



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: VI Número:3 Artículo no.:42 Período: 1ro de mayo al 31 de agosto del 2019.

TÍTULO: Validación de las dimensiones para la evaluación de la calidad del proceso de dirección de la Universidad Regional Autónoma de los Andes.

AUTORES:

1. Dr. Ariel Romero Fernández.
2. Dr. Gustavo Álvarez Gómez.
3. Dr. Raúl Comas Rodríguez.
4. Dra. Jane Toro Toro.
5. Dr. Vladimir Vega Falcón.

RESUMEN: Se realizó una investigación cualitativa en función de la validación de un conjunto de dimensiones propuestas para la evaluación de la calidad del proceso de dirección de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES). La aplicación del método Delphi, estuvo precedida de tres rondas de consulta a un grupo de ocho especialistas de la UNIANDES, sede Ambato, con el objetivo de alcanzar, a partir de su valoración, un consenso primario sobre las dimensiones propuestas. Para este proceso se emplearon las técnicas de trabajo en grupo: Reducción de listado y Voto ponderado.

PALABRAS CLAVES: dimensiones, evaluación de la calidad, proceso de dirección, Universidad Regional Autónoma de los Andes.

TITLE: Validation of the dimensions for the evaluation of the quality of the management process of the Autonomous Regional University of the Andes.

AUTHORS:

1. Dr. Ariel Romero Fernández.
2. Dr. Gustavo Álvarez Gómez.
3. Dr. Raúl Comas Rodríguez.
4. Dra. Jane Toro Toro.
5. Dr. Vladimir Vega Falcón.

ABSTRACT: A qualitative research was carried out based on the validation of a set of proposed dimensions for the evaluation of the quality of the management process of the Autonomous Regional University of the Andes (UNIANDES). The application of the Delphi method was preceded by three rounds of consultation with a group of eight UNIANDES specialists, Ambato headquarters, with the aim of reaching, from their assessment, a primary consensus on the proposed dimensions. For this process, group work techniques were used: List reduction and weighted voting.

KEY WORDS: dimensions, quality evaluation, management process, Autonomous Regional University of the Andes.

INTRODUCCIÓN.

La evaluación de la calidad del proceso de dirección en las universidades ecuatorianas resulta de vital importancia para la conformación de procesos educativos eficaces.

La mayoría de instituciones poseen una dirección estratégica, proceso a través del cual intentan lograr una ventaja competitiva sostenible que le facilite alcanzar éxito. Este proceso involucra alcanzar un alineamiento entre los recursos y las capacidades de la institución con las necesidades

del contexto y del sector concreto donde se instaure. A pesar de su significación, en lo referente a las instituciones de educación superior los procesos estratégicos resultan de baja calidad, ya que exponen explícitas incongruencias y necesitan mejoras sustanciales (Rodríguez y Pedraja, 2009).

La votación de autoridades por sus pares presenta ciertos riesgos desde el enfoque de la dirección estratégica, ya que el diseño y el establecimiento de las destrezas se pueden ver influenciados por componentes políticos y por intereses privados no precisamente de acuerdo con los intereses institucionales (Rodríguez, 2006).

Las funciones de la universidad obtienen, además, una nueva extensión ante la revolución socio-científica, resultado del rol medular de la ciencia en la sociedad post-industrial. Esta dimensión procede del requerimiento de dirigir el conocimiento a todas las áreas sociales, de actualizar el conocimiento gracias al acelerado avance del desarrollo social y a la implementación de dicho conocimiento como componente de una estrategia de desarrollo nacional en los países de Latinoamérica (Royero, 2003).

La función directiva debe estar orientada, además, a desarrollar la credibilidad social de la universidad, dando respuesta a la exigencia de población competente. Para esto se formula la conciliación de un sistema de estudios que presume hacer elevar el aprendizaje no sobre los contenidos sino sobre las competencias y ubicar el protagonismo y el compromiso del aprendizaje, en el estudiante. Este proceso no significa solo una transformación en el estilo de aprendizaje del estudiante sino que solicita por parte del docente una mudanza de cultura, transitando de un papel de instructor a otro de facilitador del aprendizaje. El cambio en las tareas de los profesores se hace sentir tanto a nivel organizativo como a nivel curricular: conformación de metodologías activas e implementación de sistemas de evaluación de los aprendizajes y las competencias (Ion y Cano, 2012).

