

Identificación de perfiles de comportamiento económico en ejecutivos de Iberoamérica

Identification of Profiles of Economic Behavior in Ibero-American Executives

Edgar Lascano Corrales 

Universidad Regional Autónoma de Los Andes

Ecuador

ua.edgarlascano@uniandes.edu.ec

Raúl Comas Rodríguez 

Universidad Regional Autónoma de Los Andes

Ecuador

ua.raulcomas@uniandes.edu.ec

Franklin Gerardo Naranjo Armijo 

Universidad Regional Autónoma de Los Andes

Ecuador

us.franklinnaranjo@uniandes.edu.ec

Fecha de enviado: 15/07/2022

Fecha de aprobado: 30/10/2022

RESUMEN: El comportamiento económico es un tema de renaciente interés y vigencia. Existen varias propuestas multidisciplinarias para explicar la economía conductual y los impactos de las decisiones de los agentes en la economía con las ciencias del comportamiento. El objetivo de este trabajo es identificar perfiles de comportamiento de ejecutivos de 16 países de Iberoamérica desde la economía conductual. La presente investigación es descriptiva, transversal y mixta, con una muestra a conveniencia aleatoria y prueba de normalidad con $\alpha=0.05$ de 3404 ejecutivos identificados de 16 países iberoamericanos. El instrumento utilizado es el *Human Action's Test* que identifica el perfil de comportamiento dentro del marco de la acción humana económica o praxeología a partir de 38 afirmaciones. Como resultado se muestra que cuatro grupos de ejecutivos de nacionalidades panameñas, venezolanas, chilenas y peruanas pudieran generar sinergias puesto que el resultado del Índice de Capacidad Potencial de Gestión (ICPG), es mayor a uno.

PALABRAS CLAVE: comportamiento económico; economía conductual; ejecutivos; Iberoamérica.

ABSTRACT: Behavioral economics is a topic of resurgent interest and relevance. There are several multidisciplinary proposals to explain behavioral economics and the impacts of agents' decisions in the economy with behavioral sciences. The objective of this paper is: to identify behavioral profiles of executives from 16 Latin American countries from behavioral economics. The present research is descriptive, cross-sectional and mixed, with a random convenience sample and normality test with $\alpha=0.05$ of 3404 executives identified from 16 Ibero-American countries. The instrument used was the HAT© test (Human Action's Test), which identifies the behavioral profile within the framework of economic human action or praxeology based on 38 statements. The result shows that four groups of executives of Panamanian, Venezuelan, Chilean and Peruvian nationalities could generate synergies since the Index of Potential Management Capacity score is greater than one.

KEYWORDS: economic behavior; behavioral economics; executives; Ibero-America.

La transformación de comportamientos sociales, hábitos de consumo o formas en la que se producen bienes y servicios en diferentes ámbitos de la economía, se presenta con indicios claros en el contexto de la actual transición desde la sociedad del conocimiento hacia la sociedad de la información en la cuarta revolución industrial (Rodríguez, 2021).

Sobre las interacciones de diferentes agentes en la economía, administración u otros campos del conocimiento, sus variables, relaciones o influencias, se han abordado en investigaciones desde diferentes enfoques.

El presente trabajo pretende proponer una nueva dimensión para el análisis y coadyuvar así con otros estudios comparativos a nivel regional, latinoamericano e iberoamericano, en donde se considera importante, al igual que en la música donde son relevantes tanto notas como silencios, la identificación de características, regularidades, diferencias o relaciones.

En este marco, el objetivo propuesto de la investigación es identificar perfiles de comportamiento de ejecutivos de 16 países de Iberoamérica con el fin de un aporte, desde la economía conductual con la concepción de la escuela austriaca, sobre cierta información que facilite la construcción de indicios que servirán como base para futuras investigaciones, algunos supuestos y quizás alguna inferencia.

Acercamiento teórico

En los últimos años se han realizado varios estudios con diferentes abordajes y alto nivel de agregación, los cuales han facilitado la comparación entre países, industrias e instituciones de diverso giro y naturaleza. Desde la perspectiva del liderazgo de las máximas autoridades en el gobierno en universidades iberoamericanas, Ganga, Rodríguez, Navarrete y

Pedraja (2018) en una muestra de 858 expertos de 220 universidades de 19 países iberoamericanos, concluyeron que esta capacidad es un factor crítico de éxito en la gestión de este tipo o cualquier organización.

Posteriormente, se realizó una investigación con una muestra de 854 cuestionarios aplicados a rectores y/o vicerrectores de universidades iberoamericanas de 19 países, donde el 77,4 % correspondía a universidades estatales, 16,3 % a entidades privadas y 6,3 % a universidades confesionales privadas, con el propósito de identificar los problemas de gobernanza universitaria y sus impactos en la investigación en el marco de la teoría de la agencia. Sus resultados demuestran que la divergencia de objetivos y las políticas de compensación son variables que influyen en esta última (Ganga, Albornoz, Chavarria & Leal, 2020).

Sobre la estructura de capital, endeudamiento y sus determinantes en empresas de Iberoamérica, fueron abordadas por Vásquez y Lamothe (2018) a través de una muestra de 162 empresas de 7 países entre 2009 y 2015 con regresiones múltiples. Sus resultados corroboraron mayoritariamente la teoría del equilibrio estático. Por otro lado, en una revisión longitudinal en la que se seleccionaron 1.251 artículos entre 1994 y 2018 sobre emprendimiento social y su impacto en Iberoamérica, Uribe-Toril, De Pablo, Ruiz-Real y Pires Manso (2019), evidencian una creciente producción científica de emprendimiento social por el interés que ha despertado este abordaje más sostenible para el emprendimiento.

