorno organizacional y responder a ellos de manera efectiva; y, la creatividad que es posible en un clima organizacional abierto y tolerante a los criterios de los integrantes de toda la organización, y provoca la aparición de alternativas ingeniosas y prácticas para la solución de problemas en la empresa.

La postura proactiva que consiste en una reacción personal y conjunta ante exigencias internas y externas de la empresa, de manera que permita anticiparse a los hechos por venir y tener la voluntad expresa de enfrentarlos. Además, consta de dos elementos clave que son el comportamiento planificado y la percepción objetiva.

Las estrategias de planificación se desarrollan a través de: los objetivos que deben estar alineados al quehacer de la empresa, expresados de manera clara, sistemática y comprensible para todos los integrantes de la organización; las políticas que determinan las conductas de acción aceptadas dentro de la empresa, y que deben ser asumidas por todos los miembros, generando un compromiso y disciplina institucionales; y, procedimientos para la gestión que se refieren a la manera de enfrentar los cambios en el entorno empresarial.

2.3.2 La Sostenibilidad Empresarial

El analizar los factores de resiliencia empresarial busca identificar la relación sólida que tienen en conjunto todos sus indicadores de resiliencia con la recuperación general de la empresa, se considera que la evaluación debe de ser interactiva a largo plazo y no sólo un proceso de evaluación realizado en un

tiempo específico de crisis, evaluando su relación directa en el desarrollo sostenible empresarial a largo plazo.

Al describir la variable sostenibilidad empresarial se revisó bibliografía que la explican y son bases teóricas para la presente investigación:

El libro “Sostenibilidad empresarial: Administración y medición de los impactos sociales, ambientales y económicos” de Marc J. Epstein (2009), indica cuatro razones principales del por qué es importante el estudio de la sostenibilidad: para no incurrir en nuevos costos por entidades regulatorias; la importancia de los impactos con la comunidad, denominada los stakeholders; el ser sostenible crea valor económico, mejorando su visión en el mercado; y, la relación con los aspectos sociales y morales que da la compañía que administra responsablemente su sostenibilidad. Razones que son partícipes de las dimensiones de estudio en el presente trabajo, el libro será la guía que ayudará a establecer una relación con los factores resilientes en las organizaciones.

El libro “La empresa Sostenible en América latina: Estudios de Casos” de Susan Ward, Lawrence Pratt et al (1997), entrega una reseña de la sostenibilidad empresarial en estudio de casos en donde demuestra que existen características que contribuyen a su continuidad, las relaciones con los aspectos económicos, ambientales y sociales, sin embargo, se necesita establecer qué hace que los mencionados aspectos existan, ¿serán los factores de resiliencia?

Información primaria para la presente investigación.

El libro “Modelo de gestión aplicados a la sostenibilidad empresarial” de Luciano Barcellos (2011) donde explica varios modelos que se han dado para la sostenibilidad en las empresas en donde explica la importancia de liderazgo y factores de comportamientos frente al cambio, los cuales se los tienen considerados como dimensiones de las variables de estudio, siendo importante la guía del presente libro.

Cómo actuar frente a una crisis, más si nos llevara a una insostenible situación, simple pero verosímil, en criterios organizacionales se puede explicar a la sostenibilidad desde el punto de vista económico, Ricardo Fernández (2011) en su obra “La dimensión económica del desarrollo sostenible” menciona que la sostenibilidad, a parte del pilar económico, se encuentran los aspectos sociales y ambientales, los tres en conjunto constituyen el armazón de la sostenibilidad. Separa la parte económica al depender directamente de los procesos y que los mismos se manejan con sus responsables, tomando criterios de responsabilidad y postura frente a casos fortuitos que pudieran ocasionar problemas en el mismo, mencionando la importancia de características que contribuyan a la solución del problema, e inclusive mejorando el proceso. Fernández no especifica un concepto, pero todo señala que esas características pueden ser las resiliencias que se encuentran presentes en los procesos.

El concepto de desarrollo sostenible fue formalizado por primera vez en 1987 en el informe de Brundtland, elaborado por la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y Desarrollo de las Naciones Unidas (ONU), definiéndolo como “aquel que satisface las necesidades del presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades” definición que comenzó a difundirse a partir de la conferencia organizada por la ONU sobre Medio Ambiente y Desarrollo, denominada Primera Cumbre de la Tierra realizada en Río de Janeiro, Brasil, en junio de 1992.

El concepto de sostenibilidad toma un enfoque diferente en el mundo de los negocios, promoviendo entre las actividades principales de cada una de ellos la inclusión social (EAESP, 2007), optimizando la utilización de los recursos naturales y reduciendo el impacto sobre el medio ambiente, con el objetivo de proteger al planeta para sus futuras generaciones, sin perder el enfoque económico y financiero de la empresa, las cuales en conjunto crearan valor para los dueños de las empresas, proporcionando una mayor posibilidad de continuidad del negocio a largo plazo.

El desarrollo sostenible en una empresa es aquel que contribuye a la gestión responsable mediante la entrega al mismo tiempo de beneficios económico, social y medio ambiental (Elkington, 1994), conocidos en la actualidad como la triple línea del balance o triple bottom line o como 3P por sus siglas en inglés People (Personas), Planet (Planeta) y Profit (Ganancia), (European Commission, 2001).

La sostenibilidad empresarial está conformada por las dimensiones: económica, social y ambiental, que serán analizadas a continuación.



Figura 1 Dimensiones de la variable sostenibilidad en el accionar
Fuente: (Fernández García, 2011)

2.3.2.1 Dimensión económica

La dimensión económica caracterizada por el esfuerzo para conseguir el incremento del valor de la empresa y la contribución al ingreso nacional, el primero medido por la rentabilidad y el segundo por el número de empleos generados, impacta en el desarrollo sostenible, por cuanto existe una relación directamente proporcional entre los dos, es decir, un aumento en la dimensión económica provoca una ampliación en el desarrollo sostenible.

Aunque el modelo en donde se utiliza su concepto proviene de la “sustentabilidad económica”, el objetivo es utilizarlo en una organización con fines de lucro, de ahí se puede definir a la renta como uno de los indicadores, pues evalúa la riqueza (Romero, 2012).

Según Romero (2012), indica que la sostenibilidad es posible si las dimensiones que la componen se integran y que en los aspectos económicos es necesario la preservación del capital natural, es decir, los valores humanos sobre los indicadores económicos, que den valor al capital intelectual de sus colaboradores.

El valor de sus colaboradores que tienen incidencia en los indicadores económicos se relaciona con la inteligencia empresarial (Cubillo, 1997), una empresa está preparada para la toma de decisiones indicadas en aspectos de competitividad, competencia, marca y otros, monitoreando los procesos para el cumplimiento de las metas y entre ellos poder transferir el conocimiento y la información necesaria para las nuevas generaciones, logrando la sostenibilidad en el largo plazo.

Entre los aspectos económicos están la presencia que logre la empresa en el mercado, y el valor directo y distribuido.

La presencia del mercado incluye la evaluación de la empresa en el mercado, la participación de la competencia y la introducción de nuevos productos, integrando el concepto de un marketing sostenible para generar indicadores de rentabilidad y crecimiento que en conjunto hagan que la empresa sea sostenible en el tiempo, es así que el marketing debe ser ejecutado mediante estrategias de satisfacción a los consumidores sin poner en riesgo el medio ambiente. (Chamorro, 2001).

El valor directo y distribuido se refiere a indicadores como la tasa de rentabilidad (ROE), el nivel de deuda, apalancamiento y la evolución del crecimiento.

La identidad corporativa tiene que ver con la presencia que logre en el mercado, la credibilidad de una organización puede causar acciones positivas y/o negativas en sus ingresos, de ahí la importancia de reconocer al capital intelectual adecuado para que evalúe sus repercusiones y así contribuir a la rentabilidad planificada y a una evolución creciente de la empresa, pretendiendo desde el punto de vista del marketing la representación de una sostenibilidad empresarial.

En relación al rendimiento y crecimiento de la organización se parte del concepto de control interno y la supervisión que debe estar presente durante todo el proceso y en cualquier tipo de organización, siempre valorando al personal adecuado para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El control interno da protección a la organización sobre ineficiencias y posibles pérdidas, asegurando que la información resultante sea confiable, proporcionando la seguridad de que los resultados puedan ser interpretados adecuadamente, resultados como el ROE – Return on Equity – rendimiento sobre la inversión, indicador que evalúa el rendimiento que obtiene el

inversionista sobre el capital invertido en la organización, su cálculo simple es Utilidad Neta disponible para los accionistas dividido para el patrimonio neto de la organización, este indicador será clave para la empresa, pues asegura de forma subjetiva lo esperado, en ganancias, por el inversionista (Argüelles *at al*, 2013).

Pero para que se de el resultado esperado es necesario supervisar el proceso, relacionándolo con la calidad y el tiempo de desempeño y se vuelve nuevamente al capital humano, es decir, las personas adecuadas en cada una de las fases del proceso, que aseguren el funcionamiento al máximo de la organización.

Para que una empresa crezca es necesario la inversión, para ello existen dos fuentes de financiamiento, recursos propios o recursos de terceros. Dentro del cálculo financiero existe una ecuación que determina la estructura óptima de capital, una combinación entre las dos formas de financiamiento que maximiza el rendimiento de la empresa, ésta determinará hasta que punto una empresa puede endeudarse. Para evaluar este indicador es necesario separar la estructura económica de la financiera en la organización, determinando cuántos pasivos tienen (Maldonado, 2013).

Aunque la búsqueda en la presente investigación se enfoca a encontrar la fortaleza de la tasa de rentabilidad, esto permitió determinar la estructura de capital promedio que tienen las empresas encuestadas, además, el coste de la obtención de recursos, la política de dividendos, las estrategias que pueden tener las empresas para manejar el precio de las acciones en el mercado, la medición del riesgo financiero que incluyen el riesgo de insolvencia e indicadores externos exógenos como la inflación. (Azofra Palenzuela, 1987).

2.3.2.2 Dimensión social

La dimensión social constituye la forma como una comunidad se organiza para la búsqueda de determinados objetivos, que permita a cada uno de sus miembros mejorar su nivel de vida. El rol de la empresa como partícipe de un conglomerado humano, debe ser congruente con lo planteado por los intereses de la comunidad a la que se pertenece y al impacto que tiene en la misma. El obtener una sociedad justa y equilibrada, se torna vital en toda organización, el papel que cumplen las empresas desde el punto de vista social se ha visto incrementado por los impactos que ocasionan.

Son constitutivos de la dimensión social la calidad laboral, el desarrollo del capital humano y la responsabilidad ética sobre el producto.

La calidad laboral hace referencia a las condiciones de trabajo, el diálogo social y los salarios y beneficios, que juntos favorecen al mejoramiento del clima laboral y por lo tanto al incremento de la sostenibilidad, con el aspecto social más importante de la empresa, ante ello se analiza el año 2001 en donde la Comisión Europea emite un comunicado acerca de las políticas sociales y de empleo, en donde analiza que este indicador es el propulsor para enviar a una economía al camino correcto. (López-Tamayo, 2011).

El desarrollo del capital humano involucra el compromiso del personal con respecto a su rendimiento, las capacidades del personal con respecto a su función, y las acciones del personal con respecto a las metas, lo que conduciría a la organización a cumplir con su rol dentro de la dimensión social, ya que estaría favoreciendo a sus colaboradores en el mejoramiento de su nivel de vida.

La responsabilidad ética sobre el producto incluye el nivel de calidad que el consumidor espera de la oferta, el precio que se paga y la actitud de

colaboración y disponibilidad de atención al cliente, tres elementos clave para mantener la responsabilidad social de parte de la empresa.

2.3.2.3 Dimensión ambiental

La dimensión ambiental está enfocada en el control de las acciones que afectan al equilibrio de los sistemas naturales y sociales, con el fin de preservar las condiciones óptimas de vida de los integrantes de cada sistema.

La reutilización y reciclaje de materiales como las tecnologías limpias son dos de los elementos que conforman la dimensión ambiental.

Las iniciativas que adopta la empresa para promover la responsabilidad ambiental, así como, los métodos preventivos a favor de problemas ambientales y el reciclamiento de materiales son indicadores para una correcta reutilización y reciclaje de materiales, las empresas que se comprometen con el tema ambiental deben estar dispuestas a un cumplimiento disciplinado de las mismas.

Las tecnologías limpias se refieren al desarrollo de tecnologías inofensivas para el medio ambiente, para proveer otros servicios auxiliares y la creación de tecnologías verdes dirigidos a los nuevos productos que ingresan al mercado, lo que permitirá a la empresa estar al tono con la demanda mundial del cuidado del ambiente.

El mundo está pasando por problemas serios desde el punto de vista ecológico, las empresas deben trabajar contemplando que son los motores de creación de mucho de estos problemas, las manifestaciones del clima, problemas de salubridad, la extinción de las especies y otras evidencian que las empresas deben trabajar desde el interior con este tipo de problemas, buscando una integración con la naturaleza. Entre las estrategias a contemplar

está la utilización de herramientas de tecnología adecuadas, que manteniendo el objetivo de la organización contribuyan al medio ambiente, con responsabilidad social.

La importancia de reducir costes y riesgos para una empresa ha sido el pilar de rentabilidad según Hart y Milstein (2003) forman parte de la estrategia del desarrollo del valor sostenible en una empresa al reducir el nivel de consumo de materiales y la contaminación, sin embargo, no es la única ni la más importante para el desarrollo de las empresas como fuente de generación de valor sostenible, operando con mayores niveles de transparencia al integrar los puntos de vista de los stakeholders (grupos de interés) en los procesos del negocio, el resultado será tener una reputación y una legitimidad en el mercado.

2.3.3 Las Medianas Empresas

El concepto de mediana empresa es diverso, en algunos casos la categorizan por número de empleados o por nivel de ingresos o por impuestos externos, para referirse a la mediana empresa la presente investigación se basará en el concepto de las pequeñas y medianas empresas – PYMES – de acuerdo al nivel de ingresos.

Las PYMES se han constituido en uno de los sectores de producción y distribución de bienes y servicios más significativos para las economías, su flexibilidad para adaptación y su potencial de generación de empleos representan un importante sector para el desarrollo económico (Van & Howard, 1993).

Los procesos de globalización por la apertura comercial en algunos países eliminaron a las Pymes que no contribuían de forma eficaz, promoviendo al mismo tiempo la modernización de las empresas que continuaban en el mercado (Argyris, 1978).

Según la organización para la Cooperación y el desarrollo Económico (OCDE, 2010) citado por (Quiñonez, 2012) las Pymes representan el 95% de las compañías, 60-70% del empleo, 55% del Producto Interno Bruto (PIB) a nivel mundial.

En Ecuador según la CEPAL (CEPAL, 2013) entre los puntos de fortaleza de las Pymes ecuatorianas indican que representan el 95% de las unidades productivas, generan el 60% del empleo y participan del 50% de la producción. Según el INEC (INEC, 2010) en el Ecuador existen 496.708 Pymes, el 23.40% están en la provincia del Guayas, de las cuales el 0.72% son medianas empresas.

Las sociedades registradas en la provincia del Guayas ascienden a 46.350, según el Servicio de Rentas Internas (SRI, 2012). Al determinar la mediana empresa industrial del Ecuador en la provincia del Guayas se recurrió a la clasificación CIIU.

La Cuadro 2 describe el número de sociedades constituidas y la actividad a la que pertenece. Las ponderaciones principales están en las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler que representan el 28.90% con un número de 13.412 sociedades y en el sector comercio al por mayor y al por menor con 10.959 sociedades que representan un 23.6%.

Cuadro 2 Clasificación de sociedades según CIIU en la provincia del Guayas - Ecuador

No. de Sociedades	Actividad según la clasificación CIIU
2.073	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura
870	Pesca
128	Explotación de minas y canteras
2.609	Industrias manufactureras.
49	Suministros de electricidad, gas y agua
3.581	Construcción
10.959	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de veh., motoc.,
580	Hoteles y restaurantes
2.380	Transporte, almacenamiento y comunicaciones
3.265	Intermediación financiera
13.412	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler
535	Adm. Pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación Obligatoria
684	Enseñanza
1.299	Actividades de servicios sociales y de salud
3.904	Otras actividades comunidad sociales y personales de tipo servicios
7	Organizaciones y órganos extraterritoriales
15	Sin actividad económica - CIIU
46.350	TOTAL

Fuente: Servicio de Rentas Interna al 2013

Elaboración: Propia

Los sectores de las industrias manufactureras representan un 5.6% con un total de 2.609 sociedades en la base de datos, de las cuales prevalecen en el mercado del Guayas 278 como medianas empresas, quienes representan la unidad de análisis del presente estudio. Se tomó este tipo de empresas al ser el sector base para la transformación productiva.

2.4. Marco conceptual o glosario

Creación de valor empresarial es un proceso por el cual se incrementa el valor de una empresa que la beneficia, directa o indirectamente, a su precio en el mercado, así como en su reputación corporativa.

Grupo de interés de una empresa es por definición cualquier grupo o individuo que puede afectar o es afectado por la consecución de los logros o metas dado en los objetivos de la empresa de forma directa o indirecta, productos o servicios (clientes, accionistas, empleados, proveedores, sociedad, entre otros).

Liderazgo es la influencia que se ejerce sobre las capacidades y comportamientos de personas permitiendo incentivarlas para trabajar por un fin común.

Liderazgo resiliente empresarial, aquel que surge de las necesidades en las empresas adaptándose a niveles de cambios con capacidad de resistir situaciones de crisis, continuando con los logros necesarios de la empresa.

Mediana empresa es aquella unidad económica que cuenta con la oportunidad de desarrollar su competitividad en base a la mejora de su organización y sus procesos, con la tendencia a mejorar sus habilidades empresariales.

Orientación al cambio es el proceso generado por los directivos para comunicar los cambios inesperados de la organización a sus seguidores, una correcta orientación al cambio resultará una actitud positiva frente a la crisis organizacional y una incorrecta orientación al cambio resultará una actitud negativa frente a la crisis organizacional.

PYMES, Pequeña y mediana empresa, categorizada por número de empleados o por nivel de ingresos o por impuestos externos.

Redes organizacionales son relaciones empresariales internas y externas como relaciones laborales, comunicación interdepartamental, cultura institucional, y asociacionismo, las cuales tienen consecuencias en el rendimiento de las empresas.

Resiliencia expresa la capacidad de un material de recuperar su forma original después de ser sometido a altas presiones.

Resiliencia empresarial expresa la capacidad de recuperación de las organizaciones frente a situaciones inesperadas, es la capacidad de absorber los cambios bruscos provocados por épocas de crisis y continuar a largo plazo.

Sostenibilidad ambiental es la parte que se refiere a la minimización del impacto negativo por parte de la empresa, debiendo de realizar estrategias de gestión.

Sostenibilidad económica es mantener una equilibrada relación entre las partes económicas y los que producen para aumentar la sostenibilidad de la empresa con la creación de valor económico.

Sostenibilidad empresarial, cuando las empresas promueven la inclusión social en sus actividades, optimizan los recursos naturales y reducen el impacto sobre el medio ambiente sin perder su visión económica y financiera creando valor al accionista o dueño de la empresa y así generar una mayor posibilidad de continuidad del negocio a largo plazo a la vez que contribuye al desarrollo sostenible del planeta.

Sostenibilidad social es la participación de aspectos sociales en niveles internos y externos de la empresa, se dirige a calidad de vida, bienestar de los empleados y de la sociedad, sobre todo la ética y transparencia del negocio.

Teoría de los grupos de interés (Stakeholders) afirma que la empresa para poder generar un crecimiento y una riqueza sostenible a largo plazo es determinada por las relaciones que tiene con sus grupos de interés.

CAPÍTULO 3: METODOLOGIA

3.1 Tipología de la investigación

Por la secuencia del método a utilizar en el desarrollo de la presente investigación, es una investigación “**ex post facto**” (Sierra Bravo, 2003), al producirse el hecho de que las empresas analizadas continúan existiendo y lo que se analizan son las posibles causas y consecuencias, tratándose de un tipo de investigación en donde no se modifica el fenómeno u objeto de análisis.

Por el método de estudio y la naturaleza de los datos es una investigación **cuantitativa** al querer lograr la máxima objetividad, realizando mediciones sistemáticas y empleando análisis estadístico.

Por el grado de abstracción es una investigación **aplicada** al establecer aplicaciones prácticas al problema planteado.

Por el grado de orientación es una investigación orientada a **conclusiones**, se trata de determinar la relación de dos variables.

Por el tiempo de aplicación de la variable es una investigación *transversal* al implicar la recolección de los datos en un sólo momento en las empresas de estudio, con el propósito de evaluar el cambio.

3.2 Identificación de las variables

Para la identificación de las variables se tomará como referencia la caracterización de R. Sierra Bravo (2003), de su texto “tesis doctorales y trabajos de investigación científica”, sección Investigación Empírica, capítulo 13, en el que indica los tipos de variable de la investigación y las formas de su control.

3.2.1 Resiliencia

Según la función que cumple en la hipótesis es variable *independiente*, al ser considerada en la presente investigación como supuesta causa del efecto que se estudia.

Según su naturaleza, es una variable *atributiva* porque es circunstancial de las empresas que intervienen en la investigación, es una variable que no puede manipularse, por lo tanto, para efectos de la presente investigación se observará si las empresas tienen o no tienen resiliencia.

Según la amplitud de las unidades de observación es una variable *colectiva* al referirse a características de las unidades de observación de un grupo de medianas empresas industriales.

Según su nivel de abstracción es una variable **indicadora** porque expresan dimensiones o aspectos concretos y cercanos a la realidad directamente medible y observable.

Según la **escala** que forman es una variable de escala **nominal** al comprender la distinción de diversas categorías como elementos sin implicar ningún orden entre ellas.

Según **la posesión de la característica** es una variable **continua** porque todas las empresas poseen un determinado nivel de resiliencia, la variación consiste en que unos poseen más resiliencia y otros menos.

