

Jhanina Elizabeth Orbes-Perugachi; Joselin Alexandra Quishpe-Rojas; Edgar Ernesto Lascano-Corrales

[DOI 10.35381/cm.v8i3.738](https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.738)

Comportamiento económico y gestión en institución financiera de Centroamérica

Economic performance and management in Central American financial institutions

Jhanina Elizabeth Orbes-Perugachi
ni.jhaninaeop72@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-8810-0190>

Joselin Alexandra Quishpe-Rojas
ni.joselinagr63@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-0662-2893>

Edgar Ernesto Lascano-Corrales
ua.edgarlascano@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-7002-8717>

Recibido: 02 de febrero 2022
Revisado: 20 de marzo 2022
Aprobado: 15 de mayo 2022
Publicado: 01 de junio 2022

Jhanina Elizabeth Orbes-Perugachi; Joselin Alexandra Quishpe-Rojas; Edgar Ernesto Lascano-Corrales

RESUMEN

El test HAT es un instrumento útil que ayuda a conocer exactamente de manera individual, cuál es el comportamiento económico de una persona acorde al diagnóstico realizado en un cuestionario, donde se va a reflejar a cuál de los 4 tipos de perfiles va a tener más inclinación; es decir si es (ID) Innovador Descriptor, reflexiona sobre la información antes de optar por alguna decisión o acción, Analista Planificador (AP) se enfoca más hacia lo abstracto, Estratega Decisor (ED); basa la toma de decisiones de manera asertiva y práctica, Implementador Ejecutor (IE) actúa bajo su identificación y manejo de emociones. Este test al final contiene un informe detallado del comportamiento económico de cada miembro de la entidad, donde se puede relacionar de mejor manera la gestión de talento humano con resultados financieros.

Descriptores: Economía de la empresa; empresa; cambio organizacional. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The HAT test is a useful instrument that helps to know exactly in an individual way, which is the economic behavior of a person according to the diagnosis made in a questionnaire, where it will reflect which of the 4 types of profiles is going to have more inclination; that is to say if he is (ID) Innovator Describer, he reflects on the information before opting for any decision or action, Analyst Planner (AP) focuses more towards the abstract, Strategist Decision Maker (ED); bases the decision making in an assertive and practical way, Implementer Executor (IE) acts under his identification and management of emotions. This test at the end contains a detailed report of the economic behavior of each member of the entity, where you can better relate the management of human talent with financial results.

Descriptors: Business economics; enterprises; organizational change. (UNESCO Thesaurus).

Jhanina Elizabeth Orbes-Perugachi; Joselin Alexandra Quishpe-Rojas; Edgar Ernesto Lascano-Corrales

INTRODUCCIÓN

El presente estudio pretende identificar la distribución de perfiles de comportamiento económico en diferentes áreas y equipos de una institución financiera de centro américa con el fin de describir la dinámica de esta organización con el fin de facilitar relaciones con la composición de dichos elementos en otras entidades del mismo sector y de otros sectores de la economía (Muñoz-Munguía et al. 2019).

A partir de la propuesta conceptual que desarrolló Mises en 1949, (Mises, 1986), sobre acción humana económica o praxeología, se reportan varios avances no concluidos de investigadores europeos que realizaron aproximaciones no culminadas de instrumentos cuantitativos que identifiquen el perfil de comportamiento de personas en la economía y teoría de decisiones, específicamente de Polonia (Gasparski & Szaniawski, 1977).

En la segunda década de presente siglo, (Lascano-Corrales, 2015), desarrolla su propuesta en la que estructura un modelo que alinea la acción humana económica con el modelo de decisiones de (Simon, 1976), se trata del esquema teórico de 4 etapas y perfiles de acción humana económica con sus ejes de coordenadas o vectores.