Otro componente para el éxito de la gestión universitaria lo constituye la evaluación del clima organizacional, constituida en un inestimable instrumento diagnóstico para la gestión del cambio en función de la consecución de una mayor eficiencia en la institución, requisito imprescindible en la contemporaneidad.

Las investigaciones del clima organizacional en la gestión universitaria ofrecen información pertinente y fundamental que facilita la identificación de las problemáticas en relación con el futuro esperado dentro de la organización, para de esta manera diseñar las estrategias y acciones más coherentes (Segredo, 2011).

DESARROLLO.

Metodología.

Se realizó una investigación cualitativa en función de la validación de un conjunto de dimensiones propuestas para la evaluación de la calidad del proceso de dirección de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES).

Se empleó el criterio de expertos para la obtención de las opiniones de los especialistas, de diferentes provincias del país, en relación con la utilidad, viabilidad, y precisión de las dimensiones propuestas. Los cálculos asociados al Criterio de Expertos, (coeficiente de competencia de los expertos, frecuencias absolutas e índices ponderados) sirvieron para determinar la concordancia de los expertos acerca de la propuesta de dimensiones que posteriormente se integrarían en un modelo y permitirían estructurar una metodología.

El método del criterio de expertos se utilizó para valorar, desde el punto de vista teórico, las dimensiones propuestas para la evaluación de la calidad del proceso de dirección de la UNIANDES.

La selección de este método obedeció a las siguientes razones:

- La complejidad de los objetos sometidos a valoración.

- La posibilidad de apreciar la pertinencia de las dimensiones propuestas como futuros componentes del modelo.

La aplicación del método estuvo precedida de tres rondas de consulta a un grupo de ocho especialistas de la UNIANDES, sede Ambato, con el objetivo de alcanzar, a partir de su valoración, un consenso primario sobre las dimensiones propuestas. Para este proceso se emplearon las técnicas de trabajo en grupo: Reducción de listado y Voto ponderado.

Los resultados obtenidos, en esta etapa inicial, se presentaron a un grupo de 42 posibles expertos de las provincias de Tungurahua, Chimborazo, Pastaza y Cotopaxi, los cuales laboran en 4 Instituciones de Educación Superior: la Universidad Técnica de Ambato (UTA), la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH), Universidad Estatal Amazónica (UEA) y Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC).

La selección de los posibles expertos se realizó de acuerdo con los criterios siguientes:

- Experiencia profesional en relación con el objeto de investigación.
- Participación en investigaciones relacionadas con esta temática.
- Dominio teórico de la temática.
- Preparación académica y científica.

De los posibles expertos convocados contestaron 35, a los que se le determinó su Coeficiente de Competencia, (K) que se calcula a partir del Coeficiente de Conocimiento (Kc) y el Coeficiente de Argumentación, (Ka) según la propuesta de Campistrous y Rizo, 1998.

En el documento enviado a ellos, se les presentó un cuestionario que permitió reunir los datos necesarios para calcular el coeficiente de competencia de los mismos.

Las dimensiones valoradas fueron:

- Los equipos de trabajo. Evalúa el desempeño de los integrantes de los equipos de trabajo.

- Las relaciones entre directivos y colaboradores. Evalúa los procesos de gestión de recursos humanos y sus resultados.
- La institución y su entorno. Valora los resultados que consigue la institución en la gestión sus procesos esenciales y en la dirección de su talento humano.
- Resultados de la institución. Valora las alianzas con otras organizaciones, así como las interacciones con las diferentes estructuras del sistema educacional del país, a partir de las funciones de la UNIANDES.

La valoración de las dimensiones y su futura inserción en un modelo de evaluación de la calidad del proceso de dirección de la UNIANDES y las etapas, fases y acciones de su metodología, partió del análisis de estas, utilizando como criterios la utilidad, viabilidad y precisión, los que fueron propuestos por el Comité Conjunto de Estándares para la Evaluación Educativa de la Universidad de Deusto (Villa, 1998).

La viabilidad consistió en que los procedimientos de evaluación fueran prácticos, permitieran obtener la información necesaria y se lograra la cooperación de los grupos participantes.

Como precisión, se entendió que la evaluación revelara y divulgara, con claridad y argumentación suficiente, información sobre los rasgos que determinan el valor o el mérito del proceso de dirección evaluado.