Según el **método de estudio** es una variable **cuantitativa** porque su variación puede ser expresada numéricamente en términos que las empresas poseen más, menos o no posee resiliencia.

3.2.2 Sostenibilidad Empresarial

Según la función que cumple en la hipótesis es variable **dependiente**, al ser considerada en la presente investigación como supuesto efecto producido por la variable independiente que se estudia.

Según su naturaleza, es una variable **activa** porque puede ser manipulada en términos de aplicabilidad, si existe grado de resiliencia existirá sostenibilidad empresarial, de no existir resiliencia no existirá sostenibilidad empresarial, por lo tanto, para efectos de la presente investigación se observará si la sostenibilidad empresarial depende de que tengan resiliencia.

Según la amplitud de las unidades de observación es una variable **colectiva** al referirse a características de las unidades de observación de un grupo de medianas empresas industriales.

Según su nivel de abstracción es una variable **indicadora** porque expresan dimensiones o aspectos concretos y cercanos a la realidad directamente medible y observable.

Según el **valor que puede tomar** es una variable de escala **dicotómica o binaria** al comprender la distinción de dos categorías como elementos sin implicar ningún orden entre ellas.

Según **la posesión de la característica** es una variable **continua** porque todas las empresas poseen un determinado nivel de sostenibilidad, la variación consiste en que unos poseen más sostenibilidad y otros menos.

Según el **método de estudio** es una variable **cuantitativa** porque su variación puede ser expresada numéricamente en términos que las empresas poseen o no poseen sostenibilidad empresarial.

3.3 Operacionalización de variables

Resiliencia: Forma de recuperación que tienen las empresas frente a cambios inesperados, teniendo la capacidad de absorberlos conservando su funcionalidad en el mercado. En base a los siguientes indicadores:

- **Liderazgo:** Conocimiento de la situación, innovación y creatividad, participación del personal y la toma de decisiones.
- **Redes organizacionales:** Asociacionismo eficaz, recursos internos, utilización del conocimiento, comunicación interdepartamental.

- **Orientación al cambio:** Planificación sobre el estrés organizacional, postura proactiva, estrategias de planificación y unidad de propósito.

En base a estos indicadores la variable asume dos valores:

Alta resiliencia: Si en la constatación de la información todos los indicadores mencionados están presente en el sentido positivo.

Baja resiliencia: Si en la constatación de la información todos los indicadores mencionados están presentes en baja medida.

Sostenibilidad Empresarial, es la continuidad del negocio (empresas) a largo plazo dada por la optimización de recursos, la inclusión social, la reducción del impacto sobre el medio ambiente, sin perder el enfoque económico y financiero de la empresa creando valor que la ayudará a su continuidad, la cual se medirá en base a los siguientes indicadores:

- ***Dimensión económica:*** Presencia en el mercado y valor económico directo generado y distribuido.
- ***Dimensión social:*** Calidad de vida laboral, Seguridad y Salud laboral, Desarrollo del Capital humano y responsabilidad ética sobre el producto.
- ***Dimensión ambiental:*** Reutilización y reciclaje de materiales, protección de la biodiversidad y tecnologías limpias.

En base a estos indicadores la variable asume dos valores:

Valor alto de sostenibilidad empresarial: si en la constatación con los hechos todos los indicadores mencionados están presentes en sentido positivo y representativo.

Valor bajo de sostenibilidad empresarial: si en la constatación con los hechos todos los indicadores mencionados no están presentes y/o no son representativos.

3.4 Unidad de análisis

La entidad representativa del objeto de estudio son las medianas empresas, según la Clasificación internacional industrial uniforme (CIIU), los sectores establecidos en nuestro país son:

Cuadro 3 Descripción de los sectores según CIIU

SECTOR	DESCRIPCION DEL SECTOR
A	AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA
B	EXPLORACIÓN DE MINAS Y CANTERAS
C	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS
D	SUMINISTROS DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA
E	DISTRIBUCIÓN DE AGUA: ALCANTARILLADO, GESTIÓN DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO.
F	CONSTRUCCIÓN
G	COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES, MOTOCICLETAS, EFECTOS PERSONALES Y ENSERES DOMÉSTICOS
H	HOTELES Y RESTAURANTES
I	TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES
J	INTERMEDIACIÓN FINANCIERA
K	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER
L	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA
M	ENSEÑANZA
N	ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD
O	OTRAS ACTIVIDADES COMUNITARIAS SOCIALES Y PERSONALES DE TIPO SERVICIOS
P	HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO
Q	ORGANIZACIONES Y ORGANOS EXTRATERRITORIALES
T	SIN ACTIVIDAD ECONÓMICA – CIIU

Fuente: Servicio de Rentas Internas

Elaboración: Propia

El objeto de interés para la presente investigación es el sector industrial manufacturero (sector C), al ser la actividad industrial una actora principal del

progreso nacional, Guayas por ser puerto principal su mayor actividad es la comercial, pero los efectos que provocan las industrias establecidas en otros sectores hacen que su unidad como análisis sea importante.

La Figura 2 señala la tipología de las variables descrita en la metodología.

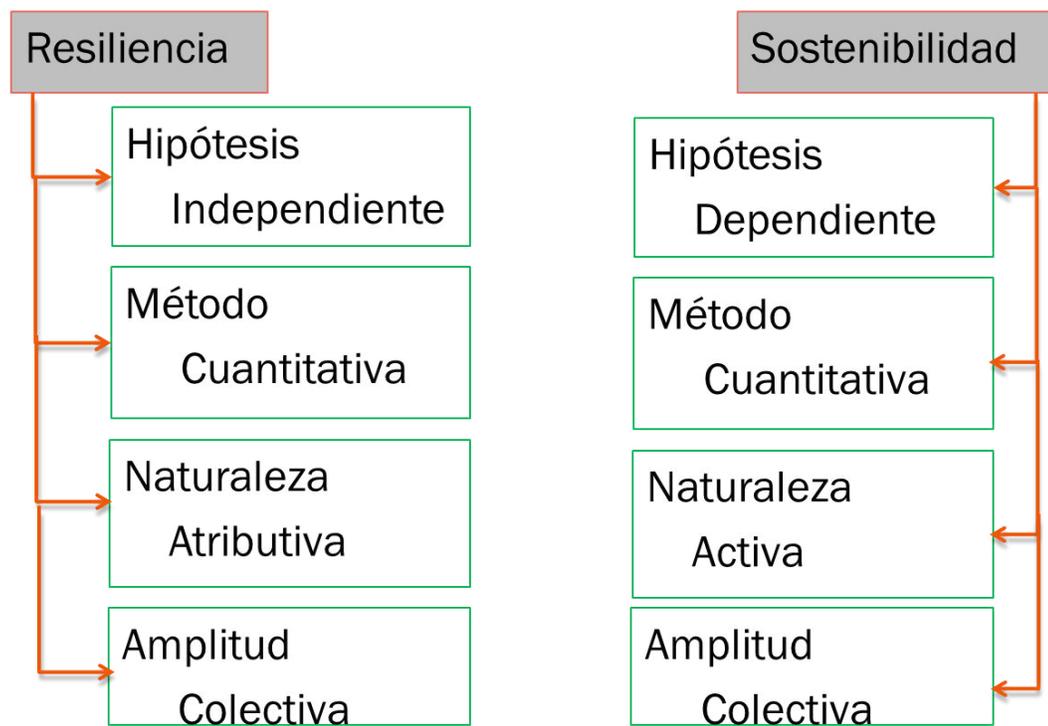


Figura 2 Tipología de las variables

Fuente: (Sierra Bravo, 2003)

Elaborado: Autor

3.5 Población de estudio

El presente trabajo de investigación fue realizado en la provincia del Guayas, país Ecuador. La población objetivo son las medianas empresas industriales manufactureras.

La selección de una mediana empresa fue bajo el criterio del Servicio de Rentas Internas del Ecuador, en donde clasifican a micros, pequeñas, medianas y grandes empresas en función de sus ingresos, como se detalla a continuación:

Tipología	Total de Ingresos (miles de dólares)
Micro Empresa	1 - 100.000
Pequeña Empresa	100.001 - 1'000.000
Mediana Empresa	1'000.001 - 5'000.000
Grande Empresa	5'000.001 - en adelante

Se excluyen otros criterios de selección como: según el número de empleados y el de las afiliaciones gremiales específicas, al no tener una población base segura.

En el caso del número de empleados es una información que debería de proporcionarla el Seguro Social, siendo el mismo confidencial, y en el caso de las instituciones gremiales, en el Ecuador no están obligadas a registrarse en los gremios, en nuestro caso específico la CAPIG (Cámara de la Pequeña y Mediana Industria de Guayas), al no tener la obligatoriedad de registro y tomar la base de datos como población no tendríamos la seguridad de que son todas las medianas empresas de la ciudad.

Sin embargo, el criterio de selección bajo la base del Servicio de Rentas Internas es confiable, todas las pequeñas, medianas y grandes empresas tienen un Registro Único de Contribuyente (RUC), el cual les obliga a realizar sus declaraciones anuales, en donde consta la fecha de constitución de la compañía y la información de las ventas es de orden público al igual que sus impuestos, el sector al cual esta aplicada la investigación es el industrial manufacturero su categorización está realizada por la Clasificación internacional industrial uniforme (CIIU), utilizado también por el Servicio de Rentas Internas.

Existen 278 medianas empresas manufactureras en la provincia del Guayas, (ver anexo 1), siendo la población objetivo las 278 medianas empresas industriales manufactureras.

3.6 Tamaño de muestra.

Muchos autores, entre ellos Montero menciona: "...es humanamente imposible estudiar todas las empresas por razones de tiempo y de presupuesto entre otras, debido a eso se escoge una parte o un sub conjunto del universo a lo que se denomina muestra" (Montero & J., 2007), en función del concepto se procede a calcular el tamaño de la muestra para obtener información de las medianas empresas industriales situadas en Guayas-Ecuador.

Se han utilizado las siguientes fórmulas según lo sugerido por Weiers (2006) que sirven para determinar muestras de una población finita:

Cuadro 4 Descripción - muestra

Siglas	Descripción	Datos
N	Población	278
Z	Nivel de Confianza	0,95
α	Nivel de significancia	0,05
$Z_{\alpha/2}$	Z-score para nivel de confianza dado	1,96
E	Error estándar	0,05
P	Porcentaje de probabilidad de acierto	0,5
FÓRMULA:		
$n = \frac{N Z_{\alpha/2}^2 p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z_{\alpha/2}^2 p(1-p)}$		

Fuente: Weiers, R. M. (2006). Introducción a la Estadística para negocios (5ta.ed. ed.). (a.C.Alcocer,Ed.,& M. A. Sarmiento, Trad.) México D.F.: Thompson. Pág. 342-351.

En el Cuadro 4, se detallan los siguientes componentes:

1. Valor de N:

Las 278 medianas empresas industriales manufactureras situadas en Guayas-Ecuador, tomadas de la base del Servicio de Rentas Internas (SRI) del Ecuador "N" = tamaño de la población asignada.

2. Valor de Z:

Al estar el intervalo de confianza definido al igual que la media poblacional y al realizar con aleatoriedad el proceso de las medias muestrales el nivel de confianza medido en 0.95 contendría un verdadero valor del parámetro de población descrita, “Z” representa el número de desviaciones estándar con respecto a la media para un nivel de confianza determinado (Weiers, 2006).

3. Valor de p:

Cuando la proporción “p” de aceptación no se la ha obtenido de la población o algún estudio previo realizado, el valor que deberá asignarse es de 0,5 ya que nos permitirá obtener una muestra mayor para obtener resultados confiables.

4. Valor del e:

Un error de 5%, se considerará para la presente investigación “aceptable, “e” significa el mínimo de error permitido en la investigación.

3.7 Selección de la Muestra

Con los datos del apartado anterior tenemos:

$$n = \frac{278 * (1.96^2) * [0.50(1-0.50)]}{(278-1) * (0.05^2) + [(1.96^2) * [0.50(1-0.5)]]}$$

$$n = \frac{278 * 3.92 * 0.25}{(277 * 0.0025) + (3.92 * 0.25)}$$

$$n = \frac{278 * 0.98}{0.695 + 0.98}$$

$$n = \frac{272.44}{1.675}$$

$$n = 162.65 \approx 163$$

La muestra sería 163 medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador.

3.8 Técnicas de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó las siguientes técnicas de recolección de datos:

Para la variable resiliencia se elaboró un cuestionario de entrevistas (ver anexo 2) y una Cuadro de check list (lista de verificación) que ayudará a establecer la existencias de cierta infraestructura para la determinación de

incidencia de cada factor como resiliente en el sujeto de estudio, la mediana empresa manufacturera de Guayas-Ecuador, dando como resultado un Cuadro de conexión de todos los indicadores estudiados que permitan replicar los patrones o interacciones resilientes que evidencian ser exitosos en sostenibilidad a largo plazo, contando como base inicial la observación de los hechos.

Para la sostenibilidad se elaboró un cuestionario tipo Likert que comprende componentes de los indicadores de la variable (ver anexo 2), para completar la matriz de análisis y comprobación, que un cuadro de relaciones con cada uno de los indicadores resilientes y su grado de correlación con cada uno de los indicadores de sostenibilidad, necesarios para explicar el comportamiento de cada uno y concluir con presencialidad de ellos en el objetivo de estudio de la presente investigación, sostenibilidad en la mediana empresa manufacturera de Guayas-Ecuador.

3.9 Fiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento permitirá determinar que lo que mide o desea medir el investigador sea fiable, este procedimiento se da por el proceso de repetir varias veces el instrumento, entregando el mismo resultado.

Para determinar la confiabilidad se empleó el procedimiento de Medidas de Consistencia, permitiendo obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, indicador que se utiliza para valorar la confiabilidad del instrumento, con el fin de comprobar si los ítems son consistentes, en relación a lo que se pretende medir la sostenibilidad empresarial.

El coeficiente de Alfa de Cronbach del instrumento, cuestionario para medir la relación entre la Resiliencia y la Sostenibilidad Empresarial de las medianas empresas industriales manufactureras de la Guayas-Ecuador, utilizando el software estadístico SPSS 22 alcanzó una confiabilidad de 83.1%, como lo indica la Cuadro 5. Confirmando que el instrumento compuesto de 46 ítems es confiable.

Cuadro 5 Estadístico de fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,831	,811	46

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Programa estadístico SPSS 22

Con respecto al instrumento que representa la variable Resiliencia el coeficiente de Alfa de Cronbach, utilizando el software estadístico SPSS 22 alcanzó una confiabilidad de 83.2% sobre los 25 ítems que describen la variable.

Cuadro 6 Estadístico de fiabilidad de instrumento sobre la variable Resiliencia

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	25

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Programa estadístico SPSS 22

Con respecto al instrumento que representa la variable Sostenibilidad Empresarial, el coeficiente de Alfa de Cronbach, utilizando el software estadístico SPSS 22 alcanzó una confiabilidad de 98.4% sobre los 21 ítems que describen la variable.

Cuadro 7 Estadístico de fiabilidad de instrumento sobre la variable Sostenibilidad Empresarial

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	21

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Programa estadístico SPSS 22

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1 VARIABLE (X): RESILIENCIA

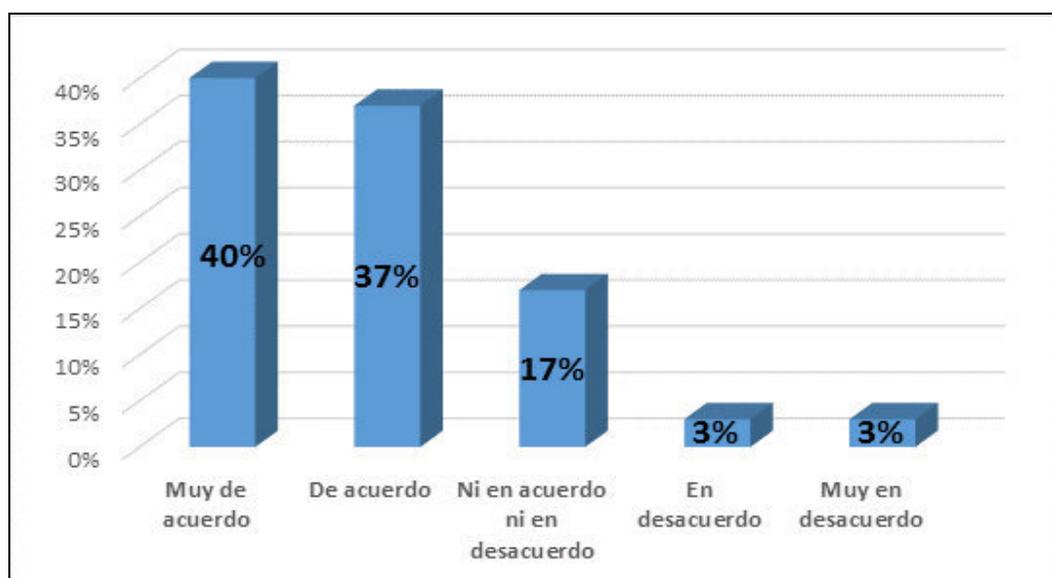
El resultado global de la variable resiliencia obtenido de la encuesta aplicada y procesada por el programa informático SPSS22, a cinco niveles a escala de Likert, que incluye las dimensiones de liderazgo, redes organizacionales y orientación al cambio, arrojó los siguientes resultados:

Cuadro 8 Resultados de la variable Resiliencia

Valores	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	Acumulado
Muy de acuerdo	65	40%	40%
De acuerdo	60	37%	77%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	28	17%	94%
En desacuerdo	5	3%	97%
Muy en desacuerdo	5	3%	100%
Total	163	100%	

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

**Figura 3** Histograma sobre los resultados de la variable Resiliencia

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

INTERPRETACIÓN:

El 77% de los encuestados escogió en sus respuestas las casillas “muy de acuerdo” y “de acuerdo”, como muestra el Figura 3, esto significa que la variable independiente resiliencia es necesaria para una gestión estable y por lo tanto, válida para el objetivo del presente estudio. El 17% marcó las casillas “ni en acuerdo ni en desacuerdo” y “en desacuerdo”, en tanto que sólo el 6% señaló la casilla “en desacuerdo”.

4.1.2 DIMENSIONES DE LA VARIABLE RESILIENCIA

4.1.2.1 DIMENSIÓN X1: Liderazgo

El resultado de la dimensión liderazgo, que incluye el conocimiento de la situación, innovación y creatividad, y la participación del personal es:

Cuadro 9 Resultados de la dimensión Liderazgo

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	65	40%	40%
De acuerdo	49	30%	70%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	33	20%	90%
En desacuerdo	5	3%	93%
Muy en desacuerdo	11	7%	100%
Total	163	100%	

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

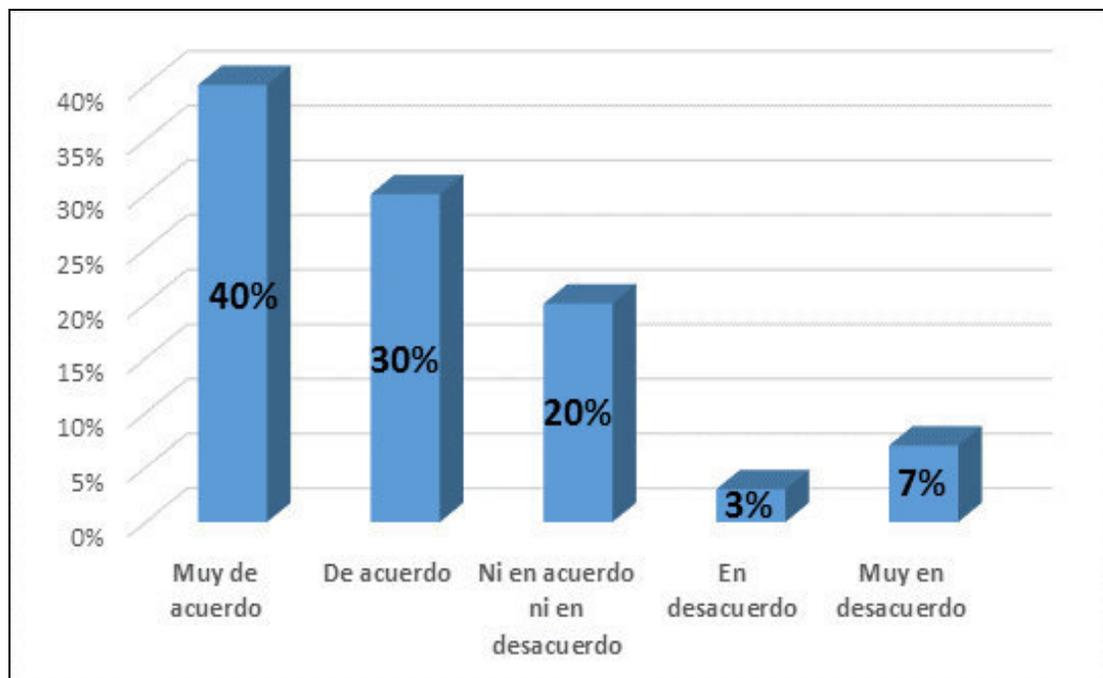


Figura 4 Histograma sobre los resultados de la dimensión Liderazgo

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

INTERPRETACIÓN:

El 70% de los encuestados escogió en sus respuestas las casillas “muy de acuerdo” y “de acuerdo”, como muestra el Figura 4, esto significa que la dimensión liderazgo es necesaria para la variable resiliencia, por lo tanto, válida para el presente estudio. El 20% marcó las casillas “ni en acuerdo ni en desacuerdo” y “en desacuerdo”, en tanto que sólo el 10% señaló la casilla “en desacuerdo”.