Por otra parte, Marra, Fioravanti y Rodríguez (2019) revisaron sistemáticamente en siete bases de datos y más de cien artículos, los estilos de aprendizaje de alumnos de psicología y psicopedagogía en el contexto iberoamericano,

sus resultados determinan un mayor porcentaje de estilos relacionados con la reflexión y abstracción teórica.

A su vez, Gentilin, Ocampo y Gonzáles (2019), realizaron una revisión comparada de estudios organizacionales a nivel latinoamericano e internacional en la que se pone de relieve la diversidad de aproximaciones y perspectivas sobre este tema. Para ello, se analizaron 10.249 artículos, en los cuales se identificaron 22.351 autores, adscritos a 2.389 instituciones de 92 países.

En un estudio sobre la eficiencia de la investigación y desarrollo, ciencia y tecnología, educación e innovación en 15 países Latinoamericanos, Torres-Samuel, Vásquez, Luna, Vilorio y Crissien (2020), usaron como variables de entrada, los aportes porcentuales del PIB, gastos de educación, investigación y desarrollo y número de universidades; en tanto que como variables de salida, las exportaciones en servicios TIC y de alta tecnología y el índice global de innovación. Existen países en los que, según este criterio, existe mayor o menor eficiencia en el uso de recursos para el logro de los impactos definidos como dependientes o resultantes de los primeros.

Adicionalmente, Muñoz, Rojas, Córdoba y Patiño (2020) compararon el índice de libertad económica entre varios países de Suramérica, los que obtienen una mayor libertad de mercado logran ingresos que comparativamente representan más del doble de los niveles de países con modelos de desarrollo relacionados a un «Estado presente», crecen dinámicamente con más valor añadido e innovación, distribuyendo con mayor equidad sus recursos.

Las características de emprendimiento han sido abordadas por Valenzuela Klagges e Irarrazaval (2018) desde el entorno y las

variables que influyen en el desarrollo del emprendedor. Asimismo, se refieren otros trabajos como el de Park y Duarte Masi (2015) quienes concluyen que lo relevante de las características del emprendedor es que son innovadores, creativos, visualizan oportunidades donde otros no lo ven, toleran el fracaso, perseveran, necesitan del logro, son motivados, optimistas, trabajan arduamente, enfocados y disfrutan siendo emprendedores. Al respecto, Messina y Hochsztain (2015) señalan la importancia de una educación universitaria y experiencia laboral para lograr un mayor éxito emprendiendo.

En correspondencia con la investigación actual, el comportamiento económico es un tema de renaciente interés y vigencia. Soto Peimbert (2019) identifica ciertas anomalías existentes para que se produzcan elecciones racionales, estas en concordancia a la concepción neoclásica conocida como *homo economicus*. Existen varias propuestas multidisciplinarias para explicar la economía conductual y los impactos de las decisiones de los agentes en la economía con las ciencias del comportamiento relacionándolas con la neurociencia, psicología, ciencias de la información y ciencias sociales, entre otras, liderados por Simón, Kahneman o Thaler.

Más recientemente, Bullemore (2021) realizó un estudio con una muestra de 149 encuestas a ejecutivos de venta industriales en 9 países de Latinoamérica, sus hipótesis planteadas se corroboraron, a saber:

- H1: la autoeficacia se relaciona negativamente con el estrés laboral
- H2: el estrés laboral se relaciona negativamente con la productividad comercial

- H3: la autoeficacia se relaciona positivamente con la productividad comercial.

Sin embargo, la propuesta de relacionar psicología y economía podría considerarse como vino nuevo en odres viejos.

Desde el enfoque liberal, Adam Smith (1822) ya refirió que sentimientos como la empatía, aversión a pérdidas o solidaridad eran factores individuales para el funcionamiento de la sociedad. Mises (1949), el mayor referente de la escuela austriaca de economía junto a Hayek, menciona que no se deja de actuar con la intención de lograr un mejor futuro en comparación con la situación actual, aunque se obre bajo presión emocional en economía no se deja de aspirar a actuar racionalmente, aunque no siempre se logre, «cada tema es inherentemente insuficiente aún con el esfuerzo intelectual del hombre, la vida es imperfección y cambio». A su vez, Simón (1972) lo plantea desde su perspectiva a través de la teoría de la racionalidad limitada.

En este sentido, Lascano (2015) propuso un modelo concebido como un campo unificado de la acción y comportamiento económico desde la praxeología o teoría general de la acción

humana explicado y delimitado por Mises (1949), este último realiza una abstracción epistemológica que representa una frontera que determina a la acción como un principio irreductible dada la imposibilidad, incluso hasta ahora, de determinar exactamente sus elementos explicativos o causales. La intención de tratar e identificar variables independientes a la acción económica, podría producir varias regresiones infinitas (Roldán, 2015) muy poco prácticas para el mundo empresarial.

Métodos

La presente investigación es descriptiva, transversal y mixta, con una muestra a conveniencia aleatoria y prueba de normalidad con $\alpha=0.05$ de 3404 ejecutivos que se identificaron de 16 países iberoamericanos (tabla 1).