Fueron calificados en una escala de 1 a 5, cada uno de los aspectos del contenido y la metodología que fueron valorados, considerando los criterios anteriores, según se expresa como ejemplo en el caso de la utilidad:

U5: Extremadamente útil.

U4: Muy útil.

U3: Útil.

U2: Poco útil.

U1: Inútil.

El procesamiento estadístico de los datos, aportados por los expertos, permitió el cálculo de: la matriz de frecuencias, la matriz de frecuencias acumuladas, la matriz de frecuencias relativas acumuladas y los valores de abscisas. Este procesamiento se realizó de manera independiente para la utilidad, viabilidad y precisión de cada uno de los aspectos sobre los que se solicitó el criterio de los expertos.

La utilidad, se refirió a que las dimensiones respondieran a las necesidades de los implicados y que la información recogida que se obtuviera, se relacionara con cuestiones inherentes y relevantes del proceso de dirección.

Se calculó la media y desviación estándar para la variable años de experiencia en funciones educacionales, al tratarse de una variable cuantitativa. En el caso de la escala ordinal se le dio tratamiento a través del índice ponderado el cual se consideró Alta concordancia entre expertos cuando puntuó por encima de 9 puntos.

Resultados.

A partir de los resultados estadísticos obtenidos, se escogieron los 32 expertos que poseían una Alta competencia al tener coeficientes que se ubicaron entre 0,80 y 1.

A continuación, se señalan algunas de las características del grupo de expertos:

- Todos fueron dirigentes educacionales y su experiencia promedio en estas funciones fue de 13 años, con una desviación estándar de 2 años.
- Hubo 19 expertos que trabajaban en la Educación Superior (59,4%); de ellos 16 (84,2%) en universidades.
- Hubo 16 expertos con categoría de dirigentes (50,0%) y 11 (17,2%) tenían funciones asesoras.
- Hubo 20 Doctores en Ciencias (62,5%) y ocho Masters.

En la tabla 1 se muestran los resultados del índice ponderado, donde tanto para la dimensión Los equipos dirigentes y la dimensión Las relaciones entre los dirigentes y los colaboradores todos los indicadores resultaron Útiles, Viables y Precisos al puntuar entre 9,6 puntos y 10,6 puntos, por lo que no hubo que modificar ninguna de estas dimensiones y llegando al consenso Alto entre los expertos, en relación con estas dos dimensiones. No hubo experto que calificara de Poco útil o Inútil ningún criterio.

Tabla 1. Resultados del índice ponderado para la dimensión 1- Los equipos de trabajo y la dimensión 2- Las relaciones entre los dirigentes y los colaboradores.

Dimensión	Indicador	Criterio	Utilidad	Viabilidad	Precisión
1	1.1	1.1.1	10,3	10,0	10,4
		1.1.2	10,3	10,5	10,2
		1.1.3	10,2	10,1	10,3
		1.1.4	10,0	10,3	10,3
		1.1.5	9,8	9,9	9,9
		1.1.6	10,2	10,1	10,5
		1.1.7	9,8	9,8	9,7
	1.2	1.2.1	10,1	10,1	10,2
		1.2.2	10,1	9,9	9,7
		1.2.3	10,3	9,7	10,1
		1.2.4	10,1	9,9	10,0
		1.2.5	9,7	10,0	10,1
		1.2.6	9,7	10,1	10,3
	1.3	1.3.1	10,4	10,4	10,5
1.3.2		10,1	10,1	10,3	
1.3.3		10,1	10,0	10,4	
1.3.4		9,9	9,9	10,1	
2	2.1	2.1.1	10,4	10,3	10,4
		2.1.2	10,5	10,5	10,6
	2.2	2.2.1	10,0	10,0	10,1
		2.2.2	9,8	10,1	9,8
		2.2.3	10,1	10,0	10,5
		2.2.4	10,3	10,2	10,6
	2.3	2.3.1	10,1	10,1	10,5
		2.3.2	10,3	10,5	10,3
		2.3.3	10,0	10,6	10,4
	2.4	2.4.1	9,9	9,8	9,8

