

Document Information

Analyzed document	2602-10088-1-RV.docx (D124369315)
Submitted	2022-01-09T21:47:00.0000000
Submitted by	
Submitter email	revista.editor@uniandes.edu.ec
Similarity	0%
Analysis address	revista.editor.unia@analysis.orkund.com

Sources included in the report

Entire Document

Relación de comportamiento económico de integrantes, capacidad potencial de gestión de equipos y resultados en tres países de Latinoamérica (2018-2019).

Recibido: dd/mm/aaaa Aprobado: dd/mm/aaaa

RESUMEN La presente investigación pretende relacionar un instrumento de medición derivado de la praxiología o específicamente del tratado de economía; la acción humana de Mises (1949; 1986) y resultados de gestión de personas y equipos. El instrumento denominado HAT: Human Action's Test, desarrollado por Lascano (2015, 2017), se considera como variable exógena cuyo resultado del balance de perfiles a nivel individual y equipo, a través el índice de capacidad potencial de gestión, se relacionará con los indicadores de resultados de gestión según la teoría de restricciones (Goldratt y Cox, 1992), estos son; tróput, inventario y gastos de operación con sus resultados: utilidad neta y retorno sobre la inversión. La muestra de 23 equipos y n = 167 personas de Colombia, Ecuador y México se levantó y procesó entre diciembre de 2018 como línea de base y diciembre de 2019 como punto de corte. Se pretende evidenciar comportamiento y resultados en ese período, es una investigación longitudinal. Los resultados demuestran que los equipos a los que se comunica su balance de perfiles y son capacitados puntualmente en técnicas de gestión obtienen mejores resultados que los que no saben sus perfiles, balances y técnicas. Se muestran relaciones positivas y negativas altas entre edad y perfiles, y factores muy altos entre la capacidad potencial de gestión y el ROI, se utilizó una herramienta de identificación de perfiles de acción humana económica. Se utilizaron correlaciones y análisis de componentes principales para identificar relaciones significativas y agrupaciones de variables exógenas y endógenas en factores y componentes. Finalmente, se realizó el análisis de resultados y recomendaciones para futuras investigaciones. **PALABRAS CLAVES:** Comportamiento económico, equipos, capacidad de gestión, resultados.

ABSTRACT The present investigation aims to link a measuring instrument derived from praxeology or from the economic treaty specifically, the human action of Mises (1949; 1986) and results of people's management and teams. The instrument called HAT: Human Action's Test, developed by Lascano (2015, 2017), it is considered as an exogenous variable that will be related with the management results indicators according to the restrictions theory (Goldratt & Cox, 1992) through the potential management capacity's index, about the result's from the balance of profiles at individual and team level, these are; throughput, inventory and operating expenses with net income results and investment return. The sample of 23 teams and 167 people from Colombia, Ecuador and México was worked and processed between December 2018, as base line, and December 2019, as dead line. It is a longitudinal research that intended to demonstrate behavior and results in that period. The outcome evidence better results in teams that knew their profiles and had been trained in management techniques specifically. Positive and negative high relations are showed between age and profiles, and also very high factors between managment potencial capacity and return of investment, an economic human action profiling tool was used to identify human action profiles. Correlations and principal component analysis were used to identify significant relationships and groupings of exogenous and endogenous variables into factors and components. Finally, results and recommendations for future research were discussed. **KEY WORDS:** Economic performance, teams, management capability, results.

INTRODUCCIÓN La economía parte del supuesto que sus actores actúan guiados por motivaciones, expectativas y valoraciones subjetivas. Este comportamiento se considera racional (Figuerola, A. 2012, p.43), la racionalidad económica de una acción debe ser valorada y evaluada exclusivamente por su actor, para entenderlo como un presupuesto irreductible, amoral y apriorístico (Mises, 1949), se lo visualiza como una caja negra, como propuso Skinner (1950), en la que se produce un proceso con elementos intrínsecos (Georgescu-Roegen, 1971) de variada epistemología que no se consideran para la presente investigación dada su complejidad, el estado de su conocimiento aún en etapa exploratoria en la que aún no existen teorías generales o leyes y, para que no se produzca una regresión infinita como resultado de la no delimitación epistemológica de la investigación.