Jhanina Elizabeth Orbes-Perugachi; Joselin Alexandra Quishpe-Rojas; Edgar Ernesto Lascano-Corrales

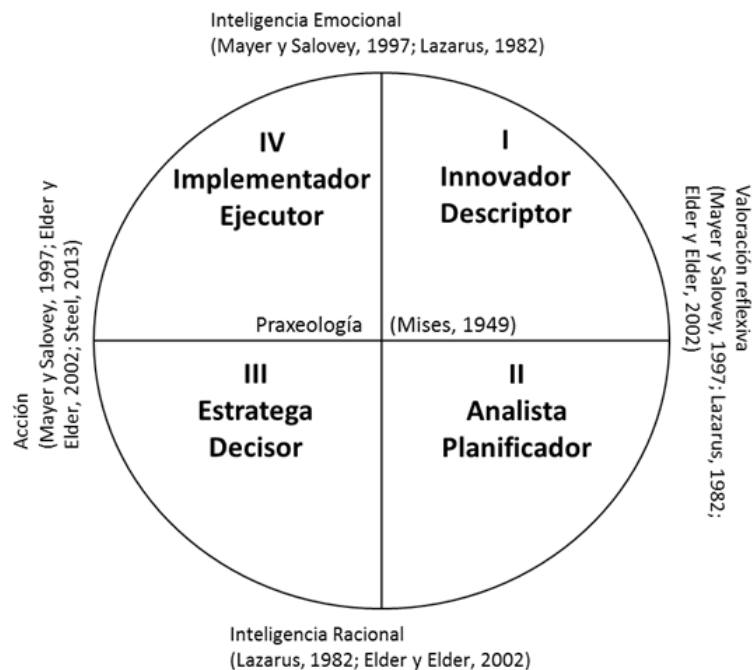


Figura 1. Modelo de instrumento de comportamiento económico.
Fuente: Lascano-Corrales (2015).

Posteriormente, (Lascano-Corrales, 2017), desarrolló un instrumento de identificación cuantitativa de perfiles comportamiento económico baremado en 16 países de Latinoamérica, se trata de un instrumento praxiométrico denominado HAT por las siglas en inglés de Human Action's Test o test de acción humana (económica), su fiabilidad superó el 0,95 en dicha investigación.

(Loor & Lascano, 2019), relacionaron la composición de los perfiles de varios equipos de países de la región con su retorno sobre la inversión, sus hallazgos fueron que con mayor cantidad de perfiles enfocados hacia la decisión y acción comparado con perfiles más reflexivos y planificadores esta relación entre beneficio y costo subía significativa y consistentemente (Lascano-Corrales & Vega-Quiroga, 2021).

Jhanina Elizabeth Orbes-Perugachi; Joselin Alexandra Quishpe-Rojas; Edgar Ernesto Lascano-Corrales

MÉTODO

El Test HAT, es un test de comportamiento económico, es decir, como una persona se comporta frente a actuaciones económicas, no es un test psicométrico, es praxiométrico porque se deriva de la praxiología, que es lo que se hace de manera consiente, racional y deliberada, esto no involucra la personalidad ni la psicología.

Sus perfiles según el informe individual provista por la empresa HAT Global (2020) son los siguientes: Innovador Descriptor (ID); Detalla la situación actual de la organización de manera clara, desde diversos puntos de vista y de manera general, reflexiona sobre la información antes de optar por alguna decisión o acción. Su principal fortaleza es la facilidad para identificar y valorar emociones, tomando en cuenta diferentes perspectivas y a su vez propone ideas nuevas.

Sin embargo, una debilidad representativa es que suele ser poco práctico, dificultando así la toma de decisiones. Analista Planificador (AP); Toma en cuenta la sistematización de medios para conseguir situaciones futuras, analizando varias alternativas y visiones, así mismo, ordena información variada de manera coherente, enfocándose más hacia lo abstracto.

Por otro lado, su primordial fortaleza es la planificación, creación o ya sea la especialización en modelos previamente estructurados y de igual manera elabora teorías. Pese a ello, presenta debilidades, siendo la parálisis por exceso de análisis, viéndose incomodado por el desorden que puede provocar con ello. Estratega Decisor (ED); Decide sobre la estrategia óptima para la empresa, programando recursos, tiempos y responsables para dar cumplimiento con los objetivos trazados, cuenta con un alto nivel de habilidad para resolver problemas basándose en la toma de decisiones de manera asertiva y práctica.