Del universo de investigación se cuenta con 1807 ejecutivas mujeres (53,1 %) y 1595 ejecutivos hombres (46,9 %). La muestra fue tomada durante el 2021 en el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del referido año.

Edgar Lascano Corrales, Raúl Comas Rodríguez, Franklin Gerardo Naranjo Armijo

Tabla 1. Muestras por nacionalidad.

Países	n	Mujeres	Hombres
Argentina	205	120	85
Bolivia	120	36	84
Chile	177	37	140
Colombia	421	258	163
Costa Rica	147	81	66
Ecuador	596	348	248
El Salvador	48	24	24
España	144	60	84
Estados Unidos	192	120	72
Guatemala	64	48	16
Honduras	430	228	202
México	312	104	208
Nicaragua	116	76	40
Panamá	144	84	60
Perú	180	108	72
Venezuela	108	75	33
Total	3404	1807	1597

Cabe recalcar que la muestra de Estados Unidos, país que no pertenece a Iberoamérica, es de ejecutivos que provienen de Puerto Rico y varios de los países referidos en la tabla 1 con ciudadanía norteamericana y que, sin embargo, hablan español dado que la versión del instrumento utilizado fue exclusivamente en ese idioma. Se decidió no incluir nacionalidades cuyas muestras fueron de menos de treinta ejecutivos como el caso de República Dominicana, Cuba, Paraguay y Uruguay. La muestra de ejecutivos y ejecutivas de nacionalidad venezolana, son en gran mayoría personas que trabajan en empresas u organizaciones localizadas en otros países. En el caso de la muestra de Bolivia se tomó exclusivamente en Santa Cruz de la Sierra.

El instrumento utilizado es el denominado test HAT denominado así por sus siglas en inglés de *Human Action's Test* (Lascano, 2015). Se trata

de un instrumento que identifica el perfil de comportamiento dentro del marco de la acción humana económica o praxeología, por tanto, es un test praxiométrico. En este constan 38 afirmaciones con respuestas binarias que el participante debe elegir y cuyas respuestas se distribuyen con un algoritmo de cálculo a través de dos ejes de coordenadas; en el eje X se identifica Valoración Reflexiva (VR) y Acción (A) y en el eje Y Inteligencia Emocional (IE) e Inteligencia Racional (IR).

De acuerdo con las respuestas se identifican cuatro perfiles que enfatizan una preferencia de comportamiento en las cuatro etapas de la acción humana según Mises (1949), a saber:

1. Innovador Descriptor (ID), explora, idea, describe la situación actual, obtiene mayor puntaje en Inteligencia Emocional (IE) y Valoración Reflexiva (VR);

Edgar Lascano Corrales, Raúl Comas Rodríguez, Franklin Gerardo Naranjo Armijo

2. Analista Planificador (AP), organiza, compara y proyecta la situación futura, con mayor puntaje en Valoración Reflexiva (VR) e Inteligencia Racional (IR);
3. Estratega Decisor (ED), delibera, decide y programa recursos para cambiar la situación actual a una mejor futura, más alto resultado en Inteligencia Racional (IR) y Acción (A); e
4. Implementador Ejecutor (IE), aterriza, implementa y hace, cuyo mayor resultado es en el eje de Acción (A) e Inteligencia Emocional (IE).

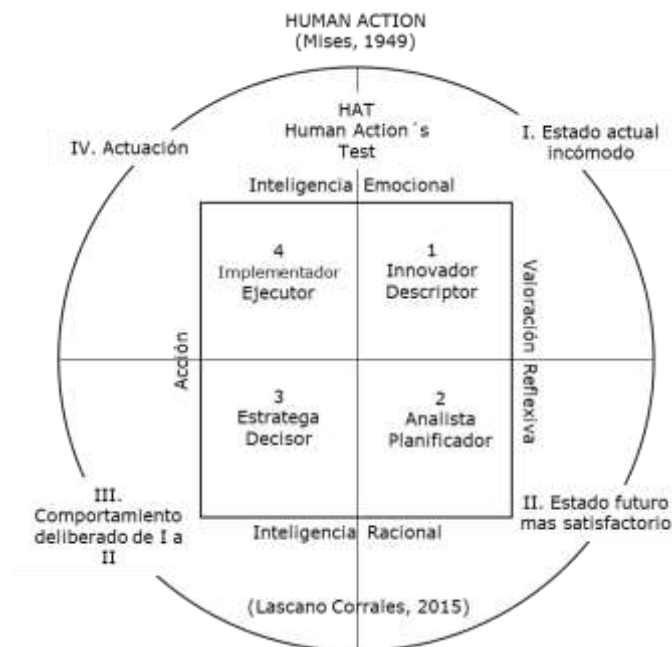


Figura 1. Descripción de Ejes y Perfiles del test HAT©.

Los resultados individuales contienen áreas de los cuatro perfiles, sin embargo, se toma como perfil final el que representa mayor área porcentual total entre las cuatro áreas.

En equipos de organizaciones o emprendedores se calcula el denominado Índice de Capacidad Potencial de Gestión (ICPG), que representa una relación simple entre los perfiles con resultados mayores hacia la acción sobre los perfiles cuyos resultados se enfocan más hacia la valoración reflexiva. Dicho de otra forma, es la relación entre los que deciden (ED) y hacen (IE) sobre los que piensan (ID) y planifican (AP), es decir; $(ED + IE) / (ID + AP)$. Se trata de una prueba rápida que sirve para entender la

potencialidad del equipo, como dicen los economistas asumiendo que todo lo demás permanece constante *caeteris paribus*, sin tomar en cuenta aún otros elementos importantes tales como la industria, el modelo de negocio y la estrategia, el grado del uso de tecnología en los procesos, entre otros.