Los resultados del proceso de la acción humana, produce una reacción o resultado el cual, a diferencia de la tercera ley de Newton del mundo de la física, no es lineal, ni de igual magnitud y dirección (Pérez, 2019). La teoría general de la acción humana económica o praxiología fue propuesta por Mises (1949) en su tratado de economía: La Acción Humana. Esta propuesta ha sido considerada como base fundamental de la escuela austriaca de economía (Huerta de Soto, 1997), sobre este constructo se han aplicado varias propuestas teóricas que han recibido premios nobel de economía como en el caso de Hayek (1974) por su contribución que la información y el conocimiento solo puede ser utilizado completamente por un modelo descentralizado de libre mercado y en planificación central es imposible, Kahneman

(2002) por su contribución de relacionar elementos de la psicología en el comportamiento en incertidumbre o Thaler (2017) por su aporte a la economía conductual y la influencia de las emociones en esta, mismo con el que fue premiado con el nobel de economía.

Sobre instrumentos que identifiquen comportamiento económico indicativamente; Gasparski y Szaniawski (1977), refieren los esfuerzos no concluidos de desarrollo de herramientas praxiológicas o praxiométricas de Gasparski (1970), Nowakowska (1970), Dorosinski (1972) y Bojarski (1975). Lascano (2015) propuso una estructura epistemológica de un instrumento praxiométrico que identificaría la actuación económica humana sobre la base de Mises (1949). Lascano (2017) desarrolló un test realizado con tratamiento estadístico matricial, factorial, en la que se verificó su fiabilidad estadística en 16 países de Latinoamérica, instrumento denominado HAT; Human Action's Test. Los perfiles de HAT son: 1) Innovador Descriptor (ID); explora, idea, describe la situación actual, 2) Analista Planificador (AP); organiza, compara y proyecta una situación futura, 3) Estratega Decisor (ED); delibera, decide y programa recursos para ir de 1 a 2, e 4) Implementador Ejecutor (IE); aterriza, implementa y hace. A nivel de equipo propone identificar el balance de perfiles individuales de un equipo a través del denominado índice de capacidad potencial de gestión (ICPG), es la relación entre $(ED + IE) / (ID + AP)$.

Figura 1. Ejemplo de resultado de test HAT.

Fuente: Elaboración propia, Lascano (2017).

Goldratt (1992) plantea tres parámetros de medición para saber si la organización o el equipo llega a la meta que según él es; ganar dinero ahora y en el futuro. Se han escogido estos indicadores duros por la simplicidad y universalidad de sus conceptos, estos son:

1. Throughput, es la velocidad a la que el sistema genera dinero a través de las ventas, no tiene traducción directa al español, se la enunciará como en la traducción oficial; trúpud, 2. Inventario, es todo el dinero que el sistema ha invertido en comprar cosas que pretende vender, en el proceso de transformación y, 3. Gasto de Operación, es todo el dinero que el sistema gasta en convertir el inventario en throughput o trúpud.

Los resultados de estos tres medidores son: Utilidad Neta (UN) = trúpud (T) – gasto de operación (GO) y, Retorno sobre la Inversión (ROI) = $T - GO / \text{inventario (I)}$, se utilizará este último.

El objeto de la presente investigación es explorar relaciones entre el comportamiento económico de las personas y equipos con resultados financieros.

MÉTODOS

La investigación se realizó en un periodo de un año calendario entre 2018 y 2019, coinciden con el inicio y finalización de años fiscales en los países en los que se tomó la data con el fin de relacionar, perfiles de acción humana económica de personas, el balance de los miembros de cada uno de los equipos investigados y sus resultados. Es cuantitativa, longitudinal y ordinal, pretende explicar la relación entre los perfiles del test HAT (Versión 2.0), el índice de capacidad potencial de gestión (ICPG) de equipos y el retorno sobre la inversión (ROI), en dos momentos diferentes con tratamientos distintos a nivel de equipos.

La primera muestra de línea de base de 2018 fue de $n = 167$ en 23 equipos de organizaciones de Colombia $n = 6$, Ecuador $n = 13$ y México $n = 4$, se verificó la normalidad de la muestra y fiabilidad estadística de $\alpha = .957$. El promedio de edad de la primera muestra, diciembre de 2018, fue de 33,23 años, $n = 94$ mujeres y $n = 75$ hombres. La distribución de perfiles fue: 1. Innovadores Descriptores (ID) 27%, 2. Analistas Planificadores (AP) 28%, 3. Estrategas Decisores (ED) 22%, y 4. Implementadores Ejecutores (IE) 23%.

La muestra de diciembre de 2019 fue de $n = 152$ en 22 equipos –uno menos de México-, usando normalidad de la muestra y la fiabilidad del instrumento con $\alpha = .961$. El promedio de edad, diciembre de 2018, fue de 33,94 años, $n = 87$ mujeres y $n = 65$ hombres. La distribución de perfiles fue: 1. Innovadores Descriptores (ID) 26%, 2. Analistas Planificadores (AP) 25%, 3. Estrategas Decisores (ED) 23%, y 4. Implementadores Ejecutores (IE) 25%. Se incorporaron 2 variables binarias: información y explicación de resultados y capacitación o entrenamiento en temas relacionados con la mejora o balance de perfiles. 5 equipos fueron informados y capacitados y 5 equipos solo informados.