4.1.2.2 DIMENSIÓN X2: *Redes Organizacionales*

El resultado de la dimensión redes organizacionales, que incluye la capacidad de análisis, el asociacionismo eficaz, y, los recursos internos, es:

Cuadro 10 Resultados de la dimensión Redes Organizacionales

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	87	53%	40%
De acuerdo	38	23%	70%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	21	13%	90%
En desacuerdo	6	4%	93%
Muy en desacuerdo	11	7%	100%
Total	163	100%	

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

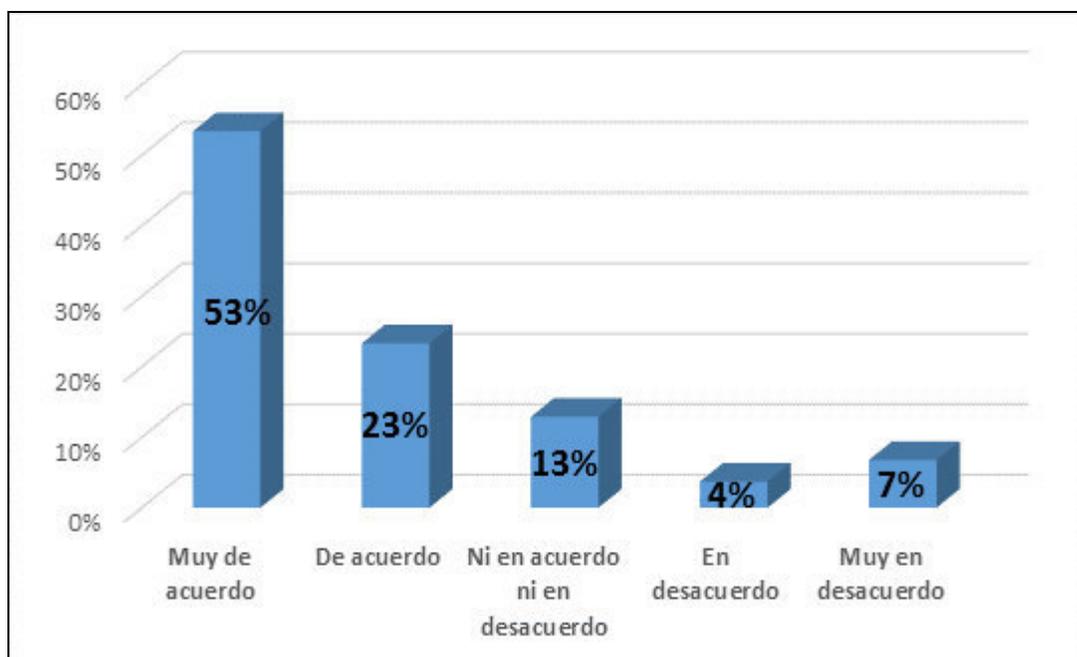


Figura 5 Histograma sobre los resultados de la dimensión Redes Organizacionales

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

INTERPRETACIÓN:

El 76% de los encuestados escogió en sus respuestas las casillas “muy de acuerdo” y “de acuerdo”, como muestra el Figura 5, esto significa que la dimensión redes organizacionales es necesaria para la variable resiliencia, por lo tanto, válida para el presente estudio. El 13% marcó las casillas “ni en acuerdo ni en desacuerdo” y “en desacuerdo”, en tanto que sólo el 11% señaló la casilla “en desacuerdo”.

4.1.2.3 DIMENSIÓN X3: Orientación al cambio

El resultado de la dimensión orientación al cambio, que incluye la planificación sobre el estrés organizacional, la postura proactiva, y, las estrategias de planificación, es:

Cuadro 11 Resultados de la dimensión Orientación al cambio

Valores	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	acumulado
Muy de acuerdo	82	50%	40%
De acuerdo	44	27%	70%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	16	10%	90%
En desacuerdo	16	10%	93%
Muy en desacuerdo	5	3%	100%
Total	163	100%	

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

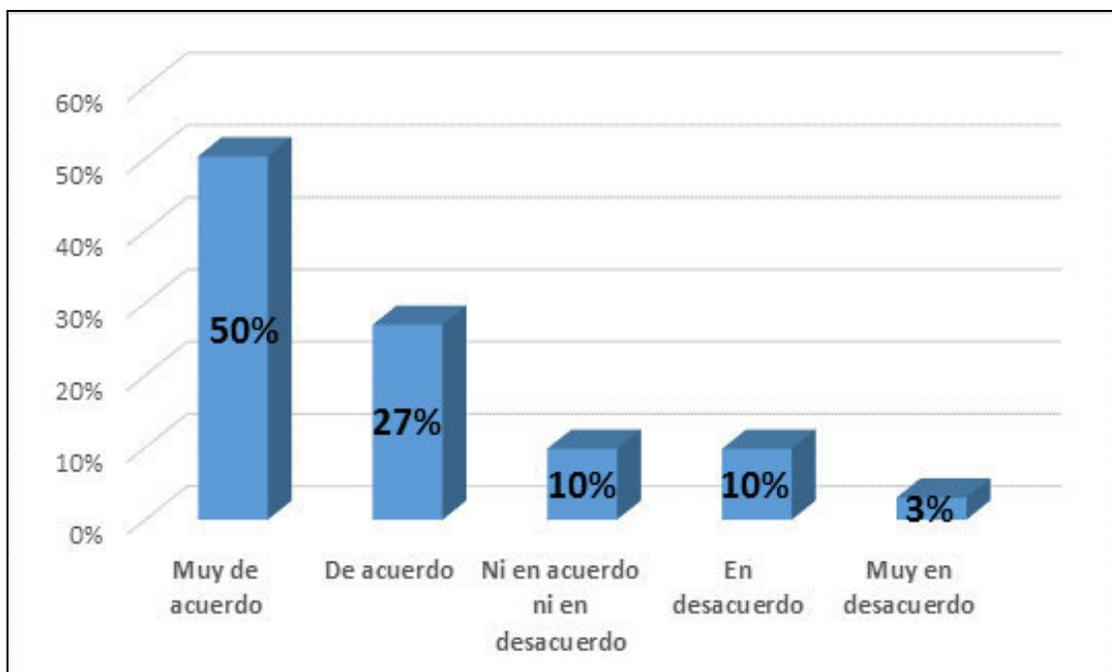


Figura 6 Histograma sobre los resultados de la dimensión Orientación al cambio

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

INTERPRETACIÓN:

El 77% de los encuestados escogió en sus respuestas las casillas “muy de acuerdo” y “de acuerdo”, como muestra el Figura 6, esto significa que la dimensión orientación al cambio es necesaria para la variable resiliencia, por lo tanto, válida para el presente estudio. El 10% marcó las casillas “ni en acuerdo ni en desacuerdo” y “en desacuerdo”, en tanto que sólo el 13% señaló la casilla “en desacuerdo”.

4.1.3 VARIABLE (Y): SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

El resultado global de la variable sostenibilidad empresarial obtenido de la encuesta aplicada y procesada por el programa informático SPSS22, a cinco niveles a escala de Likert, que incluye las dimensiones de económicas, sociales y ambientales, arrojó los siguientes resultados:

Cuadro 12 Resultados de la variable Sostenibilidad Empresarial

Valores	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	acumulado
Nunca	5	3%	40%
Casi nunca	5	3%	70%
Algunas veces	38	23%	90%
Con frecuencia	44	27%	93%
Siempre	71	44%	100%
Total	163	100%	

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

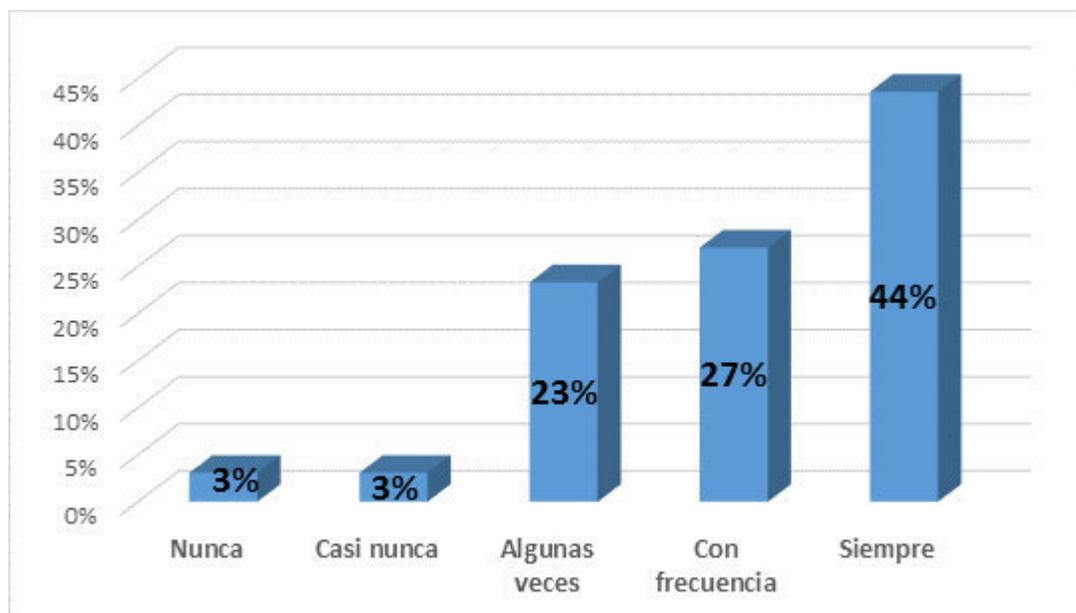


Figura 7 Histograma sobre los resultados de la variable Sostenibilidad Empresarial

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

INTERPRETACIÓN:

El 71% de los encuestados escogió en sus respuestas las casillas “con frecuencia” y “siempre”, como muestra el Figura 7, esto significa que la variable dependiente sostenibilidad empresarial es reconocida como resultado esperado de la gestión, por lo tanto, válida para el objetivo del presente estudio. El 26% marcó las casillas “algunas veces” y “casi nunca”, en tanto que sólo el 3% señaló la casilla “nunca”.

4.1.4 DIMENSIONES DE LA VARIABLE (Y): SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

4.1.4.1 DIMENSIÓN Y1: Dimensión Económica

El resultado de la dimensión económica, que incluye la presencia en el mercado y valor directo distribuido, es:

Cuadro 13 Resultados de la dimensión Aspectos Económicos

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	4%	40%
Casi nunca	21	13%	70%
Algunas veces	21	13%	90%
Con frecuencia	49	30%	93%
Siempre	65	40%	100%
Total	163	100%	

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

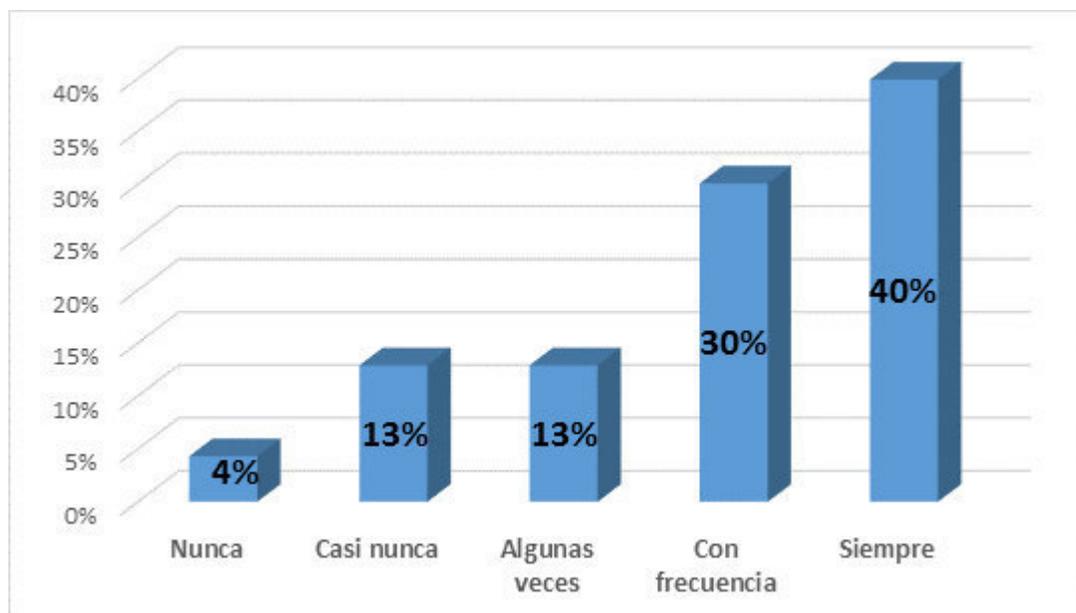


Figura 8 Histograma sobre los resultados de la dimensión aspectos económicos

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

INTERPRETACIÓN:

El 70% de los encuestados escogió en sus respuestas las casillas “con frecuencia” y “siempre”, como muestra el Figura 8, esto significa que la dimensión económica es necesaria para la variable sostenibilidad empresarial, por lo tanto, válida para el objetivo del presente estudio. El 26% marcó las casillas “algunas veces” y “casi nunca”, en tanto que sólo el 4% señaló la casilla “nunca”.

4.1.4.2 DIMENSIÓN Y2: Dimensión Social

El resultado de la dimensión social, que incluye la calidad laboral, desarrollo del capital humano y responsabilidad ética sobre el producto, es:

Cuadro 14 Resultados de la dimensión Aspectos Sociales

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	11	7%	40%
Casi nunca	21	13%	70%
Algunas veces	54	33%	90%
Con frecuencia	44	27%	93%
Siempre	33	20%	100%
Total	163	100%	

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

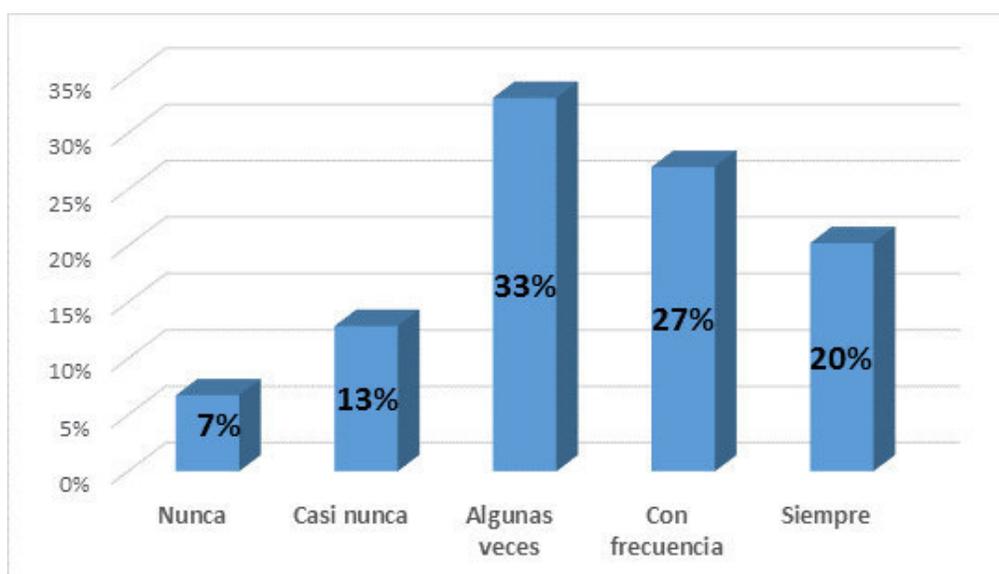


Figura 9 Histograma sobre los resultados de la dimensión Aspectos Sociales

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

INTERPRETACIÓN:

El 47% de los encuestados escogió en sus respuestas las casillas “con frecuencia” y “siempre”, como muestra el Figura 9, esto significa que la dimensión social es necesaria para la variable sostenibilidad empresarial, por lo tanto, válida para el objetivo del presente estudio. El 33% marcó las casillas “algunas veces” y “casi nunca”, en tanto que sólo el 20% señaló la casilla “nunca”.

4.1.4.3 DIMENSIÓN Y2: Dimensión Ambiental

El resultado de la dimensión ambiental, que incluye la reutilización y reciclaje de materiales, y, tecnologías limpias, es:

Cuadro 15 Resultados de la dimensión Aspectos Ambientales

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	16	10%	40%
Casi nunca	5	3%	70%
Algunas veces	49	30%	90%
Con frecuencia	49	30%	93%
Siempre	44	27%	100%
Total	163	100%	

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

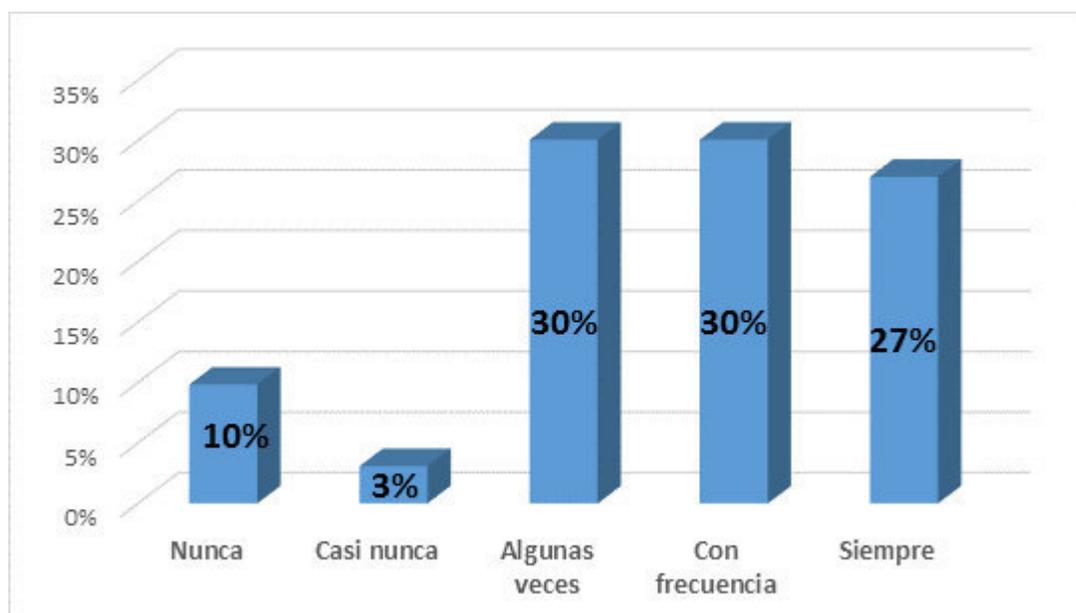


Figura 10 Histograma sobre los resultados de la dimensión Aspectos Ambientales

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

INTERPRETACIÓN:

El 57% de los encuestados escogió en sus respuestas las casillas “con frecuencia” y “siempre”, como muestra el Figura 10, esto significa que la dimensión ambiental es necesaria para la variable sostenibilidad empresarial, por lo tanto, válida para el objetivo del presente estudio. El 33% marcó las casillas “algunas veces” y “casi nunca”, en tanto que sólo el 10% señaló la casilla “nunca”.

4.2 Prueba de hipótesis

Se utilizó la técnica no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman que es una prueba estadística que permite medir la correlación o asociación de dos variables y es aplicable cuando las mediciones se realizan en escala ordinal, como lo es la presente investigación.

4.2.1 Hipótesis general

H₁: Existe un grado de incidencia de la resiliencia en la sostenibilidad empresarial de las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador.

H₁: U₁ < U₂

H₀: **NO** Existe un grado de incidencia de la resiliencia en la sostenibilidad empresarial de las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador.

H₀: U₁ = U₂

Existe una incidencia directa y significativa

En la Cuadro 16 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general. Existe una incidencia de la resiliencia en la sostenibilidad empresarial de las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de **0,962** correlación positiva muy alta, el valor $p= 0,000$. Asimismo, al comparar las puntuaciones de los 46 ítems en las variables concernientes, se observa que existen diferencias altamente significativas ($p<0.05$).

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe una incidencia directa y significativa de la resiliencia en la sostenibilidad empresarial de las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador.

Cuadro 16 Correlaciones de las variables, dependiente e independiente

			RESILIENCIA	SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL
tau_b de Kendall	RESILIENCIA	Coeficiente de correlación	1,000	,952
		Sig.(bilateral)		,000
		N	163	163
	SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL	Coeficiente de correlación	,952	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	
		N	163	163
Rho de Spearman	RESILIENCIA	Coeficiente de correlación	1,000	,962
		Sig.(bilateral)		,000
		N	163	163
	SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL	Coeficiente de correlación	,962	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	
		N	163	163

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Reporte del programa estadístico SSP22

En consecuencia, la hipótesis alterna que afirmaba que existe un grado de incidencia de la resiliencia en la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador, ha sido confirmada.

4.2.2 Hipótesis específicas

4.2.2.1 HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 1

H₁: Existe un grado de incidencia directa del liderazgo, como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales de Guayas-Ecuador.

H₁: U₁ < U₂

H₀: **NO** existe un grado de incidencia directa del liderazgo, como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales de Guayas-Ecuador.

H₀: U₁ = U₂

Existe un grado de incidencia directa y significativa

En la Cuadro 17 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica N°1. Existe un grado de incidencia directa entre el liderazgo, como

factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales de Guayas-Ecuador.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de **0,835** correlación positiva muy alta, el valor **$p= 0,000$** . Asimismo, al comparar las puntuaciones de los 46 ítems en las variables concernientes, se observa que existen diferencias altamente significativas (**$p<0.05$**).

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe un grado de incidencia directa del liderazgo, como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales de Guayas-Ecuador.

Cuadro 17 Correlaciones de las variables, Liderazgo con Sostenibilidad Empresarial

			LIDERAZGO	SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL
tau_b de Kendall	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,754
		Sig.(bilateral)		,000
		N	163	163
	SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL	Coeficiente de correlación	,754	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	
		N	163	163
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,835
		Sig.(bilateral)		,000
		N	163	163
	SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL	Coeficiente de correlación	,835	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	
		N	163	163

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Reporte del programa estadístico SSPS22

En consecuencia, la hipótesis alterna que afirmaba: Existe un grado de incidencia directa del liderazgo, como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales de Guayas-Ecuador, ha sido confirmada.