La prueba HAT obtuvo un $\alpha=0,907$ de fiabilidad. Para el tratamiento de datos se utilizó Microsoft Excel versión 2019 e IBM SPSS Statistics 21.

Resultados

Análisis por género

Los resultados segmentados por género muestran ligeras diferencias de los perfiles de comportamiento económico entre ambos.

El perfil Innovador Descriptor (ID) tiene un porcentaje de 19 % para hombres y 17,9 % para mujeres, en total representa el 18,4 %. El segundo perfil de Analista Planificador (AP) evidencia un resultado apenas superior para hombres (38,6 %) que para mujeres (37,9 %), el 38,2 % de la muestra pertenece a este perfil que es el más alto en general. El perfil de Estratega

Decisor (ED) es un perfil considerado predominantemente de rasgos masculinos (Hofstede, 1998), en este caso se evidencia que las mujeres (26,6 %) obtuvieron un resultado superior a los hombres (24,6 %), en total representa el 25,6 %, es el segundo mayor perfil. Finalmente, en el caso del perfil Implementador Ejecutor (IE) la diferencia es muy pequeña; hombres 17,8 % y mujeres 17,6 %, el promedio total es del 17,7 %. A continuación, en la tabla 2 se muestra un resumen de lo descrito anteriormente.

Tabla 2. Distribución de perfiles por género.

Perfiles HAT	ID	AP	ED	IE
Mujeres	324 17.9 %	685 37.9 %	480 26.6 %	318 17.6 %
Hombres	303 19 %	616 38.6 %	393 24.6 %	285 17.8 %
Total	627 18.4 %	1301 38.2 %	873 25.6 %	603 17.7 %

Se realizó la prueba de chi-cuadrado (X^2 calculado=1,89; $e=0,05$ y $gl=3$), demostrando que no existe una relación entre perfiles de

comportamiento económico y el género de las personas de la muestra que lo realizaron (ver figura 2).

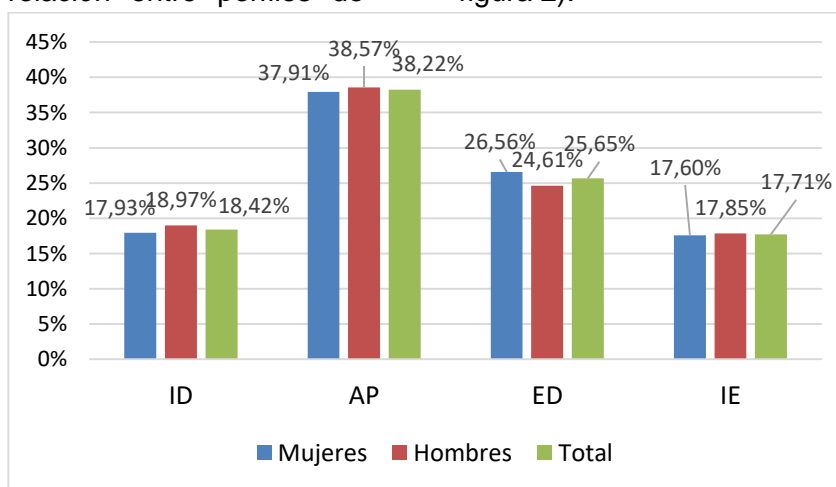


Figura 2. Distribución de Perfiles de Comportamiento Económico por género.

Edgar Lascano Corrales, Raúl Comas Rodríguez, Franklin Gerardo Naranjo Armijo

Análisis por países

La muestra general en los 16 países estudiados, evidencia que el 38,2 % es de perfiles Analistas Planificadores (AP), seguido por Estrategas Decisores (ED) con un 25,6 %, Innovadores Descriptores (ID) con 18,4 % e Implementadores Ejecutores (IE) con 17,7 %, tal como se visualiza en tabla y figura 3.

En la muestra de ejecutivos argentinos el perfil AP (43,9 %) es el de mayor porcentaje, seguido por IE (22 %) y con los mismos

resultados (17,1 %) ID y ED respectivamente. En Bolivia, se aprecia que el perfil ED es el mayor (40 %), seguido por AP (30 %), ID (20 %) e IE (10 %) respectivamente. En Chile, hay más perfiles ED (39 %), seguido por AP (23,2 %), y con porcentajes muy similares los perfiles ID (19,2 %) e IE (18,6 %). Colombia, con la segunda mayor muestra en este estudio, tiene un porcentaje mayoritario del perfil AP (39,9 %), seguido de IE (24,5 %), ED (20,2 %) e ID (15,4 %).

Tabla 3. Distribución de perfiles por países.