Las dos muestras fueron a conveniencia en las que se realizó, en primer lugar, análisis de normalidad con $e = 0,05$ y aleatoriedad $r = 0,94$ con Benford (1938), posteriormente un análisis divergente y discriminante con el fin de evidenciar

relaciones altas significativas y finalmente un análisis de componentes principales con rotación y normalización varimax con kaiser. Para el procesamiento de datos se utilizó el programa IBM SPSS Statistics 21.

RESULTADOS

Con cada una de las muestras referidas se obtuvieron resultados que a continuación se analizarán a detalle.

Tabla 1. Correlaciones de muestra 2018

Análisis Convergente y Discriminante

Sexo Edad Innovador Planificador Estratega Ejecutor ICPG ROI Sexo 1 Edad -.033 1 Innovador .086 -.087 1 Planificador .049 .606** .128 1 Estratega -.080 -.107 -.904** -.450** 1 Ejecutor -.058 -.606** -.153* -.975** .406** 1 ICPG .028 -.236** -.256** -.344** .307** .366** 1 ROI .114 -.211** -.158* -.313** .237** .313** .854** 1

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración a partir de resultados, 2019.

Los resultados muestran relaciones significativas y positivas de edad y el perfil planificador (AP) $r = .606$ y relaciones negativas con perfil Implementador Ejecutor (IE) $r = -.606$, el ICPG $r = -.236$ y ROI $r = -.211$. El perfil Innovador Descriptor (ID) se relaciona negativamente con el perfil Estratega Decisor (ED) $r = -.904$. El perfil Analista Planificador (AP) se relaciona negativamente con Implementador Ejecutor (IE) $r = -.975$, el ICPG $r = -.344$ y ROI $r = -.313$.

El perfil Estratega Decisor (ED) se relaciona positivamente con el perfil Implementador Ejecutor (IE) $r = .406$ y con el ICPG $r = .307$. El perfil Implementador Ejecutor (IE) se relaciona positivamente con el ICPG $r = .366$ y ROI $r = .313$. Finalmente, el Índice de Capacidad Potencial de Gestión (ICPG) tiene una relación positiva con ROI $r = .854$.

Tabla 2. Análisis de Componentes Principales de muestra 2018

Matriz de componentes rotados a Componentes

1 2 3

Sexo -.250 .355

Edad .814 .139

Innovador -.965

Planificador .932 -.218 -.106

Estratega -.239 .938

Ejecutor -.929 .212 .118

ICPG -.238 .233 .875

ROI -.200 .131 .920 Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser. a. La rotación ha convergido en 25 iteraciones.

Fuente: Elaboración a partir de resultados, 2019.

Se realizó el análisis de componentes principales para complementar los resultados de análisis relacional simple, se eliminaron los que no tenían un resultado mayor a 0.1. Los resultados confirmaron varias de las correlaciones anteriores. El primer componente tiene cargas factoriales o eigen values para edad y Analista Planificador (AP) positivos, y negativos para Implementador Ejecutor (IE). El segundo componente con valores negativo para Innovador y positivo para Implementador Ejecutor (IE). El tercer componente valores altos y positivos para ICPG y ROI.

Tabla 3. Correlaciones de muestra 2019

Análisis Convergente y Discriminante

Sexo Edad Informar Capacitar Innovador Planificador Estratega Ejecutor ICPG Sexo 1 Edad -.084 1 Informar .008 .080 1 Capacitar -.092 .035 .609** 1 Innovador -.001 -.070 -.023 -.156 1 Planificador -.149 .508** -.094 -.207* .168* 1 Estratega

.074 -.052 .045 .153 -.810** -.429** 1 Ejecutor .109 -.485** .087 .222** -.227** -.898** .225** 1 ICPG .052 -.128 .168*
 .576** -.291** -.317** .304** .314** 1 ROI .151 -.147 .136 .401** -.192* -.292** .251** .258** .825**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). * La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). Fuente: Elaboración a partir de resultados, 2019.