4.2.2.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2

H₁: Existe un grado de incidencia directa de las redes organizacionales, como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales de Guayas-Ecuador.

H₁: U₁ < U₂

H₀: **No** Existe un grado de incidencia directa de las redes organizacionales, como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales de Guayas-Ecuador.

H₀: U₁ = U₂

Existe relación directa y significativa

En la Cuadro 18 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica N°2. Existe un grado de incidencia directa de las redes

organizacionales, como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales de Guayas-Ecuador.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de **0,895** correlación positiva muy alta y fuerte, el valor $p= 0,041$ Asimismo al comparar las puntuaciones de los 46 ítems en las variables concernientes, se observa que existen diferencias altamente significativas ($p<0.05$).

Cuadro 18 Correlaciones de las variables, Redes Organizacionales con Sostenibilidad Empresarial

		Correlaciones		
		REDES ORGANIZACIONALES	SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL	
tau_b de Kendall	REDES ORGANIZACIONALES	Coeficiente de correlación	1,000	,811
		Sig.(bilateral)		,039
		N	163	163
	SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL	Coeficiente de correlación	,811	1,000
		Sig.(bilateral)	,039	
		N	163	163
Rho de Spearman	REDES ORGANIZACIONALES	Coeficiente de correlación	1,000	,895
		Sig.(bilateral)		,041
		N	163	163
	SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL	Coeficiente de correlación	,895	1,000
		Sig.(bilateral)	,041	
		N	163	163

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Reporte del programa estadístico SSPS22

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe una incidencia directa de las redes organizacionales, como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial.

En consecuencia, la hipótesis alterna que afirmaba que existe una relación entre Existe una incidencia directa de las redes organizacionales, como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial, ha sido confirmada.

4.2.2.3 HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°3

H₁: Existe una incidencia directa de la orientación al cambio, como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial.

H₁: U₁ < U₂

H₀: **No** Existe una incidencia directa de la orientación al cambio, como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial.

H₀: U₁ = U₂

Existe relación directa y significativa

En la Cuadro 19 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica N° 3.

H₁: Existe una incidencia directa de la orientación al cambio, como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial.

H₀: **No** Existe una incidencia directa de la orientación al cambio, como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial.

El coeficiente de correlación Rho de spearman es de **0,945** correlación positiva muy alta y fuerte, el valor **p= 0,000**. Asimismo, al comparar las puntuaciones de los 46 ítems en las variables concernientes, se observa que existen diferencias altamente significativas (**p<0.05**).

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe una incidencia directa de la orientación al cambio, como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial.

Cuadro 19 Correlaciones de las variables, Orientación al cambio con Sostenibilidad Empresarial

			Correlaciones	
			ORIENTACIÓN AL CAMBIO	SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL
tau_b de Kendall	ORIENTACIÓN AL CAMBIO	Coeficiente de correlación	1,000	,893
		Sig.(bilateral)		,000
		N	163	163
	SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL	Coeficiente de correlación	,893	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	
		N	163	163
Rho de Spearman	ORIENTACIÓN AL CAMBIO	Coeficiente de correlación	1,000	,945
		Sig.(bilateral)		,000
		N	163	163
	SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL	Coeficiente de correlación	,945	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	
		N	163	163

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Reporte del programa estadístico SSPS22

En consecuencia, la hipótesis alterna que afirmaba que existe una incidencia directa de la orientación al cambio, como factor de resiliencia en la sostenibilidad empresarial, ha sido confirmada.

4.3 Discusión y Contrastación empírica

Los estudios con los cuales se puede comparar la presente investigación y que denotan un comportamiento similar de las variables son los siguientes:

Un estudio en Veracruz sobre las Pymes en relación al asociacionismo eficaz indica que las tecnologías de información son importantes para establecer la relación adecuada entre los clientes y proveedores, este estudio indicó que cuenta con 112 giros comerciales y representan el 96.2% de unidad económica, por lo que es necesario determinar detonantes que puedan ocasionar su liquidación, entre ellos el manufacturero representa el 10.5%. El uso de las tecnologías de información hace que las asociaciones sean eficientes y que sus clientes y proveedores potenciales contribuyen a que puedan permanecer en el mercado. (Pérez, 2012).

Entre otras investigaciones relevantes con las que se puede comparar la presente investigación está la de Argüelles *at al* (2013), ellos realizaron una investigación cuantitativa de la relación que tiene los indicadores económicos sobre la supervisión en 11 empresas Pymes manufactureras en México, su conclusión indica que entre 1998 y 2003 entre un 13.1% y 12.1% de las empresas de este sector desaparecieron, afectando socialmente al sector pues el personal desocupado aumentó de 11.6% a 13.6%, determinando en este estudio que las causas más usuales para la liquidación de la Pymes en este

sector es la incapacidad de anticiparse a situaciones financieras que repercuten en la rentabilidad y crecimiento, indicadores que se encuentran valorados en los aspectos económicos del presente estudio. Entre los resultados relevantes aquellas empresas que poseían control y personal con perfil indicado en puntos claves de liderazgos, tenían indicadores de rendimiento altos. (Argüelles *at al*, 2013).

Otro estudio con el que se puede comparar es con el análisis de la estructura financiera de las pymes catalanas para su no recesión, Maldonado (2013), e indica que el endeudamiento de estas compañías están entre el 57% y el 68%; y que por situaciones externas del país, España, los créditos se han reducido provocando la disminución de proyectos de inversión, por ende el crecimiento de estas compañías. Esto ha ocasionado que la Pyme opte por financiamiento propio, que en muchos casos ocasiona iliquidez (Maldonado, 2013).

El estudio de López-Tamayo (2011) sobre la calidad laboral, que analiza varias regiones de España sobre los aspectos sociales, indica que, haciendo una comparación entre las empresas grandes y las Pymes, el nivel de productividad se ve reducido en esta última porque no considera aspectos sociales como la calidad laboral, que influye en su crecimiento.

En la revisión de los indicadores de las variables de estudio desagregadas, la dimensión del liderazgo tiene una alta representación en la dimensión social (0,845), ver Cuadro 20 y 21 esto se debe a que la participación eficiente de los colaboradores espera resultados de beneficios sociales como el mejoramiento de la calidad laboral, el aumento de salarios y otros ingresos, y al desarrollo del capital humano.

Cuadro 20 Indicadores de relación desagregados

Resiliencia	Sostenibilidad Empresarial	Correlación
Dimensión Liderazgo	Dimensión Económica	0,813
	Dimensión Social	0,845
	Dimensión ambiental	0,774
Dimensión Redes Organizacionales	Dimensión Económica	0,967
	Dimensión Social	0.952
	Dimensión ambiental	0.896
Dimensión Orientación al Cambio	Dimensión Económica	0,986
	Dimensión Social	0,957
	Dimensión ambiental	0,896

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autor, con los datos obtenidos del SPSS22

El líder que optimiza la inversión durante el desarrollo de la organización, cubre con las necesidades del personal en aspectos sociales y concreta alianza con terceros, involucrados en los procesos como lo son los grupos de interés, siempre estará en una posición de constante crecimiento en el mercado, controlando y transformando la organización para una adecuada adaptación.

Cuadro 21 Indicadores representativos de las Dimensiones

Resiliencia	Indicador	Ítem medido	Correlación	Sostenibilidad	Indicador
Dimensión Liderazgo	Innovación y creatividad	El liderazgo genera cambios innovadores en la estructura de la empresa	0,867	Dimensión Económica	Presencia en el mercado
	Participación del personal	Los líderes de la empresa promueven la cooperación entre el personal	0,846	Dimensión Social	Valor directo y distribuido
Calidad Laboral					
Dimensión Redes Organizacionales	Asociacionismo Eficaz	La integración con otras empresas genera ventajas económicas, humanas y comerciales.	0,915	Dimensión Económica	Desarrollo del Capital Humano
	Recursos Internos	La empresa debe mantener recursos para afrontar cambios inesperados.	0,936		Calidad Laboral
Dimensión Orientación al Cambio	Planificación sobre el estrés organizacional	La empresa implementa intervenciones de automotivación para minimizar el impacto del estrés organizacional en los procesos de cambio.	0,987	Dimensión Social	Desarrollo del Capital Humano
		La empresa selecciona objetivos para la gestión de estrategias respecto a los efectos de cambios en el entorno	0,956		Dimensión ambiental
	Estrategias de planificación	La empresa selecciona políticas para la gestión de estrategias respecto a los efectos de cambios en la organización	0,949	Dimensión Económica	Reutilización y reciclaje de materiales
		La empresa selecciona programas y procedimientos para la gestión de estrategias respecto a los efectos de cambios en el entorno	0,978		Tecnologías limpias
					Presencia en el mercado
					Valor directo y distribuido

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autor, con los datos obtenidos del SPSS22

CONCLUSIONES

PRIMERA

La resiliencia incide de manera significativa en la sostenibilidad empresarial de las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador, (Rho spearman 0,962** esta es una correlación positiva alta y fuerte entre las variables). Presenta correlación directa y significativa de 96.2%. Lo que se traduce que en la medida que aumentan los valores de la resiliencia también aumenta la sostenibilidad empresarial y viceversa.

SEGUNDA

El liderazgo se relaciona de manera significativa con la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador, (Rho spearman 0,835** esta es una correlación positiva alta y altamente fuerte entre las variables). Presenta correlación directa y significativa de 83,5%. Lo que se traduce que en la medida que aumentan los valores del liderazgo también aumenta la sostenibilidad empresarial y viceversa.

TERCERA

Las redes organizacionales se relacionan de manera significativa con la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador, (Rho spearman 0,895** esta es una correlación positiva alta y altamente fuerte entre las variables). Presenta correlación directa y significativa de 89,5%. Lo que se traduce que en la medida que aumentan los valores de las redes organizacionales también aumenta la sostenibilidad empresarial y viceversa.

CUARTA

La orientación al cambio se relaciona de manera significativa con la sostenibilidad empresarial en las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador, (Rho spearman 0,945* esta es una correlación positiva alta y altamente fuerte entre las variables). Presenta correlación directa y significativa de 94.5%. Lo que se traduce que en la medida que aumentan los valores de la orientación al cambio también aumenta la sostenibilidad empresarial y viceversa.

QUINTA

El presente estudio y sus resultados pueden ser utilizados por gerentes de las medianas empresas, tanto de la provincia del Guayas como de todas las demás provincias del Ecuador, como un instrumento de apoyo continuo, para el mejoramiento de su gestión empresarial. Además, podrán comprender y ubicar el concepto de resiliencia como factor de cambio para el mantenimiento de las fortalezas con que cuentan sus empresas, aun enfrentándose a situaciones críticas. Sus indicadores deberán ser de utilización dinámica y articulada, como lo indica la Figura 11.

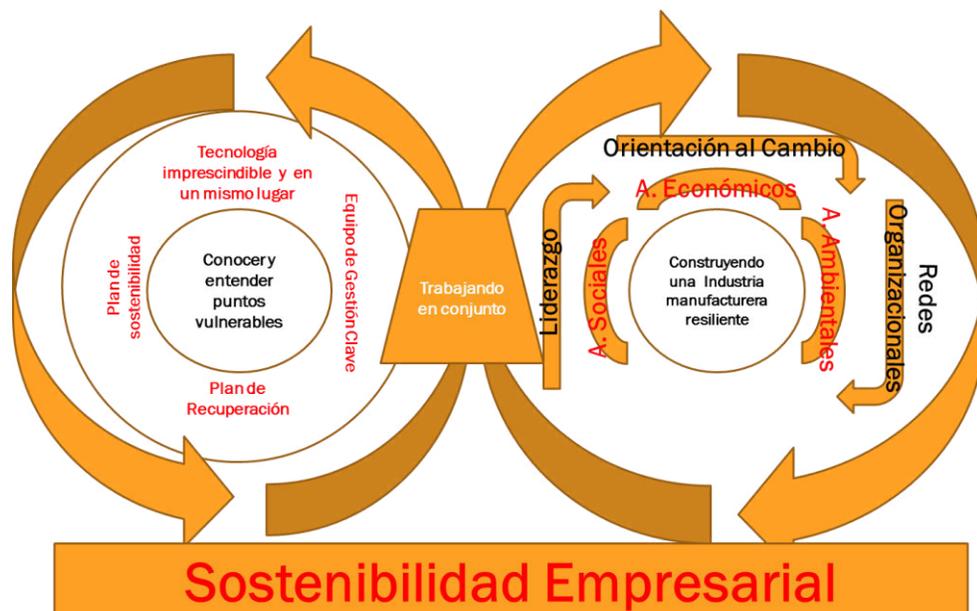


Figura 11 Inclusión de variables en el proceso

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autor

RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se analizaron medianas empresas que por algunas características han permanecido en el mercado entre cinco y 10 años, las cuales han sufrido cambios inesperados por múltiples factores que genera el movimiento global del mercado, y sin embargo siguen y continúan, tienen factores resilientes porque a pesar de la crisis han sabido recuperarse, lo importante es determinar cuáles de estos factores son los más recurrentes, es así: Liderazgo 83.5%, Redes organizacionales 89.5% y la Orientación al cambio 94.5%. Con los resultados descritos, aunque la representatividad es alta el que la mediana empresa tenga una orientación adecuada frente a los cambios inesperados ha sido el factor clave para continuar, recomendando que la planificación del estrés organizacional, la postura proactiva y las estrategias de planificación deben ser primordiales para que las organizaciones continúen en el mercado, estos son factores resilientes claves.

SEGUNDA

Es importante recalcar que la dimensión de liderazgo es un factor clave y determinante para que las empresas permanezcan en el mercado, ya que los líderes que tomaron la decisión de ver a la crisis como una situación superable, transmitieron este sentir a toda la compañía. La mayoría de las medianas empresas que continúan en el mercado, su líder nunca dejó que los cambios abruptos del mercado fueran incontrolables, a diferencia de empresas con bajo

crecimiento en donde el líder careció de capacidad para conducir su empresa, los empleados fueron incapaces de sobreponerse a las situaciones adversas.

TERCERA

En relación a las redes organizacionales, dentro de sus indicadores, el asociacionismo eficaz, las empresas analizadas deben de ir formalizando internamente sus canales de comunicación, la tecnología de la información avanza, y estas organizaciones pueden desarrollar aplicaciones individuales que sirvan para su actividad de forma sistemática, de ahí que pueden alcanzar una ventaja competitiva frente a organizaciones de su industria y permanecer en el tiempo. Para que la Pyme alcance las metas proyectadas la planificación estratégica que incluye indicadores financieros, de tecnologías, de marketing, organizacionales deben estar integrados y alineados al mismo objetivo, y como estas organizaciones son de un solo propietario puede gestionarse adecuadamente esta integración. Con ello se podría lograr una mayor representatividad y mejorar la sostenibilidad a largo plazo.

CUARTA

La orientación al cambio es el factor clave para una empresa resiliente en el campo manufacturero, este sería considerado como la herramienta preventiva de las empresas, y si existen empresas que fracasaron significa que no todas tienen factores resilientes, haciendo enriquecedor el presente estudio al establecer un factor clave para sostenibilidad a largo plazo. La empresa con automotivación para eliminar el estrés organizacional, realizando intervenciones, el personal que responde con su comportamiento a la planificación de la empresa antes de que cualquier situación se convierta en crisis, el que adopta una percepción objetiva para atender las necesidades del

cliente son indicadores resilientes los cuales las empresas venideras o en funciones deberían optar para continuar.

QUINTA

Se recomienda a la Universidad Politécnica Salesiana hacer uso de los indicadores de resiliencia con la creación de una incubadora de negocios, en la que se pueda medir los diferentes factores y dimensiones de las variables medidas en el presente estudio, de esta manera se mantendría en vigencia estos temas que pueden ser de gran ayuda para las empresas del Ecuador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Psychological Association. (18 de 10 de 2009). *American Psychological Association*. Obtenido de <http://www.apa.org/practice/programs/campaign/resilience.aspx>
- Andrade, H. (2011). *Cambio o Fuera: Dirigir en el siglo XXI*. New York: Palibrio.
- Argüelles, L., Quijano, R., Fajardo, M., & Magaña, D. (2013). La supervisión, su impacto en la rentabilidad financiera de las Pymes: sector manufacturero. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 14.
- Argyris, C. (1978). *El saber organizacional*. California: Blackwell Publishing.
- Ates, A., & Bititci, U. (2011). Change process: a key enabler for building resilient SMEs. *International Journal of Production Research*, 49:18, 5601-5618.
- Azofra Palenzuela, V. (1987). *La Estructura de capital de la empresa*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Barabasi, A. (2003). *Linked: The new science of networks*. Cambridge, Massachusetts: Peruses Publishing.
- Barcellos de Paula, L. (2010). *Tesis: Modelos de gestión aplicados a la sostenibilidad empresarial*. Barcelona: Editorial España.
- Barcellos, L. (2011). *Modelos de gestión aplicados a la sostenibilidad empresarial*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Bolte, A., Goschkey, T., & Kuhl, J. (2003). Emotion and intuition: effects of positive and negative mood on implicit judgments of semantic coherence. *Psychological Science*, 14, 416-421.
- Bovey, W., & Hede, A. (2001). Resistance to organizational change: the role of cognitive and affective processes. *Leadership y Organization Development Journal*, 22 (8), 372-382.
- Burnard, K., & Bhamra, R. (2011). Organizational resilience: development of a conceptual framework for organisational responses. *International Journal of Production Research*, 1, 1-19.

- CEPAL. (2013). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2013*. Chile: Publicaciones-CEPAL.
- Chamorro, A. (2001). *El marketing ecológico*. España: 5campus.
- Cordero, P. (2013). *Identificación de factores resilientes en micro y pequeñas empresas rurales, seis casos de estudio:empresas del municipio de Ziracuaretiro en el estado de Michoacán, México*. Montecillo-México: Intitución de enseñanza e investigación en ciencias agrícolas.
- Cubillo, J. (1997). *La inteligencia empresarial en las pequeñas y medianas empresas competitivas de América Latina: algunas reflexiones*. Brasil: Ciência da Informação, 26(3).
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: a meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 555-590.
- EAESP (Escuela de Administración de Empresas de Sao Paulo). (2007). *Informe de Actividades del Centro de Estudios de Sostenibilidad*. Brasil: Fundación Getúlio Vargas.
- Elkington, J. (1994). Towards the Sustainable Corporation: Win-Win-Win Business Strategies for Sustainable Development. *California Management Review*, 36 (2), 90-100.
- Epstein, M. (2009). *Sostenibilidad Empresarial: Administración y medición de los impactos sociales, ambientales y económicos*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- European Commission. (2001). *The Green Paper, Promoting a European framework for corporate social responsibility*. Luxembourg: Office for official Publications of the European Communities.
- Fernández Garcia, R. (2011). *La dimensión económica del desarrollo sostenible*. Alicante: Editorial Club Universitario.
- Fiedler. (2007). *Liderazgo y administración efectiva*. México: Trillas.
- Fiksel, J. (2006). Sustainability and resilience: toward a systems approach. *Sustainability: Science, Practice, & Policy*, 2 (2), 14-21.
- Folke, C. (2006). Resilience:the emergence of a perspective for social-ecological systems analysis. *Global Environmental Change*, 16 (3), 253-267.

- Freeman, E. (2010). *Strategic Management a Stakeholder Approach*. New York: Cambridge University Press.
- Fundación Instituto Iberoamericano de Mercados de Valores (IIMV). (2015). El Gobierno Corporativo en Iberoamérica. En R. Moreno Prieto, *Los Stakeholders y la Responsabilidad Social Corporativa* (págs. 475-538). Madrid: CYAN, Proyectos Editoriales, S.A.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2001). Towards a process model of individual change in organization. *Human Relations*, 54 (4), 419-444.
- Gonzalez Piedra, E. (2012). *Tesis: El Fenómeno de la resiliencia en el bienestar y en el rendimiento laboral*. Oviedo: Universidad Española.
- Hamel, G., & Valikangas, L. (2003). The quest for resilience. *Harvard Business Review*, 81 (9), 52-63.
- Hannah, S., Avolio, J., Luthans, F., & Harms, P. (2002). Leadership efficacy: Review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 19, 669-692.
- Harland, Harrison, Jones, & Reiter-Palmon. (2005). Leadership behavior and subordinate resilience. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11 (1), 2-14.
- Hart, S., & Milstein, M. (1999). Global sustainability and the creative destruction of industries. *Sloan Management Review*, 41 (1), 23-33.
- Hart, S., & Milstein, M. (2003). Creating Sustainable Value. *Academy of Management Executive*, Vol. 17, núm. 2.
- Holling, C. (1996). Engineering Resilience vs. Ecological Resilience. *Engineering Within Ecological Constraints.*, 31-43.
- Hu, Y., Li, J., & Holloway, L. (2008). Towards modeling of resilience dynamics in manufacturing enterprises: Literature review and problem formulation. *Automation Science and Engineering*, 279-284.
- INEC. (2010). *Censo Económico Nacional*. Ecuador.
- Isen, Isen, A., Daubman, K., & Nowicki, G. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 1122-1131.