Países	n	ID	AP	ED	IE
Argentina	205	35 17.1 %	90 43.9 %	35 17.1 %	45 22.0 %
Bolivia	120	24 20 %	36 30%	48 40 %	12 10 %
Chile	177	34 19.2 %	41 23.2 %	69 39.0 %	33 18.6 %
Colombia	421	65 15.4 %	168 39.9 %	85 20.2 %	103 24.5 %
Costa Rica	147	25 17 %	69 46.9 %	35 23.8 %	18 12.2 %
Ecuador	596	100 16.8 %	275 46.1 %	127 21.3 %	94 15.8 %
El Salvador	48	6 12.5 %	18 37.5 %	9 18.8 %	15 31.3 %
España	144	36 25 %	72 50 %	24 16.7 %	12 8.3 %
Estados Unidos	192	42 21.9 %	66 34.4 %	54 28.1 %	30 15.6 %
Guatemala	64	12 18.8 %	31 48.4 %	15 23.4 %	6 9.4 %
Honduras	430	69 16 %	256 59.5 %	77 17.9	28 6.5 %
México	312	98 31.4	62 19.9 %	111 35.6 %	41 13.1 %
Nicaragua	116	23 19.8 %	56 48.3 %	17 14.7 %	20 17.2 %

Edgar Lascano Corrales, Raúl Comas Rodríguez, Franklin Gerardo Naranjo Armijo

Panamá	144	12	21	51	60
		8.3 %	14.6 %	35.4 %	41.7 %
Perú	180	36	18	72	54
		20 %	10 %	40 %	30 %
Venezuela	108	10	22	44	32
		9.3 %	20.4 %	40.7 %	29.6 %

Costa Rica, primer país centroamericano que participó en este estudio, tiene más perfiles AP (46,9 %), 23,8 % de ED, 17 % de ID y 12,2 % de IE. Ecuador, país con mayor muestra, tiene mayor perfil en AP con 46,1 %, seguido por ED (21,3 %), ID con 16,8 % y con 15,8 % perfil IE. El Salvador tiene un mayor porcentaje de perfiles AP (37,5 %), seguidos por IE (31,3 %), ED con 18,8 % e ID con 12,5 %. España tiene un alto número de perfiles AP (50 %), seguido de ID (25 %), ED con 16,7 % e IE con 8.3 %.

En la muestra, Estados Unidos se visualiza con mayoría de perfiles AP (34,4 %), ED con 28,1 %, ID con un porcentaje de 21,9 % e IE con 15,6 %. Guatemala tiene mayoritariamente perfiles AP (48,8 %), ED con 23,4 %, ID con 18,8 % e IE con 9,4%. Honduras tiene el mayor porcentaje de perfiles AP de la muestra con 59,5 %, posteriormente ED con 17,9 %, ID con 16 % e IE con 6,5 %. Finalmente, México con 35,6 % de ED, 31,4 % de ID, 19,9 % de AP y 13,1 % de IE.

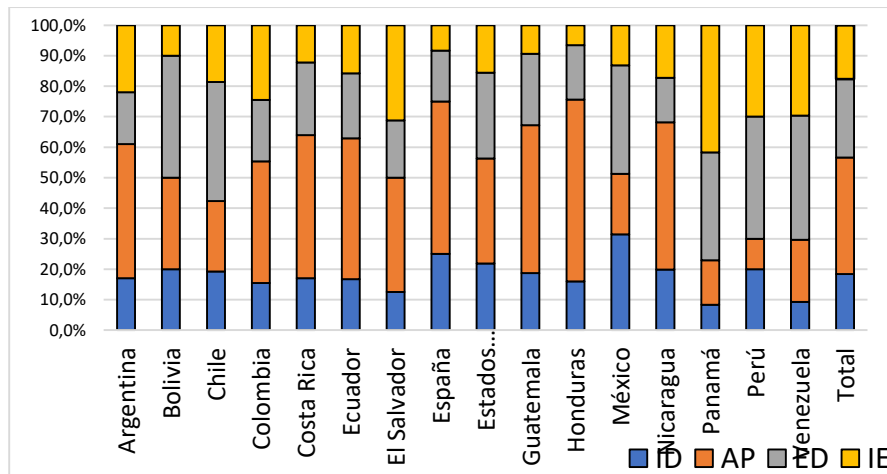


Figura 3. Distribución de Perfiles por países.

Nicaragua, a partir de los resultados analizados, mantiene una mayoritaria tendencia de perfiles AP (48,3 %), seguido de ID (19,8 %), IE (17,2 %) y ED con 14,7 %. En el caso de Panamá es el único país con un porcentaje mayoritario de IE (41,7 %), seguido atípicamente por perfiles ED (35,4 %), AP con 14,6 % e ID con 8,3 %. Por otra parte, Perú, tiene un resultado

contra tendencial; ED con 40 %, IE con 30 %, ID con 20 % y AP con 10 % de la muestra. Finalmente, los ejecutivos venezolanos, con 40,7 % con perfiles ED, 29,6 % de IE, AP con 20,4 % e ID con 9,3 %.

Análisis del Índice de Capacidad Potencial de Gestión (ICPG)

Como se mencionó anteriormente, el ICPG es una especie de prueba rápida de gestión inicial, debe ser complementada con información contextualizada para cada organización o equipo emprendedor. Este índice ha demostrado que mientras este se incrementa por otro lado la rentabilidad aumenta, resulta intuitivo que al tener en mayor proporción un número de ejecutivos que deciden y hacen en relación con los que piensan y planifican, habrá una mayor dinámica de ejecución. Se reitera que se trata de un indicador que debe ser interpretado pertinentemente de acuerdo con cada situación (Lascano 2022).