La edad tiene relación significativa positiva con Analista Planificador (AP) $r = .508$ y negativa con Implementador Ejecutor (IE) $r = -.485$, igual que en la primera muestra. El proceso de informar se relaciona positivamente con capacitar $r = .609$ y el ICPG. Capacitar negativa con Analista Planificador (AP) $r = -.207$ y positiva con Implementador Ejecutor (IE) $r = .222$, ICPG $r = .576$ y ROI $r = .401$. El perfil Innovador Descriptor (ID) tiene una relación inversa con Estratega Decisor (ED) $r = -.810$. Analista Planificador (AP) tiene relaciones inversas con Estratega Decisor (ED) $r = -.429$, Implementador Ejecutor (IE) $r = -.898$, ICPG $r = -.317$ y ROI $r = -.292$. El Estratega Decisor (ED) se relaciona de manera directa con Implementador Ejecutor (IE) $r = .225$, ICPG $r = .304$ y ROI $r = .251$. El Implementador Ejecutor (IE) se relaciona positivamente con ICPG con $r = .314$ y ROI $r = .258$ y finalmente ICPG relación significativa y positiva con ROI $r = .825$.

Tabla 4. Análisis de Componentes Principales de muestra 2019

Matriz de componentes rotados a Componentes

1	2	3	4	Sexo	-.128	.389	-.385	Edad	.765	.146	.160	Informa	.843	Capacita	.402	.818	Innovador	-.944	Planificador	.904	-.149
-.237	Estratega	-.170	.135	.920	Ejecutor	-.894	.126	.171	.125	ICPG	-.141	.858	.211	.266	ROI	-.124	.910	.117	.112	Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser. a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones. Fuente: Elaboración a partir de resultados, 2019.	

El análisis factorial demuestra que el primer factor se relaciona positivamente entre edad y Analista Planificador (AP), y negativamente con Implementador Ejecutor (IE). El segundo factor agrupa ICPG y ROI positivamente. Los factores significativos del tercer componente son; negativo con Innovador Descriptor (ID) y positivo con Estratega Decisor (ED). Finalmente, el cuarto componente factores positivos entre información y capacitación.

Los cambios en el ROI en los equipos en que se informó, explico perfiles y su balance con el cálculo de ICPG fue de 8,3% en promedio. A los equipos que se informó y adicionalmente se capacitó incrementaron su ROI en un promedio de 19,2%. En algunos casos en que se tomó el test HAT y no se realizó ninguno de estos dos procesos mencionados, no se reportaron cambios, 3 tuvieron tasas de retorno inferiores en el siguiente cierre fiscal.

DISCUSIÓN La investigación demostró que la edad se relaciona con el perfil de planificador de característica reflexiva y racional, los integrantes de la muestra de menos edad tienden a ser más activos o ejecutores, los innovadores tienen una relación negativa con los estrategas que toman decisiones, esto evidenciaría el conocido antagonismo entre soñadores y pragmáticos. Los planificadores tienen relación negativa con ejecutores, demuestra la dicotomía entre la teoría y la fenomenología. Al respecto, Eberhardt, Bruine de Bruin y Strough (2019) demostraron que, en una muestra ($n=926$) en Reino Unido sobre decisiones financieras, las personas de mayor edad se fundamentan en su experiencia y conocimiento, así como en niveles más bajos de emociones negativas que parecería que beneficia a los resultados de estas, Weller, King, Figner y Denburg (2019) no encontraron relaciones entre el riesgo y procesos emocionales o deliberativos en la toma de decisiones usando un instrumento neuropsicológico en adultos mayores ($n=96$). La variable sexo o género no reportó relaciones y factores significativos, Zalata, Tauringana y Tingbani (2018) encontraron relaciones altas y significativas ($n=5660$) de expertas mujeres en comités de auditoría con una menor gestión de beneficios, no obstante, Harris, Karl y Lawrence (2019) demuestran que las mujeres consejeras delegadas no reducen necesariamente la gestión de beneficios.

CONCLUSIONES

En las 2 muestras hay resultados, relaciones y factores altos entre el índice de capacidad potencial de gestión (ICPG) y el retorno sobre la inversión (ROI), .92 y .91 respectivamente, esto demostraría que con el uso del test de comportamiento económico denominado HAT, el cálculo de este indicador de equipo y su mejor balance aumentaría la probabilidad de obtener mayores resultados financieros al tratarse de un instrumento de comportamiento económico y no psicológico, dado que estos últimos tiene epistemología y conceptualizaciones distintas.

La variable información apoya al proceso de capacitación y estas dos influyen en el ICPG y el ROI. Al realizar esta medición antes o durante la gestión del proyecto o cualquier esfuerzo sincronizado de los miembros de este equipo podría mejorar la eficiencia en uso de recurso y efectividad de impacto de sus acciones.

Se recomienda realizar futuras investigaciones con variables adicionales que expliquen resultados ampliados. El autor agradece a las organizaciones que facilitaron sus datos.