- Kroeck, K., Lowe, K., & Brown, K. (2004). The assesment of leadership. *In. J. Antonakis*.
- Kuchinke, K. (1995). Managing Learning for performance. . *Human Resource Development Quarterly*, 306-316.
- Longstaff, P. (2005). *Security, resilience, and communication in unpredictable environments such as terrorism, natrual disasters and complex technology*. Cambridge: Harvard University.
- López-Tamayo, J. (2011). *Calidad laboral*. Barcelona: Instituto de Recerca en Economía Aplicada (IREA).
- Maldonado, D. (2013). *La estructura financiera de las Pymes catalanas: La dinámica en un contexto de recesión*. Cataluña: Universitar de Girona, Tesis Doctoral.
- Masten, A. (2001). Ordinary magic. Resilience processes in development. *America Psychologist* 56(3), 227-238.
- McManus, S., Seville, E., Brunsdon, D., & Vargo, J. (2007). *Resilience Management: A framework for assessing and improving the resilience of organisations*. New Zealand: Reporte de invertigación.
- Medina S., C. (2012). La resiliencia y su empleo en las organizaciones. *Gestión y estrategia*, 41,, 29-39.
- Meneghel, I., Salanova, M., & Martínez, I. (2013). El camino de la resiliencia organizacional-una revisión teórica. *Aloma*, 13-24.
- Montero, L., & J., M. (2007). *Estadística Descriptiva*. Madrid: Ediciones Paraninfo S.A.
- Moore, S., & Manring, S. (2009). Strategy development in small and medium sized enterprises for sustainability and increased value creation. *Journal of Cleaner Production*, 17, 276-282.
- OCDE. (2010). *Industrial Competitiveness*. París.
- Pérez, M. (2012). Redes sociales, mecanismos generadores de reputación organizacional para las Pymes. *Universidad & Empresa*, 131-149.
- Pierce, J. C., Budd, W. W., & Lovrich, J. (2011). Resilience and sustainability in US urban areas. *Environmental Politics* 20:4, 566-584.

- Pitalúa G., S. (2010). *Liderazgo en las micro, pequeñas y medianas empresas*. Veracruz: Universidad Veracruzana.
- Prada, R. (2013). La adaptación al cambio y el servicio: Claves del liderazgo en el mejoramiento de la productividad en las organizaciones. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo, Vol. 2, No. 2*, 45-50.
- Pulley, M., & Wakefield, M. (2001). *Building resiliency, how to thrive in times of change*. Carlonia del Norte: Center for Creative Leadership.
- Quiñonez, M. R. (2012). Estudio de la gestión competitiva de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) comerciales. Caso Esmeraldas, República del Ecuador. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 175.
- Raacke, J., & Bonds-Raacke, J. (2007). MySpace and Facebook: Applying the Uses and Gratifications Theory to Exploring Friend-networking Sites. : *CyberPsychology & Behavior*, 11.
- Robbins, E. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Romero, G. (2012). *Medir la sostenibilidad: indicadores económicos, ecológicos y sociales*. Romero, G. D. (2012). Medir la sostenibilidad: indicadores económicos, ecológicos y sociales. Consultado en [www. ucm. es/info/ec/jec7/pdf/com1-6. pdf.](http://www.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com1-6.pdf): Departamento de estructura económica y economía del desarrollo, Universidad Autónoma de Madrid.
- Sanchis, R., & Poler, R. (7-9 de Septiembre de 2011). Medición de la Resiliencia Empresarial ante eventos disruptivos. Una revisión del Estado del Arte. Cartagena.
- Sheffi, Y., Rice, J., & J., B. (2005). A supply chain view of the resilient enterprise. *MIT Sloan Management Review, Vol. 47, No. 1*, 41-48.
- Siebert, A. (2007). *La resiliencia: Construir en la adversidad*. Madrid: Alienta Editorial.
- Sierra Bravo, R. (2003). *Tesis Doctorales y trabajos de Investigación Científica*. Madrid: Thomson.
- Slater, C., Boone, M., Price, L., Martínez, D., Álvarez, I., Topete, C., & Olea , E. (2002). A crosscultural investigaion of leadership in the United States and México. *School Leadership & Management, 22 (2)* , 197-209.
- Soriano, C. L. (2005). Pyme y riesgo de Fracaso. *Gestión*, 11.

- Susana Lam Rodríguez (2017): "Activo estratégico: Capital intelectual como una de las capacidades dinámicas de negocios internacionalizados", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador, (marzo 2017).
En línea: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/intelecto.html>
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/ec17intelecto>
- Starr, R., Newfrock, J., & Delurey, M. (2003). Enterprise resilience: managing risk in the networked economy. *Strategy and Business*, 30 (1), 1-150.
- Turienzo , R., & Sala, P. (2011). *Gana la resiliencia*. Barcelona: LID Editorial.
- Van, A., & Howard, E. (1993). A factor analytic study of the perceived causes of small business failure. *Journal of Small Business Management*, 31 (4), 23-31.
- Vega Zambrano, R. (2012). Organizaciones reillante: Una mirada a su conformación. En R. Vega Zambrano. Madrid: Editorial Académica Española.
- Véliz Montero, F. (2014). *Resiliencia organizacional: El desafío de cuidar a las personas mejorando la calidad de vida de las empresas del siglo XXI*. Madrid: Gedisa Editorial.
- Viloria Montañó, M. C., & Viloria Monta, M. C. (2012). *Competencias Directivas y Resiliencia*. Madrid: Editorial Académica Española.
- Walker, B., & Salt, D. (2006). *Resilience thinking: sustaining ecosystems and people in a changing world*. Washington, DC: Island Press.
- Ward, S., Pratt, L., & Reyes, E. (1997). *La empresa sostenible en América Latina: Estudio de casos*. Madrid: World Resources Inst.
- Weiers, R. M. (2006). *Introducción a la Estadística para negocios*. México D.F.: Tomson Pag. 342-351.
- Zambrano , R. (2012). *Organizaciones Resilientes: Una mirada hacia su conformación*. Madrid: Acad Mica.

ANEXOS

Anexo 1: PYMES del sector Manufacturero de la Provincia del Guayas - Ecuador

ID.	PROVINCIA	FECHA INICIO ACTIVIDADES	TOTAL, INGRESOS			IMPUESTO RENTA CAUSADO		
			2010	2011	2012	2010	2011	2012
1	GUAYAS	11-OCT-1962	\$ 1.435.460,50	\$ 1.492.936,81	\$ 2.981.497,98	\$ 7.793,55	\$ 4.837,44	\$ 62.024,51
2	GUAYAS	30-OCT-1970	\$ 1.048.118,85	\$ 986.198,48	\$ 1.089.064,24	\$ 23.498,64	\$ 20.018,47	\$ 19.693,82
3	GUAYAS	25-SEP-1970	\$ 1.288.709,35	\$ 1.301.235,33	\$ 1.298.158,01	\$ 13.728,41	\$ 14.459,46	\$ 13.790,07
4	GUAYAS	29-DIC-1972	\$ 4.420.497,37	\$ 4.584.930,54	\$ 4.392.814,76	\$ 135.080,48	\$ 119.078,77	\$ 132.487,38
5	GUAYAS	11-DIC-1958	\$ 1.292.410,04	\$ 1.263.117,56	\$ 1.362.956,75	\$ 6.453,80	\$ 15.235,32	\$ 16.974,09
6	GUAYAS	22-MAR-1968	\$ 4.195.226,52	\$ 4.131.238,42	\$ 4.109.806,46	\$ 117.484,66	\$ 104.284,50	\$ 77.087,46
7	GUAYAS	23-AGO-1939	\$ 1.990.114,04	\$ 1.939.411,58	\$ 2.226.054,23	\$ 47.038,86	\$ 39.271,80	\$ 45.847,53
8	GUAYAS	21-MAY-1965	\$ 3.418.513,12	\$ 4.477.751,54	\$ 4.212.112,97	\$ 48.791,33	\$ 57.152,64	\$ 47.703,54
9	GUAYAS	17-ABR-1968	\$ 1.574.342,16	\$ 1.375.401,51	\$ 1.623.474,11	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 10.583,68
10	GUAYAS	03-JUN-1971	\$ 2.322.002,10	\$ 2.804.962,84	\$ 2.649.319,76	\$ 25.105,53	\$ 12.880,65	\$ 13.207,25
11	GUAYAS	28-MAR-1973	\$ 2.078.003,21	\$ 2.496.759,39	\$ 2.769.058,50	\$ 15.737,97	\$ 20.056,64	\$ 20.511,04
12	GUAYAS	17-DIC-1969	\$ 2.714.693,83	\$ 2.835.762,66	\$ 2.427.014,98	\$ 42.936,11	\$ 33.556,18	\$ 16.430,48
13	GUAYAS	10-FEB-1971	\$ 1.340.684,97	\$ 1.420.148,92	\$ 1.215.593,99	\$ 48.532,39	\$ 18.227,39	\$ 0,00
14	GUAYAS	02-JUL-1968	\$ 1.106.625,22	\$ 1.096.491,66	\$ 1.100.290,71	\$ 9.231,40	\$ 9.072,61	\$ 11.192,41
15	GUAYAS	30-DIC-1970	\$ 2.225.054,35	\$ 2.237.750,12	\$ 2.188.825,79	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
16	GUAYAS	03-SEP-1968	\$ 4.071.308,58	\$ 4.027.277,77	\$ 3.432.524,07	\$ 0,00	\$ 8.837,40	\$ 0,00
17	GUAYAS	18-ABR-1973	\$ 1.581.030,87	\$ 1.867.347,28	\$ 1.555.063,20	\$ 0,00	\$ 9.149,60	\$ 0,00
18	GUAYAS	28-JUN-1973	\$ 2.702.479,76	\$ 3.035.469,21	\$ 2.627.550,64	\$ 68.177,17	\$ 44.656,81	\$ 25.351,71
19	GUAYAS	13-AGO-1973	\$ 1.082.582,57	\$ 1.428.489,16	\$ 1.538.245,96	\$ 2.302,48	\$ 3.934,35	\$ 17.197,21
20	GUAYAS	16-OCT-1975	\$ 1.832.613,42	\$ 2.208.679,21	\$ 2.862.540,77	\$ 20.188,77	\$ 26.284,88	\$ 22.851,66
21	GUAYAS	21-FEB-1973	\$ 1.630.944,87	\$ 1.816.254,36	\$ 2.018.444,86	\$ 50.638,79	\$ 3.888,84	\$ 4.561,35
22	GUAYAS	28-AGO-1973	\$ 1.241.631,69	\$ 1.302.493,42	\$ 1.313.888,37	\$ 24.694,01	\$ 24.264,90	\$ 18.128,11
23	GUAYAS	08-NOV-1973	\$ 4.083.029,37	\$ 3.519.360,42	\$ 1.656.084,98	\$ 9.582,06	\$ 6.840,02	\$ 9.088,89
24	GUAYAS	08-MAR-1955	\$ 827.768,04	\$ 1.675.716,10	\$ 1.458.012,69	\$ 9.318,34	\$ 14.808,41	\$ 11.911,50
25	GUAYAS	17-ENE-1977	\$ 560.555,70	\$ 650.803,39	\$ 2.151.210,53	\$ 12.301,55	\$ 1.496,86	\$ 1.419,91
26	GUAYAS	29-NOV-1973	\$ 5.123.483,89	\$ 5.388.014,25	\$ 4.810.865,65	\$ 56.760,21	\$ 45.390,23	\$ 47.289,48
27	GUAYAS	03-OCT-1973	\$ 5.018.670,83	\$ 4.118.525,07	\$ 3.969.885,22	\$ 0,00	\$ 20.145,60	\$ 0,00
28	GUAYAS	14-FEB-1974	\$ 3.008.740,62	\$ 3.920.929,19	\$ 1.890.875,82	\$ 10.823,52	\$ 20.387,03	\$ 2.346,40
29	GUAYAS	12-MAR-1974	\$ 3.737.065,91	\$ 3.670.120,65	\$ 2.989.961,93	\$ 17.901,57	\$ 17.151,51	\$ 16.392,57
30	GUAYAS	11-JUN-1974	\$ 3.116.498,82	\$ 1.630.360,21	\$ 2.322.613,51	\$ 138.688,53	\$ 42.780,05	\$ 60.427,60

ID.	PROVINCIA	FECHA INICIO ACTIVIDADES	TOTAL, INGRESOS			IMPUESTO RENTA CAUSADO		
			2010	2011	2012	2010	2011	2012
31	GUAYAS	24-JUN-1974	\$ 2.282.855,23	\$ 2.962.686,96	\$ 3.728.980,90	\$ 24.895,73	\$ 12.945,47	\$ 9.451,99
32	GUAYAS	01-AGO-1974	\$ 1.179.086,35	\$ 1.060.785,23	\$ 1.009.194,14	\$ 5.388,94	\$ 5.056,90	\$ 0,00
33	GUAYAS	07-DIC-1966	\$ 3.504.857,26	\$ 1.195.223,20	\$ 1.273.247,86	\$ 568.767,66	\$ 99.935,69	\$ 96.531,80
34	GUAYAS	24-SEP-1974	\$ 1.110.635,58	\$ 1.332.950,06	\$ 1.132.354,35	\$ 21.077,73	\$ 28.522,58	\$ 5.339,83
35	GUAYAS	30-OCT-1974	\$ 1.535.551,68	\$ 1.850.400,99	\$ 1.971.265,76	\$ 25.375,42	\$ 21.818,58	\$ 16.489,94
36	GUAYAS	11-NOV-1974	\$ 3.365.274,57	\$ 3.224.397,69	\$ 3.951.613,75	\$ 36.681,07	\$ 59.226,81	\$ 117.901,55
37	GUAYAS	04-AGO-1975	\$ 718.610,27	\$ 998.762,99	\$ 1.012.971,87	\$ 12.023,72	\$ 13.553,21	\$ 8.260,64
38	GUAYAS	17-OCT-1975	\$ 5.221.194,39	\$ 5.258.974,83	\$ 3.608.031,01	\$ 4.507,10	\$ 10.045,23	\$ 0,00
39	GUAYAS	26-NOV-1975	\$ 2.875.109,88	\$ 2.252.353,20	\$ 3.008.983,96	\$ 19.810,84	\$ 0,00	\$ 34.911,27
40	GUAYAS	08-DIC-1975	\$ 6.638.369,63	\$ 4.896.936,19	\$ 3.202.934,82	\$ 52.654,51	\$ 0,00	\$ 63.623,71
41	GUAYAS	28-ENE-1977	\$ 987.754,24	\$ 1.232.896,88	\$ 1.054.526,69	\$ 810,19	\$ 9.283,97	\$ 7.723,99
42	GUAYAS	01-ABR-1977	\$ 1.210.576,13	\$ 1.469.080,87	\$ 1.919.345,48	\$ 10.006,35	\$ 12.380,08	\$ 13.813,25
43	GUAYAS	20-JUL-1977	\$ 2.404.401,38	\$ 3.342.324,72	\$ 4.085.074,34	\$ 9.883,19	\$ 42.884,17	\$ 10.649,83
44	GUAYAS	21-ENE-1977	\$ 1.743.015,59	\$ 2.575.008,41	\$ 2.374.245,70	\$ 17.300,25	\$ 18.245,98	\$ 28.633,68
45	GUAYAS	23-MAY-1978	\$ 1.111.346,62	\$ 1.367.948,26	\$ 1.252.799,90	\$ 0,00	\$ 1.708,36	\$ 2.415,03
46	GUAYAS	14-JUN-1979	\$ 1.519.117,01	\$ 3.317.083,10	\$ 4.156.531,41	\$ 20.508,21	\$ 43.779,97	\$ 48.367,44
47	GUAYAS	05-DIC-1979	\$ 3.874.403,85	\$ 3.057.302,73	\$ 3.764.119,50	\$ 17.188,48	\$ 0,00	\$ 19.920,31
48	GUAYAS	23-FEB-1981	\$ 1.509.616,34	\$ 1.839.624,25	\$ 1.475.333,97	\$ 15.766,92	\$ 15.371,15	\$ 13.772,54
49	GUAYAS	17-NOV-1981	\$ 1.982.988,85	\$ 2.893.759,11	\$ 3.020.404,47	\$ 19.368,60	\$ 40.234,18	\$ 37.134,03
50	GUAYAS	02-ABR-1982	\$ 1.746.360,86	\$ 1.910.889,51	\$ 2.300.924,59	\$ 11.035,15	\$ 32.412,52	\$ 68.107,93
51	GUAYAS	06-ENE-1983	\$ 1.059.280,11	\$ 1.322.731,81	\$ 1.154.630,11	\$ 9.673,01	\$ 17.854,14	\$ 5.483,66
52	GUAYAS	25-FEB-1983	\$ 2.515.968,99	\$ 1.409.769,96	\$ 1.228.366,53	\$ 27.645,91	\$ 13.405,81	\$ 19.716,00
53	GUAYAS	19-AGO-1983	\$ 2.711.489,33	\$ 3.288.139,96	\$ 3.136.661,75	\$ 86.999,17	\$ 85.639,37	\$ 13.356,91
54	GUAYAS	10-OCT-1983	\$ 1.669.295,58	\$ 2.038.635,81	\$ 1.907.255,05	\$ 37.428,95	\$ 43.793,48	\$ 31.244,93
55	GUAYAS	28-FEB-1984	\$ 1.325.853,74	\$ 1.440.433,06	\$ 1.519.237,27	\$ 17.058,74	\$ 24.400,55	\$ 8.401,99
56	GUAYAS	19-ABR-1984	\$ 1.853.024,39	\$ 2.358.237,53	\$ 2.393.769,79	\$ 49.505,13	\$ 47.048,97	\$ 42.037,13
57	GUAYAS	06-AGO-1984	\$ 3.039.794,47	\$ 4.370.051,08	\$ 3.014.790,37	\$ 43.229,29	\$ 39.624,19	\$ 14.162,39
58	GUAYAS	23-NOV-1984	\$ 1.302.498,51	\$ 1.358.573,84	\$ 1.325.787,92	\$ 30.465,45	\$ 34.641,69	\$ 24.619,45
59	GUAYAS	05-DIC-1984	\$ 1.120.863,54	\$ 1.104.997,10	\$ 1.541.989,89	\$ 24.813,63	\$ 26.803,40	\$ 39.904,78
60	GUAYAS	14-MAR-1985	\$ 2.293.102,36	\$ 3.130.020,71	\$ 3.511.500,67	\$ 103.417,15	\$ 117.540,87	\$ 110.783,51
61	GUAYAS	30-ABR-1985	\$ 1.000.378,10	\$ 444.805,16	\$ 1.946.960,65	\$ 7.203,79	\$ 7.964,64	\$ 11.995,77
62	GUAYAS	26-AGO-1985	\$ 2.851.411,72	\$ 3.096.711,50	\$ 3.438.190,87	\$ 12.458,24	\$ 15.264,94	\$ 19.838,15
63	GUAYAS	14-OCT-1985	\$ 1.313.657,50	\$ 1.495.270,00	\$ 1.457.275,29	\$ 14.591,65	\$ 15.327,34	\$ 11.698,26
64	GUAYAS	05-NOV-1985	\$ 1.814.112,09	\$ 2.253.822,20	\$ 2.372.966,51	\$ 28.442,48	\$ 31.586,85	\$ 33.520,67
65	GUAYAS	24-DIC-1985	\$ 3.026.521,33	\$ 2.798.795,21	\$ 2.535.665,13	\$ 11.140,50	\$ 12.069,02	\$ 6.644,80
66	GUAYAS	11-MAR-1986	\$ 2.814.313,62	\$ 3.686.138,26	\$ 3.842.150,40	\$ 25.122,47	\$ 38.532,62	\$ 47.799,94
67	GUAYAS	09-MAY-1986	\$ 1.430.498,11	\$ 1.400.276,63	\$ 1.311.885,56	\$ 53.325,29	\$ 40.400,21	\$ 22.532,04
68	GUAYAS	09-JUL-1986	\$ 633.437,05	\$ 769.822,16	\$ 1.311.580,87	\$ 6.134,92	\$ 10.494,16	\$ 11.543,91
69	GUAYAS	13-AGO-1987	\$ 946.169,40	\$ 1.160.243,60	\$ 1.132.422,94	\$ 4.936,18	\$ 8.911,63	\$ 15.369,46
70	GUAYAS	14-SEP-1987	\$ 677.657,65	\$ 1.775.110,38	\$ 1.293.507,78	\$ 14.852,52	\$ 35.448,11	\$ 23.576,58