Con la información de los resultados de perfiles por grupo de ejecutivos de cada país se hizo el cálculo respectivo, el cual arrojó los siguientes resultados, los que se agruparon en dos conjuntos: a). los países que tienen proporcionalmente perfiles más reflexivos que activos y por tanto tendrán como resultado de ICPG menos de 1 y b). los países que tienen en proporción mayor número de perfiles hacia la acción en comparación de perfiles hacia la reflexión en cuyo caso el resultado será mayor a 1. El ranking de menor a mayor se observa en la figura 4.

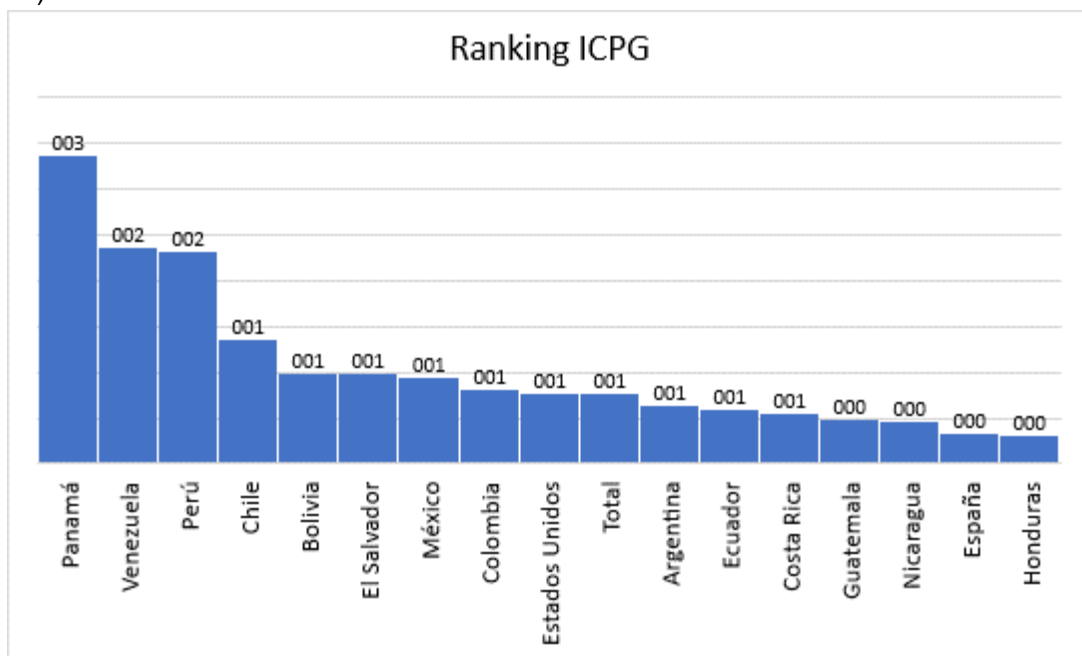


Figura 4. Resultados de ICPG por países.

Como se puede apreciar, Honduras tiene el menor ICPG con 0,32, es decir, se trata del país con un porcentaje mayor al 50 % de perfiles AP al igual que España con 0,33. Nicaragua y Guatemala con ICPG de 0,47 y 0,49

respectivamente demuestran características muy similares en la distribución de perfiles, destacándose un porcentaje apenas menor del 50 % de perfiles AP.

Costa Rica, Ecuador y Argentina con ICPG de 0,56, 0,59 y 0,64 respectivamente, se caracterizan por distribuciones parecidas de alrededor de entre el 43 y 46 % de AP, con la diferencia de que los dos primeros tienen el segundo mayor porcentaje de perfiles ED, en tanto que en Argentina el segundo mayor es el perfil IE. El valor de la muestra total representa el resultado general de la distribución, sin embargo, podría estar algo sesgado por países que podrían estar distorsionando el índice de 0,77. Para el caso de Estados Unidos con ICPG de 0,78 el perfil AP e ID generan el énfasis hacia lo reflexivo, Colombia obtiene un mejor balance de índice (0,81) pero aún prima el perfil AP como el mayor de su muestra, México, con 0,95 se presenta con una distribución peculiar, tiene más perfiles ID que AP en el área de reflexión y el perfil con mayor porcentaje es ED.

El segundo grupo inicia con Bolivia con ICPG de 1,00 al igual que El Salvador, distinguiendo que para el primero la mayor proporción es de perfiles ED y en el segundo de IE. Los resultados para Chile (1,36), Perú (2,33) y Venezuela (2,38) son consecuencia de un mayor número de ejecutivos que prefieren la dinámica a través de toma de decisiones por el mayor número de perfiles ED, el resultado de Panamá (3,36) se fundamenta en el alto porcentaje de IE que ejecutan. Posteriormente se matizarán y explicarán algunas particularidades de los resultados de estos índices por países.

Discusión de resultados

Se atribuye a Paracelso la siguiente frase; «Todas las sustancias son venenos, no existe ninguna que no lo sea. La dosis diferencia un veneno de un remedio» y esta se convierte en el hilo conductor para explicar de manera general

lo que sucede cuando existe un mayor porcentaje de cada perfil en diferentes equipos.

Las ventajas de un equipo con mayoría de Innovadores Descriptores (ID) es su capacidad de identificar, problemas y necesidades del mercado, poseen especial capacidad de generar ideas innovadoras o «fuera de la caja», la desventaja es que en ocasiones sus múltiples ideas se quedan en sueños. Los Analistas Planificadores (AP) organizan, planifican y proyectan el futuro con objetivos definidos, eso es una gran fortaleza, sin embargo, cuando existe una mayoría de este perfil, se tiende a una parálisis por análisis, excesiva organización que podría convertirse en una camisa de fuerza adicionalmente podría aparecer la conocida sobreplanificación.