REFERENCIAS

- Beer, M., Eisenstat, R. y Spector, B. (1993) Why change programs don't produce change. *Managing Change Cases and Concepts*. Richard D. Irvin Inc. (pp264-276).
- Benford, F. (1938). "The Law of Anomalous Numbers". *Proceedings of the American Philosophical Society*, 78 (pp551–pp572).
- Cao, H. y Rey, M. (2015). El modelo de administración pública en cuestión / Visiones desde América Latina | Nueva Sociedad 258, Julio - Agosto 2015, ISSN: 0251-3552.
- Charam, R. y Bossidy, L. (2002). *Execution; The Discipline of Getting Things Done*. Boston: Crown Business.
- Eberhardt W, Bruine de Bruin W y Strough JN. (2019). Age differences in financial decision making: The benefits of more experience and less negative emotions. *J Behav Dec Making*. 2019;32:79–93. <https://doi.org/10.1002/bdm>.
- Elder, L. y Elder, P.R., (2002). *Foundation for Critical Thinking*. Sonoma: State University, en www.criticalthinking.org.
- Figueroa, A. (2012) *The Alpha-Beta Method. Scientific Rules for Economics and the Social Sciences*. 1era Edición. Buenos Aires. Cengage Learning Argentina, 2012. ISBN 978-987- 1486-92-2.
- Gasparski, W. y Szaniawski, K. (1977). *Praxiology and decision theory. Decision making and Change in Human Affairs*. D. Reidel Publishing Company, Dordrecht-Holland, pp. 491-506
- Georgescu-Roegen, N. (1971). *The entropy law and the economic process*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Goldratt, M. E. y Cox, J. (1992). *La Meta, Un Proceso de Mejora Continua*, Segunda Edición, North River Press, 1992. Harris, O., Karl, JB y Lawrence, E. (2019). CEO compensation and earnings management: Does gender really matter? *Journal of Business Research*. Volume 98, May 2019, Pages 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.013>
- Herrán, A. de la (2004). *Teoría de los Sistemas Evolucionados: Hacia las Organizaciones que Maduran*. *Tendencias Pedagógicas* (9), (pp71-109).
- Kahneman, D. (2002). NobelPrize.org. Nobel Media AB. <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2002/kahneman/facts/>
- Lascano, E. (2015). La acción humana en la acción humana: ¿Campo unificado? *Procesos de Mercado*. *Revista Europea de Economía Política*. Volúmen XII, Número 2, Otoño de 2015.
- Lascano, E. (2017). *Del dicho al hecho: capacidad de gestión de personas y equipos en organizaciones públicas y privadas ecuatorianas (2008 – 2016)*. ULEAM. Memoria II Congreso Internacional: Innovación, tecnología y emprendimiento social post-desastre. Tomo 2. ISBN: 978-9942-775-06-01. Edición Primera, Diciembre 2017 (pp. 468-479).
- Mises, L. V. (1986). *La Acción Humana, Tratado de economía*. Cuarta Edición. Madrid: Unión Editorial.
- Pérez Ríos, J. (2008). Aplicación de la cibernética organizacional al estudio de la viabilidad de las organizaciones. *Patologías organizativas frecuentes (parte 1ª)*. Vol. 83, nº 5: 265-281. DYNA. JUNIO – 2008.
- Perez, I. (2019). *El principio de acción – reacción*. Barcelona, BCD.
- Simon, H. (1972). "Theories of Bounded Rationality" in *Decision and Organisation*. Radner, 1972.
- Skinner, BF (1950). ¿Son las teorías de aprendizaje necesarias? *Revisión psicológica*, 57 (4), (193-216). <http://dx.doi.org/10.1037/h0054367>.
- Thaler, R. H. (2017). NobelPrize.org. Nobel Media AB. <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2017/thaler/facts/>.
- Von Hayek, F. A. (1974). NobelPrize.org. Nobel Media AB. <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/1974/hayek/facts/>
- Weller, J. A., King, M. L., Figner, B., & Denburg, N. L. (2019). Information use in risky decision making: Do age differences depend on affective context? *Psychology and Aging*, 34(7), (pp.1005–1020). <https://doi.org/10.1037/pag0000397>.

Zalata, A.M., Tauringana, V. y Tingbani, I. (2018). Audit committee financial expertise, gender, and earnings management: Does gender of the financial expert matter? *International Review of Financial Analysis*. Volume 55, January 2018, Pages 170-183. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2017.11.002>

Anexo 1.

Hit and source - focused comparison, Side by Side

Submitted text	As student entered the text in the submitted document.
Matching text	As the text appears in the source.