ID.	PROVINCIA	FECHA INICIO ACTIVIDADES	TOTAL, INGRESOS			IMPUESTO RENTA CAUSADO		
			2010	2011	2012	2010	2011	2012
71	GUAYAS	17-NOV-1987	\$ 47.152,47	\$ 1.168.154,71	\$ 2.426.014,87	\$ 3.001,03	\$ 3.405,14	\$ 670,02
72	GUAYAS	04-MAY-1988	\$ 1.371.274,88	\$ 1.389.067,90	\$ 1.683.192,83	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
73	GUAYAS	19-OCT-1988	\$ 1.241.673,22	\$ 1.214.318,41	\$ 1.306.187,47	\$ 56.375,53	\$ 33.060,09	\$ 36.214,22
74	GUAYAS	09-NOV-1988	\$ 1.482.726,21	\$ 1.693.598,46	\$ 1.279.887,57	\$ 18.989,15	\$ 22.145,20	\$ 22.781,30
75	GUAYAS	04-ABR-1989	\$ 2.965.084,05	\$ 3.238.369,74	\$ 3.966.377,17	\$ 55.077,23	\$ 50.542,00	\$ 95.237,89
76	GUAYAS	12-MAY-1989	\$ 501.146,48	\$ 682.591,66	\$ 1.238.354,37	\$ 1.424,90	\$ 88,76	\$ 12.889,49
77	GUAYAS	26-JUL-1989	\$ 1.959.827,06	\$ 2.527.843,00	\$ 2.965.240,62	\$ 36.275,97	\$ 45.091,46	\$ 61.859,80
78	GUAYAS	31-OCT-1989	\$ 1.683.025,19	\$ 1.437.303,12	\$ 1.328.943,81	\$ 27.010,02	\$ 16.967,47	\$ 20.105,37
79	GUAYAS	22-ENE-1990	\$ 1.215.667,82	\$ 1.262.394,96	\$ 1.450.546,94	\$ 24.075,88	\$ 26.155,01	\$ 27.636,13
80	GUAYAS	23-AGO-1989	\$ 1.048.243,18	\$ 1.100.571,92	\$ 1.335.315,38	\$ 4.493,79	\$ 3.021,13	\$ 21.293,85
81	GUAYAS	05-ABR-1990	\$ 3.568.341,57	\$ 4.186.451,01	\$ 2.594.805,07	\$ 23.704,81	\$ 3.603,06	\$ 0,00
82	GUAYAS	16-MAY-1991	\$ 1.939.035,65	\$ 2.169.653,77	\$ 2.750.285,20	\$ 20.036,91	\$ 26.723,69	\$ 38.673,53
83	GUAYAS	23-MAY-1991	\$ 757.586,54	\$ 1.090.553,18	\$ 1.205.607,62	\$ 18.612,14	\$ 28.824,40	\$ 24.673,97
84	GUAYAS	24-JUN-1991	\$ 1.625.698,37	\$ 2.147.150,51	\$ 2.236.097,00	\$ 17.281,94	\$ 22.308,67	\$ 25.175,53
85	GUAYAS	10-JUL-1991	\$ 2.628.277,41	\$ 2.911.913,71	\$ 3.466.666,37	\$ 23.099,58	\$ 27.482,74	\$ 39.601,67
86	GUAYAS	31-JUL-1991	\$ 1.179.489,60	\$ 1.274.076,70	\$ 1.393.629,50	\$ 16.756,11	\$ 17.858,38	\$ 17.323,65
87	GUAYAS	02-AGO-1991	\$ 1.274.802,28	\$ 1.120.567,60	\$ 1.066.138,57	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
88	GUAYAS	18-OCT-1991	\$ 8.207.960,64	\$ 7.927.191,58	\$ 4.579.642,48	\$ 85.489,87	\$ 42.051,06	\$ 10.049,87
89	GUAYAS	18-DIC-1991	\$ 3.001.886,99	\$ 2.523.352,41	\$ 2.550.454,60	\$ 0,00	\$ 13.245,46	\$ 11.379,84
90	GUAYAS	29-SEP-1976	\$ 1.092.185,37	\$ 1.384.808,74	\$ 1.676.506,85	\$ 9.747,42	\$ 8.378,20	\$ 7.852,46
91	GUAYAS	24-ENE-1992	\$ 3.367.293,05	\$ 3.464.457,79	\$ 1.392.091,67	\$ 4.981,90	\$ 5.931,66	\$ 0,00
92	GUAYAS	20-ABR-1992	\$ 1.029.277,96	\$ 1.286.055,37	\$ 1.091.046,04	\$ 1.070,65	\$ 8.877,66	\$ 32.044,24
93	GUAYAS	15-JUN-1992	\$ 3.658.822,05	\$ 3.153.490,29	\$ 3.299.656,69	\$ 56.864,70	\$ 55.722,39	\$ 44.071,64
94	GUAYAS	04-NOV-1994	\$ 5.137.413,07	\$ 4.652.034,92	\$ 4.630.072,67	\$ 29.379,27	\$ 48.775,52	\$ 40.032,99
95	GUAYAS	22-ABR-1992	\$ 1.595.262,06	\$ 1.676.771,35	\$ 1.114.869,40	\$ 6.002,10	\$ 7.149,98	\$ 3.857,50
96	GUAYAS	10-SEP-1992	\$ 1.373.456,50	\$ 2.005.380,71	\$ 3.832.548,15	\$ 2.436,09	\$ 9.359,59	\$ 27.063,35
97	GUAYAS	08-OCT-1992	\$ 3.935.683,61	\$ 4.449.962,56	\$ 4.439.210,93	\$ 13.641,43	\$ 12.361,27	\$ 15.921,31
98	GUAYAS	29-JUN-1993	\$ 1.002.982,78	\$ 1.033.389,29	\$ 1.167.481,59	\$ 6.988,08	\$ 7.802,00	\$ 5.564,47
99	GUAYAS	15-MAR-1993	\$ 1.843.034,63	\$ 1.964.878,50	\$ 2.504.818,57	\$ 28.326,56	\$ 16.773,48	\$ 64.840,70
100	GUAYAS	02-JUL-1992	\$ 2.457.792,05	\$ 2.372.383,21	\$ 3.092.853,84	\$ 20.171,60	\$ 22.123,26	\$ 18.780,49
101	GUAYAS	07-OCT-1993	\$ 1.646.466,93	\$ 1.641.622,63	\$ 1.505.920,52	\$ 46.374,18	\$ 41.913,48	\$ 4.897,02
102	GUAYAS	30-MAR-1994	\$ 1.167.205,50	\$ 1.334.730,68	\$ 1.629.676,75	\$ 7.421,94	\$ 12.901,89	\$ 12.918,63
103	GUAYAS	14-JUN-1994	\$ 2.426.065,42	\$ 2.462.361,75	\$ 2.072.043,20	\$ 11.171,06	\$ 11.172,59	\$ 14.001,86
104	GUAYAS	09-MAY-1994	\$ 2.310.398,72	\$ 2.530.909,54	\$ 2.674.264,45	\$ 33.525,91	\$ 25.415,42	\$ 27.994,14
105	GUAYAS	05-MAY-1994	\$ 1.522.558,78	\$ 1.449.203,19	\$ 1.980.914,78	\$ 3.913,58	\$ 0,00	\$ 5.741,66
106	GUAYAS	27-JUL-1994	\$ 3.889.540,04	\$ 3.207.641,45	\$ 4.014.605,95	\$ 59.924,13	\$ 40.762,12	\$ 59.068,24
107	GUAYAS	23-NOV-1994	\$ 1.649.757,96	\$ 2.198.810,85	\$ 2.572.139,29	\$ 34.839,34	\$ 46.345,39	\$ 39.995,09
108	GUAYAS	26-JUN-1995	\$ 1.941.675,54	\$ 2.524.327,62	\$ 1.995.036,12	\$ 0,00	\$ 79.051,33	\$ 0,00

ID.	PROVINCIA	FECHA INICIO ACTIVIDADES	TOTAL, INGRESOS			IMPUESTO RENTA CAUSADO		
			2010	2011	2012	2010	2011	2012
109	GUAYAS	08-AGO-1995	\$ 2.279.168,55	\$ 1.677.604,64	\$ 2.114.343,26	\$ 23.267,20	\$ 19.009,21	\$ 25.917,42
110	GUAYAS	21-SEP-1995	\$ 3.128.766,19	\$ 3.411.682,63	\$ 3.678.088,79	\$ 112.728,89	\$ 138.498,43	\$ 151.438,33
111	GUAYAS	06-OCT-1995	\$ 1.640.169,39	\$ 1.818.800,65	\$ 2.411.670,27	\$ 179.466,76	\$ 163.660,64	\$ 148.300,81
112	GUAYAS	03-ENE-1996	\$ 3.271.209,73	\$ 3.187.585,94	\$ 2.573.709,76	\$ 74.470,91	\$ 40.553,73	\$ 11.211,86
113	GUAYAS	28-MAR-1996	\$ 1.632.882,84	\$ 2.517.442,04	\$ 2.722.476,54	\$ 12.672,77	\$ 28.219,05	\$ 25.986,86
114	GUAYAS	30-MAY-1996	\$ 781.466,11	\$ 1.534.996,44	\$ 1.614.449,68	\$ 6.848,80	\$ 12.222,85	\$ 66.145,00
115	GUAYAS	07-JUN-1996	\$ 2.492.944,06	\$ 2.811.753,76	\$ 3.259.214,82	\$ 0,00	\$ 3.156,63	\$ 6.798,60
116	GUAYAS	18-JUL-1996	\$ 1.101.923,90	\$ 2.296.495,88	\$ 4.248.935,17	\$ 74,94	\$ 0,00	\$ 22.229,02
117	GUAYAS	21-NOV-1996	\$ 924.388,62	\$ 853.377,60	\$ 1.081.041,88	\$ 22.846,03	\$ 23.264,20	\$ 30.423,33
118	GUAYAS	21-OCT-1996	\$ 2.710.387,18	\$ 3.193.742,42	\$ 3.544.587,01	\$ 13.088,85	\$ 47.277,64	\$ 47.015,99
119	GUAYAS	18-NOV-1996	\$ 771.050,56	\$ 1.411.676,12	\$ 1.930.018,76	\$ 6.088,40	\$ 17.009,97	\$ 20.723,03
120	GUAYAS	07-MAR-1997	\$ 3.067.414,25	\$ 4.099.190,32	\$ 4.244.276,14	\$ 51.851,69	\$ 73.835,11	\$ 78.723,47
121	GUAYAS	14-MAY-1997	\$ 829.510,32	\$ 985.591,73	\$ 1.653.823,33	\$ 8.143,52	\$ 10.381,04	\$ 20.435,19
122	GUAYAS	31-JUL-1997	\$ 2.015.722,66	\$ 2.261.004,71	\$ 2.590.125,42	\$ 10.791,93	\$ 11.476,40	\$ 14.028,24
123	GUAYAS	26-SEP-1997	\$ 1.922.182,02	\$ 2.621.813,27	\$ 3.101.176,91	\$ 24.690,10	\$ 26.790,90	\$ 15.917,96
124	GUAYAS	12-NOV-1997	\$ 2.888.664,99	\$ 3.209.191,71	\$ 3.382.296,80	\$ 52.209,88	\$ 62.267,93	\$ 55.936,55
125	GUAYAS	31-OCT-1997	\$ 1.352.152,04	\$ 1.351.350,98	\$ 1.505.046,93	\$ 18.220,50	\$ 7.036,64	\$ 7.289,87
126	GUAYAS	29-DIC-1997	\$ 1.193.577,80	\$ 1.504.166,11	\$ 1.184.335,22	\$ 29.716,48	\$ 42.925,08	\$ 29.746,47
127	GUAYAS	26-FEB-1998	\$ 3.058.933,77	\$ 3.385.038,27	\$ 2.855.865,14	\$ 26.070,61	\$ 27.372,21	\$ 27.194,28
128	GUAYAS	06-ABR-1998	\$ 1.491.181,36	\$ 1.162.889,28	\$ 1.989.992,51	\$ 1.073,03	\$ 4.325,39	\$ 4.418,76
129	GUAYAS	02-ABR-1998	\$ 1.414.238,41	\$ 1.677.057,98	\$ 1.382.571,98	\$ 58.420,59	\$ 76.040,93	\$ 27.926,79
130	GUAYAS	11-JUN-1998	\$ 1.976.197,47	\$ 1.757.042,21	\$ 2.153.337,81	\$ 126.775,42	\$ 65.834,69	\$ 97.412,33
131	GUAYAS	18-JUN-1998	\$ 1.794.258,99	\$ 2.280.496,25	\$ 2.617.244,42	\$ 14.003,61	\$ 16.291,91	\$ 17.679,53
132	GUAYAS	29-OCT-1998	\$ 941.034,41	\$ 1.654.616,29	\$ 1.634.482,99	\$ 17.218,77	\$ 29.787,10	\$ 32.912,03
133	GUAYAS	26-NOV-1998	\$ 3.007.338,41	\$ 3.581.589,63	\$ 4.378.306,69	\$ 49.029,07	\$ 43.835,61	\$ 59.111,86
134	GUAYAS	23-DIC-1998	\$ 15.778.705,00	\$ 9.089.140,21	\$ 2.818.030,25	\$ 52.732,14	\$ 0,00	\$ 0,00
135	GUAYAS	14-OCT-1999	\$ 780.111,11	\$ 1.199.253,93	\$ 1.232.284,54	\$ 6.585,95	\$ 1.219,55	\$ 7.800,06
136	GUAYAS	09-NOV-1999	\$ 2.072.208,19	\$ 2.811.303,08	\$ 2.583.400,01	\$ 25.825,45	\$ 20.132,57	\$ 21.845,26
137	GUAYAS	01-DIC-1999	\$ 6.259.334,82	\$ 8.183.928,77	\$ 3.583.008,32	\$ 88.983,97	\$ 29.025,51	\$ 10.872,34
138	GUAYAS	01-DIC-1999	\$ 1.212.876,99	\$ 1.861.005,42	\$ 2.807.319,56	\$ 7.758,03	\$ 7.773,93	\$ 10.303,73
139	GUAYAS	06-ENE-2000	\$ 1.114.153,26	\$ 1.319.145,04	\$ 2.493.804,26	\$ 26.829,74	\$ 19.456,66	\$ 19.601,94
140	GUAYAS	18-ENE-2000	\$ 2.187.736,63	\$ 2.627.189,28	\$ 3.098.424,71	\$ 25.727,05	\$ 28.383,99	\$ 33.708,82
141	GUAYAS	10-ENE-2000	\$ 1.157.542,81	\$ 1.211.430,02	\$ 1.330.232,92	\$ 5.472,72	\$ 15.242,82	\$ 22.358,59
142	GUAYAS	31-ENE-2000	\$ 1.920.897,39	\$ 1.742.484,42	\$ 1.603.216,75	\$ 25.361,28	\$ 20.772,14	\$ 11.685,16
143	GUAYAS	02-FEB-2000	\$ 1.003.647,66	\$ 2.325.691,45	\$ 2.672.239,75	\$ 2.556,84	\$ 26.348,59	\$ 29.649,95
144	GUAYAS	06-ABR-2000	\$ 4.295.441,31	\$ 4.125.696,00	\$ 2.285.265,02	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
145	GUAYAS	09-MAR-2000	\$ 1.210.005,92	\$ 1.311.793,35	\$ 1.550.430,50	\$ 15.729,75	\$ 15.354,91	\$ 16.079,88
146	GUAYAS	02-MAY-2000	\$ 736.653,82	\$ 875.690,40	\$ 1.079.716,26	\$ 6.216,36	\$ 8.376,28	\$ 11.518,74

ID.	PROVINCIA	FECHA INICIO ACTIVIDADES	TOTAL, INGRESOS			IMPUESTO RENTA CAUSADO		
			2010	2011	2012	2010	2011	2012
147	GUAYAS	19-JUN-2000	\$ 2.789.569,60	\$ 3.031.036,02	\$ 2.634.730,65	\$ 8.479,40	\$ 5.369,11	\$ 28.809,93
148	GUAYAS	29-JUN-2000	\$ 1.825.534,67	\$ 2.104.029,13	\$ 2.757.971,58	\$ 65.165,33	\$ 45.996,26	\$ 48.829,87
149	GUAYAS	13-JUN-2000	\$ 2.342.493,35	\$ 2.653.690,09	\$ 2.903.263,14	\$ 22.662,25	\$ 180,22	\$ 10.079,76
150	GUAYAS	27-JUL-2000	\$ 1.124.742,98	\$ 1.651.901,17	\$ 1.366.663,00	\$ 14.194,29	\$ 17.983,66	\$ 24.180,47
151	GUAYAS	17-AGO-2000	\$ 1.562.483,50	\$ 1.764.959,85	\$ 1.332.925,58	\$ 3.968,91	\$ 2.738,65	\$ 2.478,76
152	GUAYAS	22-AGO-2000	\$ 1.264.221,70	\$ 1.951.257,39	\$ 1.184.498,21	\$ 24.633,84	\$ 27.956,12	\$ 21.339,85
153	GUAYAS	27-OCT-2000	\$ 1.394.822,22	\$ 1.790.766,01	\$ 1.135.680,96	\$ 16.073,55	\$ 1.643,41	\$ 6.585,25
154	GUAYAS	21-DIC-2000	\$ 1.136.991,04	\$ 1.511.996,44	\$ 1.683.921,03	\$ 12.827,42	\$ 19.341,84	\$ 18.199,66
155	GUAYAS	27-NOV-2000	\$ 849.120,90	\$ 1.031.311,25	\$ 1.223.690,88	\$ 1.390,84	\$ 2.424,45	\$ 4.406,09
156	GUAYAS	05-FEB-2001	\$ 1.155.127,12	\$ 1.167.159,04	\$ 1.125.243,71	\$ 20.636,09	\$ 13.526,50	\$ 16.782,25
157	GUAYAS	26-ABR-2001	\$ 1.586.990,71	\$ 2.461.302,69	\$ 2.445.020,23	\$ 18.783,36	\$ 29.971,74	\$ 34.072,50
158	GUAYAS	11-MAY-2001	\$ 3.912.565,05	\$ 4.312.655,26	\$ 4.950.630,28	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
159	GUAYAS	01-MAR-2001	\$ 226.064,31	\$ 401.574,61	\$ 1.140.743,16	\$ 5.331,89	\$ 7.929,57	\$ 14.773,06
160	GUAYAS	06-ABR-2001	\$ 1.370.522,74	\$ 2.538.272,40	\$ 2.619.552,75	\$ 12.828,89	\$ 6.553,48	\$ 407,84
161	GUAYAS	25-SEP-2001	\$ 2.135.076,12	\$ 2.638.506,32	\$ 3.380.533,67	\$ 40.567,16	\$ 56.332,22	\$ 43.383,81
162	GUAYAS	04-OCT-2001	\$ 1.183.585,71	\$ 1.285.572,09	\$ 1.365.932,55	\$ 8.651,05	\$ 14.807,47	\$ 0,00
163	GUAYAS	11-OCT-2001	\$ 534.245,89	\$ 811.033,09	\$ 1.239.301,36	\$ 1.653,06	\$ 1.401,81	\$ 3.856,45
164	GUAYAS	06-FEB-2002	\$ 1.774.739,60	\$ 1.724.907,85	\$ 1.837.565,76	\$ 105.994,40	\$ 48.237,37	\$ 72.343,30
165	GUAYAS	24-OCT-2001	\$ 1.083.359,52	\$ 1.132.683,43	\$ 1.092.068,65	\$ 2.957,85	\$ 4.016,80	\$ 10.439,94
166	GUAYAS	07-DIC-2001	\$ 1.133.617,20	\$ 1.455.398,31	\$ 2.017.728,63	\$ 5.740,32	\$ 10.832,37	\$ 13.954,71
167	GUAYAS	25-ABR-2002	\$ 858.882,38	\$ 1.221.769,26	\$ 1.195.811,35	\$ 5.562,20	\$ 6.559,39	\$ 9.654,02
168	GUAYAS	05-ABR-2002	\$ 3.029.587,02	\$ 3.338.964,87	\$ 2.841.298,73	\$ 27.219,46	\$ 44.668,74	\$ 37.825,22
169	GUAYAS	08-MAY-2002	\$ 2.223.625,15	\$ 3.000.950,55	\$ 4.216.985,82	\$ 70.809,68	\$ 39.685,16	\$ 55.400,07
170	GUAYAS	17-MAY-2002	\$ 1.137.766,13	\$ 1.487.607,97	\$ 1.786.732,18	\$ 12.759,59	\$ 14.815,10	\$ 16.451,26
171	GUAYAS	22-JUL-2002	\$ 1.588.845,96	\$ 1.769.935,32	\$ 1.813.432,03	\$ 9.573,80	\$ 16.184,48	\$ 0,00
172	GUAYAS	24-JUN-2002	\$ 2.662.063,60	\$ 2.202.802,89	\$ 4.403.085,04	\$ 62.420,96	\$ 55.264,75	\$ 86.932,48
173	GUAYAS	29-AGO-2002	\$ 1.353.445,39	\$ 513.290,25	\$ 3.554.825,81	\$ 36.859,85	\$ 9.816,22	\$ 54.235,42
174	GUAYAS	20-AGO-2002	\$ 690.901,24	\$ 554.444,86	\$ 1.382.802,76	\$ 14.740,99	\$ 8.470,91	\$ 15.267,37
175	GUAYAS	05-NOV-2002	\$ 769.846,99	\$ 988.580,99	\$ 1.000.568,86	\$ 16.739,15	\$ 18.216,17	\$ 8.155,22
176	GUAYAS	14-ENE-2003	\$ 1.127.347,43	\$ 1.315.895,75	\$ 1.653.005,33	\$ 9.907,73	\$ 10.269,90	\$ 14.661,45
177	GUAYAS	03-FEB-2003	\$ 210.372,06	\$ 1.341.767,84	\$ 1.401.149,02	\$ 1.544,42	\$ 20.433,12	\$ 15.173,43
178	GUAYAS	11-MAR-2003	\$ 3.291.748,89	\$ 3.507.801,59	\$ 3.619.427,74	\$ 0,00	\$ 155,28	\$ 17.125,37
179	GUAYAS	23-MAY-2003	\$ 1.785.567,92	\$ 1.979.917,28	\$ 2.414.415,92	\$ 13.684,14	\$ 15.883,61	\$ 24.059,20
180	GUAYAS	06-JUN-2003	\$ 739.837,36	\$ 1.130.718,03	\$ 1.705.399,17	\$ 16.236,05	\$ 18.040,70	\$ 33.724,25
181	GUAYAS	14-ABR-2003	\$ 1.155.835,12	\$ 1.596.510,40	\$ 2.521.250,75	\$ 12.736,03	\$ 13.788,30	\$ 44.286,53
182	GUAYAS	14-MAR-2003	\$ 1.660.759,06	\$ 2.275.365,04	\$ 2.595.033,64	\$ 7.656,71	\$ 17.924,12	\$ 23.340,29
183	GUAYAS	22-AGO-2003	\$ 753.974,78	\$ 792.024,47	\$ 1.404.646,91	\$ 12.261,78	\$ 15.083,13	\$ 17.323,27