Los equipos con mayor porcentaje de Estrategas Decisores (ED) son pragmáticos y decididos, con capacidad de desagregar estrategias en tácticas, acciones, presupuestos, programaciones con tiempos y responsables. Sin embargo, el exceso de este perfil puede llevar a tomar excesivos riesgos y protagonismos por parte del equipo. Los equipos con más Implementadores Ejecutores (IE) tienen una especial capacidad de «hacer que las cosas sucedan» por su realismo y dinamismo, por otro lado, el exceso de activismo sin requisitos previos de gestión puede llevar a esfuerzos superficiales.

Existen varios estudios de género con diversos enfoques y áreas cuyos resultados han sido disímiles y hasta contradictorios sobre semejanzas o diferencias por género. Los resultados de este estudio demuestran que no existe diferencias entre hombres y mujeres en relación al comportamiento económico.

Las muestras de países demuestran diferencias y similitudes. México, por ejemplo, se

presenta con el porcentaje más alto, comparado con los otros países, de perfiles ID, aunque el perfil con mayor porcentaje es ED.

En 10 de los 16 países el perfil con mayor peso es el AP y este influye en el ICPG, sin embargo, es interesante ver cómo se mueven en el ciclo económico de 4 etapas que se relacionan con los 4 perfiles. En los casos de España y Nicaragua, el segundo perfil más alto es el ID. Costa Rica, Ecuador, Estados Unidos, Guatemala y Honduras tienen un balance y trayectoria lógica puesto que el segundo perfil mayor es el ED. Argentina, Colombia y El Salvador presentan un comportamiento interesante, al ser el perfil IE el de segundo mayor porcentaje, esto parecería que se saltan de la planificación a la acción.

Bolivia y Chile tienen comportamientos muy similares, tomando en cuenta que la muestra fue de Santa Cruz de la Sierra del primero, los perfiles ED y AP son respectivamente los primeros y segundos en resultado porcentual. Los ejecutivos de Perú y Venezuela tienen un perfil muy dinámico y hacia la acción, los perfiles de primero y segundo lugar en resultados son ED e IE respectivamente. Cabe anotar de los ejecutivos y ejecutivas de Venezuela realizan sus labores en empresas fuera de su territorio nacional. México es un país muy interesante que debería ser estudiado con mayor muestra en el futuro.

Panamá es el único país de la muestra con el mayor porcentaje de ejecutivos con perfil IE, hay varias razones que podría interpretar este resultado, sin embargo, se considera que habrá que ser cauto en inferir o concluir algo con una cantidad de tests relativamente pequeña.

En equipos de organizaciones y emprendimientos, se considera que obtener

menos de uno en el ICPG significa que se pierda valor entre la reflexión y la acción.

Conclusiones

La presente investigación planteó como problema, lo relacionado a la factibilidad de identificar perfiles de comportamiento económico de ejecutivos por nacionalidad. El desarrollo mismo de este trabajo ha demostrado su factibilidad. Se ha pretendido generar información que significa una primera aproximación, sin embargo, esta deberá ser analizada cuidadosamente para no realizar conclusiones erradas.

Los resultados con sus respectivas interpretaciones deben ser tomados como referencias. Dentro del estudio, solo cuatro grupos de ejecutivos de nacionalidades panameñas, venezolanas, chilenas y peruanas generan sinergias puesto que el resultado del ICPG es mayor a uno.

Se recomiendan futuras investigaciones a niveles más especializados con pertinente segmentación, por ejemplo: sectores o industrias, empresas por tipologías, equipos de emprendedores, proyectos privados y gubernamentales, generaciones, tipos y niveles de formación, entre otros. Adicionalmente, se recomienda relacionar este instrumento con otros elementos o herramientas como lo referido, el índice de rentabilidad (Lascano, 2022).

Desde una pregunta de investigación se podría plantear lo siguiente: ¿la nacionalidad influye en la forma en que gestionamos? Se considera que esta única variable no cumpliría la función de suficiente, aunque si es necesaria, para facilitar su explicación. El lugar de origen influye en muchos aspectos, genera formas y culturas para hacer negocios, pero se trata de una cuestión multidimensional y compleja.

Desde un enfoque legal, el comportamiento económico es el adecuado para gestionar personas y equipos en la economía, en lo laboral, emprendimiento y gestión de todo tipo de proyectos. Las empresas no compran personas, compran el tiempo y capacidad de estas para hacer algo previamente definido, por tanto, tratar de identificar y entender temas como la personalidad podría resultar invasivo e ilegal, por lo menos polémico. Una de las razones por las que se ha producido lo antes mencionado es que no ha existido un abordaje e instrumento que identifique comportamiento y acciones económicas hasta el planteamiento y desarrollo del instrumento utilizado para el presente estudio.

Los autores agradecen la ayuda de los participantes en este estudio.