A pesar de ello presenta una fortaleza característica, la cual se basa en la toma de decisiones y a la vez es una persona pragmática/o. Del mismo modo, su debilidad está identificada por la precipitación, misma que podría llevar a tomar riesgos poco necesarios,

Jhanina Elizabeth Orbes-Perugachi; Joselin Alexandra Quishpe-Rojas; Edgar Ernesto Lascano-Corrales

desperdiciando recursos. Implementador Ejecutor (IE): Se encuentra netamente centrado en la realización y puesta en marcha de lo ya antes planeado y decidido, participando en experiencias nuevas y desafiantes, actuando bajo su identificación y manejo de emociones. En efecto, cuenta con una fortaleza representativa, la cual consiste en hacer que las cosas sucedan, siendo dinámico y práctico. No obstante, su debilidad se encuentra inmersa en la ejecución de actividades poco significativas (Cifuentes-Gómez et al. 2021).

Entre abril y mayo de 2021 un banco de un país centro americano, solicitó un diagnóstico para identificar su balance de perfiles de HAT de forma general y de sus equipos en varias gerencias y unidades de este. Se aplicó la prueba a casi todos los ejecutivos de dicha entidad (n=425) en total fueron 429, cuatro se repitieron y no se contaron. Para esto se utilizó la versión automática del instrumento HAT 4.0., se realizó análisis de normalidad y aleatoriedad de resultados, la fiabilidad estadística del instrumento a través del denominado Alpha de Cronbach, facilitado por el consultor que realizó el estudio, fue de 0,936.

RESULTADOS

Jhanina Elizabeth Orbes-Perugachi; Joselin Alexandra Quishpe-Rojas; Edgar Ernesto Lascano-Corrales

Los resultados de los perfiles de la entidad financiera se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 1.
Resultados de perfiles entidad financiera.

Resultados HAT Generales					
	Perfiles				
	ID	AP	ED	IE	ICPG
Número	68	254	75	28	0.32
%	16%	59.8%	17.6%	6.6%	

Fuente: HAT Global

Se realizaron comparaciones internas de las diferentes gerencias para saber cuáles son las que obtenían cifras mayores o menores al índice general, no se los incluye en este caso porque pertenecen a información relacionada con estrategias propias de la institución.

Los Innovadores Descriptores (ID) representan el 16%, Analistas Planificadores (AP) 59.8%, Estrategas Decisores (ED) 17,6% e Implementadores Ejecutores (IE) 6,6%. El Índice de Capacidad Potencial de Gestión (ICPG) que es la relación entre $(ID+AP/ED+IE)$, es decir, los perfiles hacia la acción sobre los hacia la reflexión es de 0.32.

DISCUSIÓN

Jhanina Elizabeth Orbes-Perugachi; Joselin Alexandra Quishpe-Rojas; Edgar Ernesto Lascano-Corrales

En este sentido, (Lascano-Corrales, 2019), recomienda comparar las distribuciones de las muestras con otras empresas del mismo sector, dado que los índices difieren por giro de negocio. Planteó que existe una relación de 0.91 entre el ICPG y el ROI, eso permite proyectar resultados.

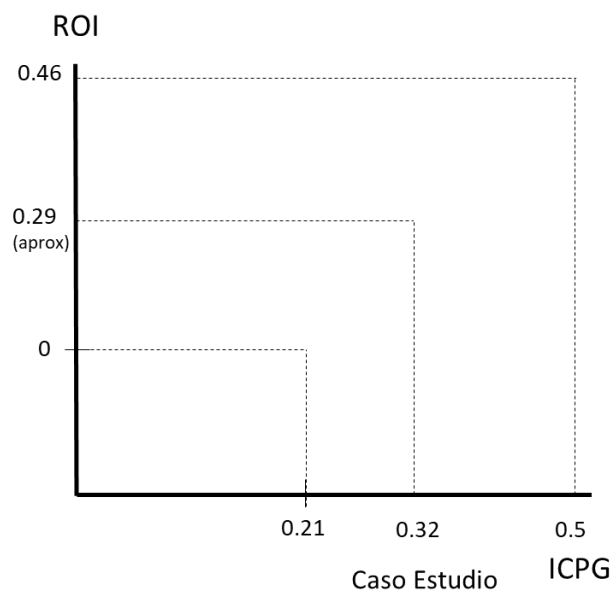


Figura 2. Comparación con mejor y peor práctica basada en 27 entidades del sector.
Fuente: HAT Global (2021).