ID.	PROVINCIA	FECHA INICIO ACTIVIDADES	TOTAL, INGRESOS			IMPUESTO RENTA CAUSADO		
			2010	2011	2012	2010	2011	2012
184	GUAYAS	30-ENE-2003	\$ 1.073.150,03	\$ 1.173.671,04	\$ 1.189.558,53	\$ 0,00	\$ 600,37	\$ 4.572,61
185	GUAYAS	15-SEP-2003	\$ 3.802.712,44	\$ 4.068.704,00	\$ 3.480.675,75	\$ 60.141,75	\$ 62.475,02	\$ 0,00
186	GUAYAS	11-SEP-2003	\$ 1.073.601,92	\$ 1.014.631,77	\$ 1.137.877,95	\$ 6.109,80	\$ 9.121,66	\$ 2.452,55
187	GUAYAS	09-OCT-2003	\$ 3.268.677,41	\$ 1.450.246,71	\$ 1.432.748,79	\$ 17.745,24	\$ 27.511,75	\$ 36.238,11
188	GUAYAS	29-SEP-2003	\$ 959.037,09	\$ 1.388.019,15	\$ 1.552.524,72	\$ 8.251,71	\$ 16.328,14	\$ 17.712,20
189	GUAYAS	20-NOV-2003	\$ 1.622.951,74	\$ 2.686.875,38	\$ 4.249.446,36	\$ 34.981,93	\$ 46.440,73	\$ 80.039,14
190	GUAYAS	02-DIC-2003	\$ 389.775,94	\$ 314.553,34	\$ 1.172.971,94	\$ 5.512,13	\$ 1.844,02	\$ 19.257,84
191	GUAYAS	15-DIC-2003	\$ 800.418,26	\$ 890.904,01	\$ 1.040.128,28	\$ 10.353,98	\$ 12.202,49	\$ 16.126,45
192	GUAYAS	04-DIC-2003	\$ 2.688.539,65	\$ 3.428.997,13	\$ 3.388.651,98	\$ 35.377,78	\$ 51.277,79	\$ 59.052,12
193	GUAYAS	10-FEB-2004	\$ 1.005.631,45	\$ 1.339.029,19	\$ 1.838.393,91	\$ 2.641,13	\$ 25.039,04	\$ 3.799,42
194	GUAYAS	18-JUN-2004	\$ 1.500.009,35	\$ 1.571.678,86	\$ 1.765.322,94	\$ 6.467,32	\$ 0,00	\$ 0,00
195	GUAYAS	15-JUN-2004	\$ 1.049.531,64	\$ 1.100.474,03	\$ 1.027.358,29	\$ 10.358,12	\$ 0,00	\$ 10.455,60
196	GUAYAS	07-JUL-2004	\$ 819.245,22	\$ 1.012.402,91	\$ 1.364.736,64	\$ 3.711,35	\$ 12.771,30	\$ 5.486,99
197	GUAYAS	02-JUL-2004	\$ 856.723,08	\$ 1.328.985,47	\$ 1.740.663,58	\$ 6.627,11	\$ 2.840,13	\$ 4.273,34
198	GUAYAS	16-AGO-2004	\$ 1.512.219,32	\$ 1.838.240,28	\$ 2.017.409,94	\$ 10.499,43	\$ 10.205,88	\$ 11.557,56
199	GUAYAS	05-OCT-2004	\$ 2.521.964,48	\$ 2.676.036,21	\$ 1.884.431,90	\$ 18.887,17	\$ 10.994,29	\$ 0,00
200	GUAYAS	22-DIC-2003	\$ 2.212.565,39	\$ 2.653.661,03	\$ 2.721.096,10	\$ 59.526,60	\$ 53.957,18	\$ 16.889,41
201	GUAYAS	17-DIC-2004	\$ 3.928.890,82	\$ 5.410.071,22	\$ 4.256.023,44	\$ 13.573,06	\$ 27.790,93	\$ 24.192,83
202	GUAYAS	18-FEB-2005	\$ 918.914,38	\$ 1.704.728,94	\$ 1.663.403,85	\$ 2,13	\$ 2.084,18	\$ 1.923,28
203	GUAYAS	07-MAR-2005	\$ 1.360.822,30	\$ 2.270.304,26	\$ 1.615.281,52	\$ 2.687,48	\$ 2.701,50	\$ 2.455,91
204	GUAYAS	14-MAR-2005	\$ 1.754.494,65	\$ 2.495.326,80	\$ 3.171.488,33	\$ 34.318,56	\$ 50.874,84	\$ 68.498,35
205	GUAYAS	19-MAY-2005	\$ 3.369.867,01	\$ 4.133.963,02	\$ 2.595.198,60	\$ 29.050,40	\$ 45.296,14	\$ 2.147,09
206	GUAYAS	11-JUL-2005	\$ 1.135.410,64	\$ 21.000,00	\$ 1.443.206,05	\$ 2.438,62	\$ 1.814,46	\$ 19.243,31
207	GUAYAS	30-AGO-2005	\$ 1.413.971,94	\$ 2.000.827,07	\$ 2.567.683,15	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 22.414,40
208	GUAYAS	31-AGO-2005	\$ 871.947,23	\$ 1.091.438,82	\$ 1.225.777,55	\$ 3.972,73	\$ 4.862,92	\$ 6.328,31
209	GUAYAS	02-DIC-2005	\$ 2.449.253,97	\$ 2.012.092,14	\$ 3.068.010,99	\$ 20.815,32	\$ 24.089,01	\$ 23.555,32
210	GUAYAS	24-FEB-2006	\$ 801.144,75	\$ 1.537.253,99	\$ 1.101.235,96	\$ 18.817,08	\$ 17.394,11	\$ 13.976,99
211	GUAYAS	19-ABR-2006	\$ 762.294,19	\$ 1.457.058,66	\$ 1.992.372,33	\$ 9.294,11	\$ 24.597,62	\$ 28.063,65
212	GUAYAS	03-MAY-2006	\$ 3.153.278,70	\$ 4.714.226,37	\$ 4.462.346,89	\$ 15.842,90	\$ 18.427,96	\$ 19.445,47
213	GUAYAS	22-JUN-2006	\$ 883.842,73	\$ 1.246.447,83	\$ 1.414.359,23	\$ 0,00	\$ 9.788,20	\$ 0,00
214	GUAYAS	06-JUL-2006	\$ 97.588,36	\$ 480.613,96	\$ 1.112.968,46	\$ 5.937,02	\$ 4.532,54	\$ 0,00
215	GUAYAS	13-JUL-2006	\$ 1.502.281,92	\$ 2.425.518,56	\$ 1.962.051,16	\$ 4.674,06	\$ 4.500,11	\$ 0,00
216	GUAYAS	12-SEP-2006	\$ 1.831.826,45	\$ 1.823.652,53	\$ 1.758.448,04	\$ 17.485,25	\$ 20.939,82	\$ 23.322,31
217	GUAYAS	10-NOV-2006	\$ 1.028.127,18	\$ 1.301.356,28	\$ 1.356.860,48	\$ 3.376,19	\$ 3.659,65	\$ 11.385,03
218	GUAYAS	25-NOV-2002	\$ 3.207.115,44	\$ 5.436.426,14	\$ 4.823.737,84	\$ 47.302,47	\$ 51.886,54	\$ 42.464,04
219	GUAYAS	08-FEB-2007	\$ 3.308.741,16	\$ 2.402.891,18	\$ 2.815.829,99	\$ 46.555,81	\$ 139,24	\$ 21.102,26
220	GUAYAS	03-ABR-2007	\$ 418.635,11	\$ 458.976,07	\$ 1.065.838,15	\$ 108,57	\$ 374,17	\$ 4.313,22
221	GUAYAS	06-DIC-2006	\$ 388.328,75	\$ 362.753,21	\$ 1.053.428,75	\$ 728,19	\$ 0,00	\$ 8.560,97

ID.	PROVINCIA	FECHA INICIO ACTIVIDADES	TOTAL, INGRESOS			IMPUESTO RENTA CAUSADO		
			2010	2011	2012	2010	2011	2012
222	GUAYAS	27-ABR-2007	\$ 11.204.706,00	\$ 3.969.094,42	\$ 1.327.403,30	\$ 150.036,50	\$ 16.100,48	\$ 55.771,32
223	GUAYAS	09-MAY-2007	\$ 1.707.231,81	\$ 1.833.422,66	\$ 2.220.888,92	\$ 16.840,53	\$ 25.425,65	\$ 17.056,57
224	GUAYAS	22-MAR-2007	\$ 52.619,50	\$ 2.292.337,94	\$ 3.059.211,57	\$ 160,60	\$ 377,91	\$ 3.173,42
225	GUAYAS	17-JUL-2007	\$ 0,00	\$ 760.915,50	\$ 1.466.470,33	\$ 0,00	\$ 11.358,33	\$ 20.961,79
226	GUAYAS	15-AGO-2007	\$ 3.560.286,09	\$ 2.055.838,64	\$ 1.522.447,88	\$ 32.678,21	\$ 0,00	\$ 0,00
227	GUAYAS	17-AGO-2007	\$ 0,00	\$ 2.498.562,50	\$ 3.187.725,83	\$ 0,00	\$ 1.578,76	\$ 4.326,65
228	GUAYAS	17-AGO-2007	\$ 1.346.447,07	\$ 1.574.813,39	\$ 2.758.375,24	\$ 12.061,94	\$ 21.170,78	\$ 32.421,12
229	GUAYAS	10-SEP-2007	\$ 1.220.439,69	\$ 1.507.203,82	\$ 1.347.594,63	\$ 21.721,70	\$ 23.685,10	\$ 20.229,42
230	GUAYAS	16-NOV-2007	\$ 1.023.819,79	\$ 1.131.010,54	\$ 1.557.159,72	\$ 4.624,16	\$ 2.683,97	\$ 18.531,16
231	GUAYAS	16-MAY-2007	\$ 2.618.830,09	\$ 5.000.557,76	\$ 4.408.055,54	\$ 33.132,62	\$ 69.144,42	\$ 54.047,23
232	GUAYAS	05-DIC-2007	\$ 428.068,91	\$ 1.074.387,78	\$ 1.249.244,70	\$ 1.058,53	\$ 6.770,78	\$ 1.213,17
233	GUAYAS	19-DIC-2007	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 1.274.015,92	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 1.968,77
234	GUAYAS	21-ENE-2008	\$ 977.103,14	\$ 1.337.573,26	\$ 1.302.262,68	\$ 2.741,98	\$ 17.046,49	\$ 18.137,86
235	GUAYAS	19-FEB-2008	\$ 3.891.928,33	\$ 4.550.987,06	\$ 4.458.427,57	\$ 171.953,16	\$ 66.370,45	\$ 9.400,96
236	GUAYAS	14-ABR-2008	\$ 929.122,33	\$ 1.046.178,02	\$ 1.220.803,90	\$ 17.970,66	\$ 19.376,88	\$ 19.431,91
237	GUAYAS	09-JUL-2008	\$ 960.215,09	\$ 727.650,66	\$ 1.178.679,25	\$ 59.961,67	\$ 9.801,09	\$ 3.009,92
238	GUAYAS	23-MAY-2008	\$ 0,00	\$ 903.842,29	\$ 1.227.185,23	\$ 0,00	\$ 1.503,71	\$ 4.670,98
239	GUAYAS	04-JUL-2008	\$ 1.439.300,03	\$ 1.767.153,51	\$ 2.046.712,36	\$ 13.366,01	\$ 17.835,37	\$ 12.073,62
240	GUAYAS	18-JUL-2008	\$ 1.258.045,67	\$ 1.697.261,11	\$ 1.913.641,94	\$ 0,00	\$ 22.019,78	\$ 0,00
241	GUAYAS	27-AGO-2008	\$ 38.180,00	\$ 31.000,00	\$ 2.691.506,99	\$ 533,55	\$ 1.997,96	\$ 0,00
242	GUAYAS	12-SEP-2008	\$ 358.434,82	\$ 963.598,71	\$ 1.490.720,60	\$ 2.863,74	\$ 17.996,00	\$ 25.638,61
243	GUAYAS	15-SEP-2008	\$ 330.210,22	\$ 635.347,00	\$ 1.037.993,00	\$ 6.897,04	\$ 13.344,40	\$ 21.451,59
244	GUAYAS	08-SEP-2008	\$ 33,22	\$ 2.024.118,24	\$ 3.000.804,09	\$ 0,00	\$ 81.463,13	\$ 54.937,26
245	GUAYAS	07-NOV-2008	\$ 81.918,64	\$ 2.403.142,69	\$ 4.376.251,46	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
246	GUAYAS	19-ENE-2009	\$ 498.774,23	\$ 1.328.824,57	\$ 1.949.727,37	\$ 3.550,23	\$ 11.585,61	\$ 37.117,08
247	GUAYAS	11-FEB-2009	\$ 953.054,94	\$ 2.072.811,54	\$ 1.599.193,79	\$ 3.076,48	\$ 1.607,12	\$ 21.101,60
248	GUAYAS	02-ABR-2009	\$ 250.623,17	\$ 1.216.729,29	\$ 1.481.937,93	\$ 0,00	\$ 6.132,56	\$ 641,76
249	GUAYAS	19-MAR-2009	\$ 738.180,64	\$ 981.031,80	\$ 1.191.761,90	\$ 9.104,50	\$ 10.545,62	\$ 10.453,49
250	GUAYAS	31-MAR-2009	\$ 2.357.009,17	\$ 1.500.254,27	\$ 1.563.514,62	\$ 22.342,64	\$ 11.640,90	\$ 13.391,26
251	GUAYAS	16-JUL-2009	\$ 86.730,33	\$ 626.049,71	\$ 1.704.074,57	\$ 414,44	\$ 3.225,62	\$ 19.804,65
252	GUAYAS	28-JUL-2009	\$ 1.167.975,35	\$ 1.881.977,31	\$ 1.313.675,84	\$ 0,00	\$ 3.710,35	\$ 141,92
253	GUAYAS	06-AGO-2009	\$ 1.472.170,87	\$ 2.898.458,17	\$ 2.066.273,23	\$ 2.012,28	\$ 2.040,87	\$ 3.035,64
254	GUAYAS	28-AGO-2009	\$ 1.699.595,70	\$ 1.991.790,98	\$ 2.459.309,85	\$ 10.450,28	\$ 16.576,45	\$ 30.319,03
255	GUAYAS	16-JUL-2009	\$ 289.570,93	\$ 876.748,39	\$ 1.374.984,02	\$ 0,00	\$ 7.351,51	\$ 13.859,58
256	GUAYAS	13-OCT-2009	\$ 1.361.833,44	\$ 2.171.097,63	\$ 2.495.212,68	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
257	GUAYAS	25-SEP-2009	\$ 549.106,37	\$ 925.579,27	\$ 1.063.906,51	\$ 9.232,77	\$ 20.521,30	\$ 21.403,14
258	GUAYAS	03-MAR-2010	\$ 1.023.007,13	\$ 1.663.725,53	\$ 1.537.643,16	\$ 18.004,16	\$ 32.275,80	\$ 12.489,52
259	GUAYAS	29-MAR-2010	\$ 415.033,83	\$ 1.710.088,50	\$ 1.372.596,22	\$ 5.123,39	\$ 29.595,41	\$ 10.040,03

ID.	PROVINCIA	FECHA INICIO ACTIVIDADES	TOTAL, INGRESOS			IMPUESTO RENTA CAUSADO		
			2010	2011	2012	2010	2011	2012
260	GUAYAS	17-MAY-2010	\$ 272.551,43	\$ 1.118.302,25	\$ 1.451.465,11	\$ 1.112,91	\$ 7.378,42	\$ 20.208,51
261	GUAYAS	24-JUN-2010	\$ 303.860,46	\$ 1.318.284,36	\$ 1.200.244,74	\$ 807,30	\$ 1.545,51	\$ 0,00
262	GUAYAS	18-JUN-2010	\$ 346.194,03	\$ 1.199.261,35	\$ 1.531.042,28	\$ 4.851,48	\$ 16.411,41	\$ 2.618,51
263	GUAYAS	24-JUN-2010	\$ 620.772,52	\$ 1.654.286,40	\$ 1.631.957,89	\$ 11.198,13	\$ 18.372,66	\$ 19.860,82
264	GUAYAS	09-JUN-2010	\$ 0,00	\$ 320.684,53	\$ 1.033.335,82	\$ 0,00	\$ 455,19	\$ 10.132,90
265	GUAYAS	29-OCT-2010	\$ 0,00	\$ 1.167.914,55	\$ 4.851.347,03	\$ 0,00	\$ 5.406,69	\$ 13.234,25
266	GUAYAS	13-ENE-2011		\$ 61.655,39	\$ 1.694.330,44		\$ 0,00	\$ 6.459,09
267	GUAYAS	08-JUN-2011		\$ 218.072,05	\$ 1.001.965,17		\$ 3.420,16	\$ 5.125,55
268	GUAYAS	16-JUN-2011		\$ 0,00	\$ 1.862.896,48		\$ 0,00	\$ 84.871,46
269	GUAYAS	13-OCT-2011		\$ 0,00	\$ 2.506.250,86		\$ 0,00	\$ 12.015,92
270	GUAYAS	05-MAR-2012			\$ 1.386.303,90			\$ 15.136,28
271	GUAYAS	15-ABR-1959	\$ 681.309,35	\$ 818.158,39	\$ 1.008.705,78	\$ 0,00	\$ 3.579,78	\$ 17.657,68
272	GUAYAS	05-ENE-1973	\$ 43.406.869,00	\$ 37.967.223,28	\$ 2.026.350,21	\$ 731.810,83	\$ 13.010,85	\$ 0,00
273	GUAYAS	23-ENE-1981	\$ 2.918.987,00	\$ 3.540.288,94	\$ 3.446.514,81	\$ 23.731,25	\$ 25.260,91	\$ 27.898,70
274	GUAYAS	28-MAY-1982	\$ 1.287.070,60	\$ 1.631.280,98	\$ 1.464.627,27	\$ 0,00	\$ 4.259,44	\$ 24.780,39
275	GUAYAS	20-AGO-1984	\$ 1.057.378,61	\$ 1.130.474,23	\$ 1.129.508,42	\$ 15.388,25	\$ 14.567,41	\$ 13.801,74
276	GUAYAS	03-OCT-2003	\$ 755.075,00	\$ 860.063,65	\$ 3.011.049,69	\$ 178.229,25	\$ 196.378,58	\$ 116.595,09
277	GUAYAS	13-AGO-2009	\$ 560.047,53	\$ 1.599.187,33	\$ 1.295.799,88	\$ 0,00	\$ 30.264,67	\$ 0,00
278	GUAYAS	05-FEB-2007	\$ 3.542.429,63	\$ 3.185.846,54	\$ 3.419.922,39	\$ 10.975,47	\$ 5.294,90	\$ 29.975,62

Fuente: Servicio de rentas Internas del Ecuador

Información obtenida mediante carta directa para fines académicos

Anexo 2: Cuestionario

	CUESTIONARIO	
---	--------------	---

**ANALIZANDO A LA MEDIANA EMPRESA INDUSTRIAL MANUFACTURERA
GUAYAS-ECUADOR**

Los datos serán utilizados para fines académicos. Investigación de la resiliencia organizacional
Doctorado en Administración de Empresas - Universidad Mayor de San Marcos, Lima-Perú
Docente de la universidad Politécnica Salesiana.

La segunda etapa del levantamiento de información es la implementación del cuestionario tipo encuesta

Objetivo : Determinar la escala de cada ítems en la mediana empresa industrial manufacturera

Destinatario: Gerente de la empresa - Administrador.

¡Gracias por su tiempo!

DATOS DEMOGRÁFICOS

Nombre de la mediana empresa industrial manufacturera :

Dirección:

Nombre del Gerente/Administrador:

Nivel de Educación:	Género :	Edad:	
Primaria <input type="checkbox"/>	Femenino <input type="checkbox"/>	_____	
Secundaria <input type="checkbox"/>	Masculino <input type="checkbox"/>		
Pre-grado <input type="checkbox"/>			
Post-grados <input type="checkbox"/>			

Valoración de la escala	
1 Muy de acuerdo	4 En desacuerdo
2 De acuerdo	5 Muy en desacuerdo
3 Ni en de acuerdo ni en desacuerdo	

DATOS DE INDICADORES					
DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
LIDERAZGO					
Los valores, objetivos y metas de la empresa deben ser comunicados por los líderes de la empresa.					
El conocimiento de la situación por los líderes de la empresa es un elemento clave para el éxito de la empresa.					
El liderazgo en la empresa genera cambios innovadores y creativos en procesos de trabajo.					
El liderazgo en la empresa genera cambios innovadores y creativos en la estructura de la empresa.					
El liderazgo en la empresa genera cambios innovadores y creativos en las estrategias					
Los líderes de la empresa consideran la participación del personal como ventaja competitiva sostenible.					
Los líderes de la empresa promueven la cooperación entre el personal.					
Las iniciativas de mejoras propuestas por el personal generan respuesta de manera consistente y formal por parte de los líderes de la empresa.					