Referencias bibliográficas

- Bullemore, J. (2021). Autoeficacia, estrés y productividad comercial, el caso de los ejecutivos de ventas industriales latinoamericanos. *Neumann Business Review*, 7(1), 61–80. <https://journals.epnewman.edu.pe/index.php/NBR/article/view/229>
- Ganga Contreras, F., Albort Morant, G., Chavarria Ortiz, C. & Leal Millan, A. (2020). Desempeño investigador de las universidades iberoamericanas: un análisis empírico a partir de la teoría de la agencia. *Interciencia. Revista de Ciencia y Tecnología de América*, 45(4), 192-200. <https://www.redalyc.org/journal/339/33962993004/html/>
- Ganga Contreras, F., Rodríguez Ponce, E., Navarrete Andrade, E. & Pedraja Rejas, L. (2018). Relevancia del liderazgo en el gobierno de las universidades iberoamericanas. *Interciencia. Revista de Ciencia y Tecnología de América*, 43(3), 160-167. https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2018/03/160-6248-GANGA-43_3.pdf
- Gentilin, M., Ocampo Salazar, C. & González Miranda, D. (2019). Estudio de las organizaciones: un análisis comparativo del ámbito internacional y el latinoamericano (2000-2014). En *Tratado de estudios organizacionales*. Vol. 2. Exploración de las temáticas (pp.1187-1224). México: Editorial EAFIT, Universidad Autónoma Metropolitana, Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, Sage.
- Hofstede, G. (1998). *Masculinity and Femininity: The Taboo Dimension of National Cultures*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Lascano Corrales, E. (2015). La acción humana en la acción humana: ¿Campo unificado? *Procesos de Mercado. Revista Europea de Economía Política*, XII(2), 311-328. <https://www.procesosdemercado.com/index.php/inicio/article/view/144>
- Lascano Corrales, 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.
- Lascano Corrales, E. (2022). Relación del comportamiento económico de personas y equipos con los resultados financieros en tres países de Latinoamérica (2018-2019). *Revista Uniandes EPISTEME*, 9(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8477239>
- Marra, G.A., Fioravanti, S. & Rodríguez Battaglini, F. (2019). Estilos de aprendizaje de alumnos de psicología y psicopedagogía: una revisión sistemática en el contexto iberoamericano. *Revista de Estilos de Aprendizaje*, 12(23), 71-95. <http://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/1211>

- Messina, M. & Hochsztain, E. (2015). Factores de éxito de un emprendimiento: Un estudio exploratorio con base en técnicas de data mining. *Tec Empresarial*, 9(1), 30-40. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5053601>
- Mises, L. Von. (1949). *Human Action: A Treatise on Economics*. New Haven: Yale University Press.
- Muñoz, M. A., Rojas, D. R., Córdoba, C. C. & Patiño, J. A. (2020). Análisis comparativo del índice de Libertad económica de 2019 entre Colombia y otros países de Suramérica. *Revista CINTEX*, 25(1), 68-83. <https://revistas.pascualbravo.edu.co/index.php/cintex/article/view/360>
- Park, S. & Duarte Masi, S. (2015). El perfil del emprendedor y los estudios relacionados a los emprendedores Iberoamericanos. *Revista Internacional Investigación en Ciencias Sociales*, 11(2), 291-314. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2226-40002015000200010&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Rodríguez Ciuró, M. G. (2021). Señales de cambio en comportamientos sociales y hábitos de consumo. Construcción de mapas como herramienta en la observación de tendencias. XXXIV Jornadas de Investigación y XVI Encuentro Regional SI + Herramientas y procedimientos. Buenos Aires, Argentina.
- Roldán Corrales, J. (2015). Refutaciones y regresiones infinitas. La contraargumentación en el Parménides de Platón. Actas I Congreso internacional de la Red española de Filosofía. Vol. X, (pp. 61-69).
- Smith, A. (1822). *The theory of moral sentiments*. J. Richardson, Ed.
- Soto Peimbert, S. E. (2019). Las ciencias del comportamiento: el nuevo panorama para la economía. *Tiempo Económico*, XIV (41), 7-27. <http://tiempoeconomico.azc.uam.mx/wp-content/uploads/2020/01/41te1.pdf>
- Torres Samuel, M., Vásquez Stanesco, C. L., Luna Cardozo, M., Vilorio, A. & Crissien, T. (2020). Eficiencia técnica de la investigación y desarrollo, ciencia y tecnología, educación e innovación en países Latinoamericanos. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Información*, (E29), 582-594. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/8230>
- Uribe-Toril, J., De Pablo, J., Ruiz-Real, J. L. y Pires Manso, J. R. (2019). Literatura científica sobre emprendimiento social y su impacto en el ámbito iberoamericano. *Revista de Ciencias Sociales*, XXV (3), 10-29. <https://www.redalyc.org/journal/280/28060161001/28060161001.pdf>
- Valenzuela Klagges, I., Valenzuela Klagges, B. & Irrazaval, J. (2018). Desarrollo Emprendedor Latinoamericano y sus Determinantes: Evidencias y Desafíos. *Revista Pilquen*, 21(3), 55-63. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6775681>
- Vásquez Tejos, F. J. & Lamothe Fernández, P. (2018). Determinantes de la estructura de capital en empresas iberoamericanas. *COMPENDIUM*, 5(12), 91-119. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6794250>

Conflictos de intereses

Los autores declaran que no existe conflictos de intereses.

Contribución de los autores

Edgar Lascano Corrales: conceptualización, metodología, redacción-revisión y edición, y aprobación de la versión final.

Raúl Comas Rodríguez: conceptualización, redacción-revisión y edición, y aprobación de la versión final.

Franklin Gerardo Naranjo Armijo: redacción-revisión y edición, y aprobación de la versión final.