En 27 casos de instituciones financieras realizada por HAT Global en Latinoamérica, se compara la mejor práctica y la peor con el caso de estudio, para determinar brechas de mejora. La institución financiera centroamericana tiene oportunidades de mejora que fueron informadas indicativamente en el momento de presentar resultados generales, por gerencias y agencias.

CONCLUSIONES

Jhanina Elizabeth Orbes-Perugachi; Joselin Alexandra Quishpe-Rojas; Edgar Ernesto Lascano-Corrales

Relacionar perfiles de personas en la economía y administración permite analizar su capacidad y balance para producir valor, rentabilidad y consistencia en el tiempo. El instrumento usado (HAT) por su origen teórico (praxiología) permite comparar actividades de personas con indicadores financieros y eso podría generar una oportunidad de alinear algo antes no claramente relacionado, gestión de talento humano con resultados financieros.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato; por apoyar el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Cifuentes-Gómez, C, Delgado Ruiz, S, & González, J. (2021). El comportamiento económico desde la perspectiva biológica y psicológica [Economic Behaviour from a Biological and Psychological Approach]. *Apuntes del Cenes*, 40(72), 17-43. <https://doi.org/10.19053/01203053.v40.n72.2021.12474>
- Gasparski, W.W., & Szaniawski, K. (1977). *Praxiology and Decision Theory*. In: Jungermann, H., De Zeeuw, G. (eds) *Decision Making and Change in Human Affairs. Theory and Decision Library*, vol 16. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-010-1276-8_33
- HAT Global (2020). Resultado Individual HAT Versión 4.0. © No.0045513 y No.0046298. recuperado de <https://es.scribd.com/document/523586529/HAT-v4-0-Marx-24-Hotmail-com>
- Lascano-Corrales, E. (2015). Acción humana en la acción humana: ¿campo unificado? [Human action in human action: unified field?]. *REVISTA PROCESOS DE MERCADO*, 12(2), 311–327. <https://doi.org/10.52195/pm.v12i2.144>

Jhanina Elizabeth Orbes-Perugachi; Joselin Alexandra Quishpe-Rojas; Edgar Ernesto Lascano-Corrales

Lascano-Corrales, E. (2017). Del dicho al hecho: capacidad de gestión de personas y equipos en organizaciones públicas y privadas ecuatorianas (2008 – 2016) [From words to deeds: people and team management capacity in Ecuadorian public and private organizations (2008 - 2016)]. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/508113053/Del-dicho-al-hecho-Lascano-2017>

Lascano-Corrales, E. E., & Vega-Quiroga, G. (2021). Relación de la ley de Benford con resultados en elecciones seccionales de la alcaldía del Distrito Metropolitano de Quito en 2019 [Relationship of Benford's law with results in sectional mayoral elections of the Metropolitan District of Quito in 2019.]. *Uniandes EPISTEME*, 8(4), 594-593.

Loor, P. & Lascano Corrales, E. (2019). Relación de comportamiento económico de integrantes, capacidad potencial de gestión de equipos y resultados en tres países de Latinoamérica (2017-2018) [Relationship of economic performance of members, potential team management capacity and results in three Latin American countries (2017-2018)]. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/508113359/ICPG-y-ROI-L-y-L-2019>

Mises, L. V. (1986). La Acción Humana, Tratado de economía [Human Action, A Treatise on Economics]. Cuarta Edición. Madrid: Unión Editorial.

Muñoz-Munguía, A, Borbón-Morales, C, & Laborín-Álvarez, J. (2019). Economía del Comportamiento: un campo fértil para la investigación de aplicaciones en política pública para México [Behavioral Economics: A fertile field for the investigation of applications in public policy for Mexico]. *Estudios sociales. Revista de alimentación contemporánea y desarrollo regional*, 29(53), e19715. <https://doi.org/10.24836/es.v29i53.715>

Simon, H. (1976). Administrative Behavior. New York, The Free Press.