REDES ORGANIZACIONALES						
9	Las decisiones y acciones tomadas por alianzas con las organizaciones se basan en hechos analizados y balanceados con la experiencia e intuición.					
10	Las decisiones efectivas tomadas con las organizaciones se basan en el análisis de información y datos.					
11	La toma de decisiones de las organizaciones debe considerar información confiable y las relaciones de causa y efecto.					
12	La integración con otras empresas genera ventajas económicas, humanas y comerciales.					
13	La participación con empresas conlleva al emprendimiento de acciones conjuntas					
14	Las alianzas con empresas genera ventas económicas, humanas y comerciales.					
15	La empresa debe mantener recursos para afrontar cambios inesperados.					
16	La empresa debe contar con materiales de contingencia cuando sus recursos críticos fallen.					
17	Las relaciones de intercambio y cooperación permiten intercambiar, compartir y generar recursos internos.					
ORIENTACIÓN AL CAMBIO						
18	La empresa implementa intervenciones de automotivación para minimizar el impacto del stress organizacional en los procesos de cambio.					
19	La empresa implementa intervenciones de adaptabilidad para minimizar el impacto del stress organizacional en los procesos de cambio.					
20	La empresa implementa intervenciones de creatividad para minimizar el impacto del stress organizacional en los procesos de cambio.					
21	El personal de la empresa tiene un comportamiento planificado para responder a las señales de alerta temprana en el entorno interno de la empresa antes de que se convierta en una crisis.					
22	El personal adopta una percepción objetiva para atender las necesidades de los clientes de la empresa.					
23	La empresa selecciona objetivos para la gestión de estrategias respecto a los efectos de cambios en el entorno					
24	La empresa selecciona políticas para la gestión de estrategias respecto a los efectos de cambios en la organización					
25	La empresa selecciona programas y procedimientos para la gestión de estrategias respecto a los efectos de cambios en el entorno					

No.	DESCRIPCIÓN	Valoración de la escala				
		1	2	3	4	5
	D. ECONÓMICA					
1	Evalúan la participación del mercado de la empresa.					
2	Evalúan la participación del mercado de la competencia.					
3	Realizan introducción de nuevos productos para captar clientes.					
4	La tasa de rentabilidad de su empresa es una fortaleza de la sostenibilidad económica.					
5	El nivel de la deuda de su organización es un factor que pone en riesgo la sostenibilidad económica.					
6	La trayectoria de crecimiento de la empresa es una factor de sostenibilidad económica de la empresa					
	D. SOCIAL					
7	Las mejoras en las condiciones de trabajo aumentan el ámbito de la productividad.					
8	La calidad laboral incluye la promoción del diálogo social.					
9	El aumento de los salarios y los beneficios compartidos mejoran la calidad laboral.					
10	El compromiso del personal con respecto a su rendimiento contribuyen a la sostenibilidad empresarial.					
11	Las capacidades del personal con respecto a su función contribuyen a la sostenibilidad empresarial.					
12	Las acciones del personal con respecto a las metas de la empresa contribuyen a la sostenibilidad empresarial.					
13	La empresa mide el nivel de calidad que el consumidor espera de la oferta comercial.					
14	La oferta comercial desempeña satisfactoriamente su categoría frente al precio que se paga en el mercado.					
15	El personal manifiesta actitud de colaboración y disponibilidad de atención, para facilitar la decisión de compra del cliente.					
	D. AMBIENTAL					
16	La empresa adopta iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.					
17	La empresa tiene métodos preventivos a favor de problemas ambientales.					
18	La empresa recicla materiales que ayudan al medio ambiente.					
19	La empresa fomenta el desarrollo de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.					
20	La empresa desarrolla tecnologías limpias para proveer otros servicios auxiliares.					
21	La empresa Ingresa tecnologías verdes a los productos que ingresan al mercado con fines de rendimiento.					

	FORMULARIO DE OBSERVACIÓN	
ANALIZANDO A LA MEDIANA EMPRESA INDUSTRIAL MANUFACTURERA GUAYAS-ECUADOR		

**Los datos serán utilizados para fines académicos. Investigación de la resiliencia organizacional
Doctorado en Administración de Empresas - Universidad Mayor de San Marcos, Lima-Perú
Docente de la universidad Politécnica Salesiana.**

El investigador

No.	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	¿Su planta funciona 24 horas, 7 días a la semana?		
2	¿Es una empresa industrial especializada difícil de reemplazar?		
3	¿La ubicación es estratégica?		
4	¿Tiene clientes importantes?		
5	¿Tiene proveedores fijos?		
6	¿Utiliza tecnología que sin ella no podría funcionar?		
7	¿Tiene esa tecnología en un solo lugar-espacio?		
8	¿Tiene cobertura de seguro sobre sus activos?		
9	¿Tiene algún responsable de los activos de su empresa?		
10	¿Tiene copia de este seguro fuera de la empresa?		
11	¿Tiene algún plan de reemplazo en el caso de que sus equipos no funcionen?		
12	¿Tiene departamentos de vital importancia?		
13	¿Tiene los datos importantes de sus empleados y clientes en otro lugar?		
14	¿Esos datos los actualiza constantemente?		
15	¿Tiene un equipo de personas que diseña y ejecuta planes sobre crisis?		
16	¿La empresa sobreviviría a una recesión económica?		
17	¿Los jefes departamentales saben que podrían tener un peor escenario?		
18	¿Si se va la energía tiene un plan?		
19	¿Si hay un incendio tiene un plan?		
20	¿Tienen un plan de continuidad de negocios?		
21	¿Tienen otra compañía que comparte sus instalaciones?		
22	¿Tiene simulacros de incendios continuamente?		
23	¿Tienen generador de energía?		
24	¿Tiene un edificio alternativo en el caso de emergencia?		
25	¿Poseen manual de funciones de todos sus empleados?		
26	¿El personal sabe a dónde acudir en el caso de un incidente?		
27	¿El sistema de TI es crítico para la empresa?		
28	¿Sabe cuántas plataformas soportan su sistema?		
29	¿Su sistema forma parte de otro más grande?		
30	¿Sabe cuanto tiempo se necesitaría para recuperar las funciones de su TI?		
31	¿Conoce si sus proveedores tienen un plan de continuidad del negocio?		
32	¿Afectaría su negocio si un cliente clave se retira?		
33	¿Ha pensado en los tipos de riesgo del medio ambiente?		
34	¿Realizan inspecciones cada fin de día?		
35	¿Se aseguran que las máquinas queden apagadas?		

No.	Que pasaría en la empresa:	Para sus actividades totalmente	Para sus actividades parcialmente	No para sus actividades
1	¿Si no pudiste entregar un pedido a un cliente?			
2	¿Si el personal de planta no pudo trabajar?			
3	¿Si el sistema de TI no funcionó?			
4	¿Si el equipo principal se ha dañado?			
5	¿Si no puede pagar a su personal?			
6	¿Si no puede pagar a su proveedor?			

No.	Para usted:	Respuesta abierta
1	¿Cuál es el peor escenario que puede tener la empresa?	
2	¿Cuál es la probabilidad de que esto suceda?	
3	¿Cuál es la posición de la empresa frente a ello?	
4	¿Cuánto puede soportar de disminución del EBIT la empresa?	

No.	Sólo para el investigador. Se observó:		
	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Un equipo de gestión clave para decisiones de riesgo		
2	Identificación de puntos críticos en la empresa		
3	Detalles del plan de recuperación en caso de crisis		
4	Números de contactos en el caso de emergencia internas		
5	Números de contactos en el caso de emergencia externas		
6	Lista de clientes claves		
7	Lista de proveedores claves		
8	Diagramas de red e información técnica en el caso de emergencia		
9	Normas de precauciones en el caso de incidentes		
10	Proceso de evacuación del edificio		
11	Salidas del incendio están claramente marcadas		

Anexo 3: Análisis del formulario de observación

En el instrumento de observación – check list – los resultados del funcionamiento de la mediana empresa industrial manufacturera se pueden observar al detalle en la Cuadro 22. Entre las características con mayor ponderación en cuanto a la existencia del indicador están que la ubicación de la empresa es punto clave para su crecimiento, éste representa un 88%, el que la empresa tenga clientes importantes la hace mantenerse, ello representa un 83%, el 97% de las empresas utiliza en su producción tecnología importante, este sería un punto de ventaja y también de desventaja, puesto que si llegase el caso de no funcionar se pararía el 96% de las empresas, ver Cuadro 23, adicional la importancia del uso de los espacios indica que el 90% de las empresas tienen sus maquinarias en un solo espacio, tendiendo a, en el caso de incidentes, a parar la empresa. Lo importante de sus activos es que el 88% de las empresas tiene seguros sobre sus activos, sin embargo, en vista de la cobertura del riesgo con el seguro no tienen un plan de reemplazo inmediato en el caso de que falte la maquinaria importante, esto la torne vulnerable. Otra característica es que la empresa tiene un responsable de la utilización y control de sus activos, el 83% indicó que “SI”, y el 91% indicó que tienen departamentos de vital importancia. Esto indica que tienen puntos vulnerables que deben ser cubiertos por un plan de negocios para que estos aspectos vulnerables sean ventajas y no desventajas al momento de su inevitable falta por incidentes inesperadas.

Cuadro 22 Ponderaciones de resultados - Formulario de observación -1

No.	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	¿Su planta funciona 24 horas, 7 días a la semana?	77%	23%
2	¿Es una empresa industrial especializada difícil de reemplazar?	51%	49%
3	¿La ubicación es estratégica?	88%	12%
4	¿Tiene clientes importantes?	83%	17%
5	¿Tiene proveedores fijos?	69%	31%
6	¿Utiliza tecnología que sin ella no podría funcionar?	97%	3%
7	¿Tiene esa tecnología en un solo lugar-espacio?	90%	10%
8	¿Tiene cobertura de seguro sobre sus activos?	88%	12%
9	¿Tiene algún responsable de los activos de su empresa?	83%	17%
10	¿Tiene copia de este seguro fuera de la empresa?	88%	12%
11	¿Tiene algún plan de reemplazo en el caso de que sus equipos no funcionen?	45%	55%
12	¿Tiene departamentos de vital importancia?	91%	9%
13	¿Tiene los datos importantes de sus empleados y clientes en otro lugar?	75%	25%
14	¿Esos datos los actualiza constantemente?	69%	31%
15	¿Tiene un equipo de personas que diseña y ejecuta planes sobre crisis?	45%	55%
16	¿La empresa sobreviviría a una recesión económica?	75%	25%
17	¿Los jefes departamentales saben que podrían tener un peor escenario?	72%	28%
18	¿Si se va la energía tiene un plan?	89%	11%
19	¿Si hay un incendio tiene un plan?	96%	4%
20	¿Tienen un plan de continuidad de negocios?	57%	43%
21	¿Tienen otra compañía que comparte sus instalaciones?	21%	79%
22	¿Tiene simulacros de incendios continuamente?	96%	4%
23	¿Tienen generador de energía?	89%	11%
24	¿Tiene un edificio alternativo en el caso de emergencia?	8%	92%
25	¿Poseen manual de funciones de todos sus empleados?	90%	10%
26	¿El personal sabe a dónde acudir en el caso de un incidente?	72%	28%
27	¿El sistema de TI es crítico para la empresa?	91%	9%
28	¿Sabe cuántas plataformas soportan su sistema?	77%	23%
29	¿Su sistema forma parte de otro más grande?	84%	16%
30	¿Sabe cuanto tiempo se necesitaría para recuperar las funciones de su TI?	77%	23%
31	¿Conoce si sus proveedores tienen un plan de continuidad del negocio?	3%	97%
32	¿Afectaría su negocio si un cliente clave se retira?	69%	31%
33	¿Ha pensado en los tipos de riesgo del medio ambiente?	73%	27%
34	¿Realizan inspecciones cada fin de día?	81%	19%
35	¿Se aseguran que las máquinas queden apagadas?	96%	4%

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

Según la Cuadro 22, continuando con el análisis del instrumento de observación y sus puntos críticos el 98% indica tener un plan en el caso de corte de la energía eléctrica, esto se debe a que el 89% poseen un generador de energía que mantiene mínimo 4 horas más después del apagón. El 92% de las empresas que formaron parte de la investigación indicaron que en el caso de incidentes grandes no tienen otro

edificio donde operar y que el 91% poseen un sistema de TI- Tecnología de Información- que si llegara a faltar fuera una desventaja para la empresa.

Cuadro 23 Ponderaciones de resultados - Formulario de observación - 2

No.	Que pasaría en la empresa:	Para sus actividades totalmente	Para sus actividades parcialmente	No para sus actividades
1	¿Si no pudiste entregar un pedido a un cliente?	0%	45%	55%
2	¿Si el personal de planta no pudo trabajar?	69%	21%	10%
3	¿Si el sistema de TI no funcionó?	21%	34%	45%
4	¿Si el equipo principal se ha dañado?	96%	4%	0%
5	¿Si no puede pagar a su personal?	7%	20%	72%
6	¿Si no puede pagar a su proveedor?	0%	0%	100%

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

En seguimiento de posibles escenarios de producción en la empresa, en el formulario de observación se realizaron seis preguntas claves, según la Cuadro 23 en el caso de no poder entregar un pedido a un cliente el 45% de las empresas pararía parcialmente sus actividades mientras el 55% no pararían sus operaciones. Si el personal de planta no pudo trabajar el 69% pararía sus actividades totalmente. Si el sistema de TI no funcionara el 21% pararía totalmente, el 34% parcialmente y el 45% no pararía sus actividades. Si el equipo principal se daña el 96% pararía totalmente sus actividades, mientras que si no pagan a su personal o a un proveedor la empresa continúa con sus actividades.

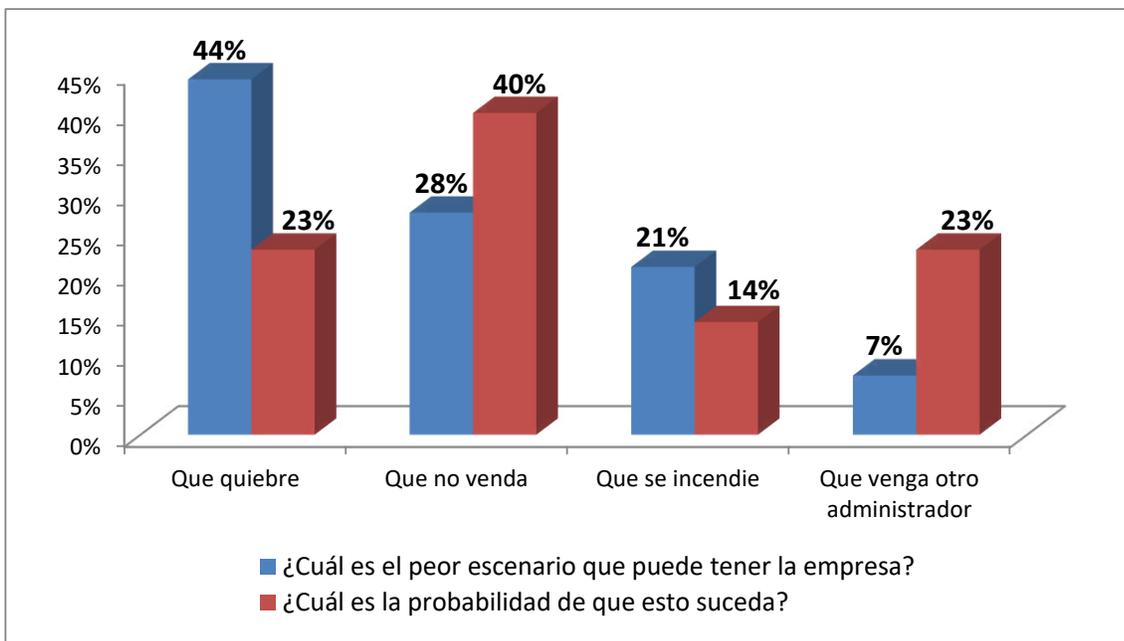


Figura 12 Ponderación de resultados – Formulario de observación - 3

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

Entre las preguntas abiertas para determinar puntos vulnerables está la del Figura 12 en donde se pregunta ¿cuál es el peor escenario que puede tener la empresa?, a ello el 44% indicó que la quiebra sería su peor escenario, seguido por 28% que no venda. Y al analizar la posibilidad de ocurrencia vista desde su Gerente y/o administrador los resultados indican, aunque la ponderación de importancia esté en la quiebra la probabilidad de que esto ocurra es del 23%, mientras que piensan que el 40% de probabilidad de que ocurra la no venta y la rotación de los administradores, se infiere es alta, pues consideran que el cambio de administradores presupone un 23% de probabilidad.

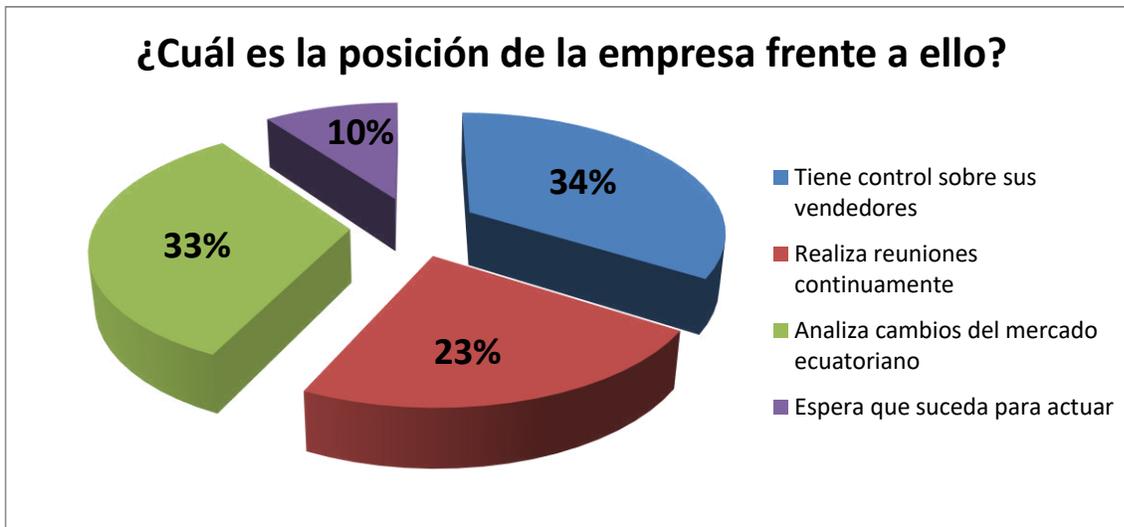


Figura 13 Ponderación de resultados – Formulario de observación - 4
Fuente: Datos del estudio de campo
Elaborado: Autora

A la pregunta ¿Cuál es la posición de la empresa frente a ello?, ver Figura 13, las repuestas fueron múltiples, sus respuestas se organizaron y se determinó cuatro respuestas, el 34% indicó que el control sobre sus vendedores sería un punto crítico en el caso de ese evento, el 33% indicó que analizan el mercado ecuatoriano, principalmente los indicadores macroeconómicos como la inflación y el IPC- índice de precios al consumidor y el 23% que realizan reuniones continuas para analizar la situación de la empresa y ser proactivos con las situaciones cambiantes del mercado.

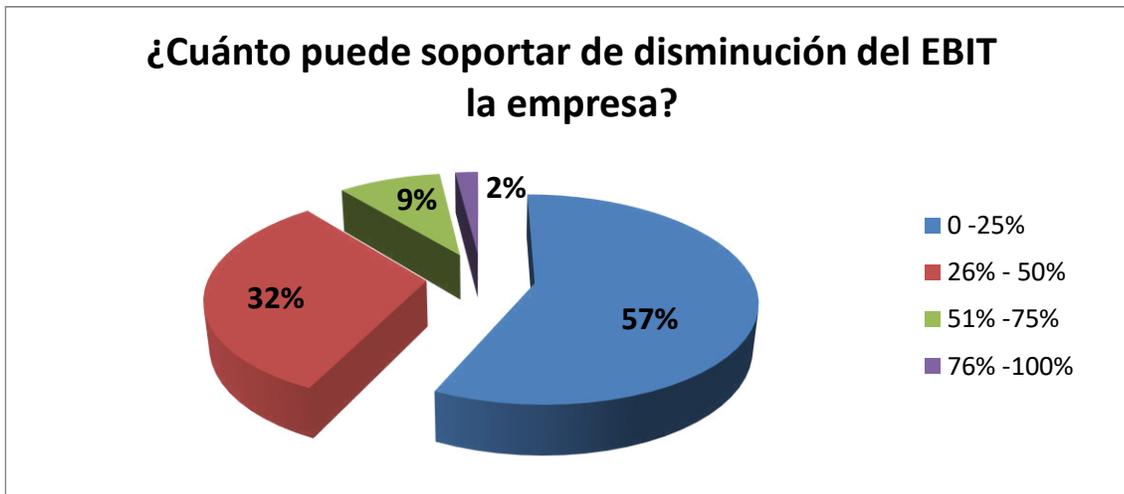


Figura 14 Ponderación de resultados – Formulario de observación - 5

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

Entre las preguntas del formulario de observación se encontraba una financiera, a la pregunta ¿cuánto puede soportar de disminución del EBIT? - Earnings Before Interest and Taxes – Utilidad Operativa – ver Figura 14 nos indica la capacidad de soportar disminuciones del mercado sin que ello afecte el pago de los cargos fijos en la empresa, indica una inferencia de cuan endeudada puede estar la empresa. A ello el 57% indicó que tienen la capacidad de disminuir entre el 0% y el 25%y el 32% entre un 26% y 50%. En análisis a dichas respuestas se infiere que las empresas tienen un alto nivel de endeudamiento.

Cuadro 24 Ponderaciones de resultados - Formulario de observación - 6

No.	Sólo para el investigador. Observó		
	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Un equipo de gestión clave para decisiones de riesgo	17%	83%
2	Identificación de puntos críticos en la empresa	73%	27%
3	Detalles del plan de recuperación en caso de crisis	23%	77%
4	Números de contactos en el caso de emergencia internas	76%	24%
5	Números de contactos en el caso de emergencia externas	77%	23%
6	Lista de clientes claves	82%	18%
7	Lista de proveedores claves	94%	6%
8	Diagramas de red e información técnica en el caso de emergencia	66%	34%
9	Normas de precauciones en el caso de incidentes	71%	29%
10	Proceso de evacuación del edificio	83%	17%
11	Salidas del incendio están claramente marcadas	89%	11%

Fuente: Datos del estudio de campo

Elaborado: Autora

Para determinar cruzar información con puntos críticos de la encuesta la Cuadro 24 precisa sólo características observadas por el investigador, es así que se determinó que no existe un equipo clave para decisiones de riesgo, así lo indica el 83%, y es incoherente al notar que la empresa si identifica puntos críticos, el 73% lo demuestra y tienen entre sus procesos tener a la mano contactos de emergencia, lista de clientes claves, diagramas de información, procesos y otros, todos tabulados en las Cuadro 10.

Entre las conclusiones relevantes del formulario de observación están como puntos vulnerables:

- El tener clientes importantes, que pueden desaparecer y dejar el peligro a la empresa.
- Tener tecnología imprescindible, en el caso de falta la compañía deja de operar.
- Tienen la tecnología en un solo espacio, peligroso en el caso de que el espacio sufra algún incidente como por ejemplo un incendio.
- No tienen un plan de sostenibilidad.
- No conocen si sus clientes principales o sus proveedores principales poseen un plan de sostenibilidad.

- Que el peor escenario, la quiebra, sería la no venta de sus productos.
- Lo principal que pararía las operaciones son las maquinarias, los empleados y los sistemas de TI.