		2.4.2	10,5	10,4	10,3
		2.4.3	10,0	10,6	10,5
		2.4.4	10,4	10,1	10,1
		2.4.5	9,8	9,9	10,3
		2.4.6	10,4	10,5	10,3
		2.4.7	10,6	10,0	10,2
		2.4.8	10,3	10,2	10,3
		2.4.9	10,0	10,5	10,6
		2.4.10	10,3	9,9	9,9
		2.4.11	10,5	10,1	10,5
		2.4.12	9,9	9,7	10,3
		2.5	2.5.1	10,2	10,5
	2.5.2		10,0	9,6	9,8
2.5.3	10,3		10,1	10,2	
2.6	2.6.1	10,5	10,1	10,5	
	2.6.2	9,8	10,4	10,0	
	2.6.3	9,9	10,1	10,3	

En la dimensión La institución y su entorno, sus dos indicadores puntuaron con medias entre 9,7 y 10,5 puntos, tal y como se observa en la tabla 2, con lo cual se obtuvo consenso de los expertos y se consideró como útil, válida y precisa.

Para la dimensión Resultados de la institución se obtuvieron puntuaciones entre 9,7 y 10,7 puntos, es decir, todos los expertos puntuaron en los indicadores positivos, donde fue la mayor frecuencia para Extremadamente útil y Muy útil en las categorías de Utilidad, Viabilidad y Precisión; es decir, se obtuvo consenso de los expertos también para esta dimensión.

En ambas dimensiones no hubo puntuaciones en las categorías de Poco útil o Inútil.

Puede afirmarse que hubo consenso de los expertos que puntuaron con mayor frecuencia en todos los indicadores de estas dos dimensiones, con lo cual se consideran de carácter útil, válido y preciso.

Tabla 2. Resultados del índice ponderado para la dimensión 3- La institución y su entorno y la dimensión 4- Resultados de la institución.

Dimensión	Indicador	Criterio	Utilidad	Viabilidad	Precisión
3	4.1	4.1.1	10,4	10,0	10,4
		4.1.2	10,1	10,3	10,0
		4.1.3	10,0	10,2	10,2
		4.1.4	10,5	10,1	10,3
	4.2	4.2.1	10,1	10,5	10,4
		4.2.2	10,3	10,1	10,3
		4.2.3	9,7	10,0	9,9
		4.2.4	10,0	10,4	10,1
4	5.1	5.1.1	10,2	10,2	10,4
		5.1.2	10,5	10,4	10,5
		5.1.3	10,4	10,1	10,3
		5.1.4	9,9	10,0	9,8
		5.1.5	10,3	10,5	10,1
	5.2	5.2.1	9,7	9,8	9,7
		5.2.2	10,1	10,0	10,3
		5.2.3	10,5	10,5	10,4
		5.2.4	10,3	10,4	10,5
		5.2.5	10,0	10,2	10,4
		5.2.6	10,0	10,1	10,3
	5.3	5.3.1	10,5	10,4	10,5
		5.3.2	10,0	10,0	9,9
		5.3.3	10,1	10,2	10,4
		5.3.4	10,4	10,5	10,3
		5.3.5	10,2	9,7	10,5
	5.4	5.4.1	10,5	10,1	10,6
		5.4.2	10,5	10,4	10,7
		5.4.3	10,3	10,0	10,4
		5.4.4	10,4	10,5	10,1
	5.5	5.5.1	10,3	10,0	10,4
		5.5.2	9,9	10,3	9,8
		5.5.3	9,8	10,1	9,9
	5.6	5.6.1	10,0	9,9	9,9
5.6.2		10,6	10,1	10,3	
5.6.3		10,3	9,7	9,7	
5.6.4		9,8	9,7	9,9	

Con los resultados anteriores se pudo arribar a las siguientes consideraciones:

- Las cuatro dimensiones que conformaron el contenido de la evaluación del proceso de dirección de la UNIANDES fueron pertinentes, al obtenerse como opinión de consenso de los expertos que estas son extremadamente útiles, viables y precisas.

Varios investigadores (Lorenzo, 2004); (Jiménez, 2007); (Llinàs-Audet y Solé, 2011); (Martí, Moncayo y Martí-Vilar, 2014) han planteado sus enfoques sobre la evaluación integral de los procesos directivos en instituciones de educación superior.

Cáceres y González (2005) subrayan que la obtención de la calidad demanda el establecimiento sistemático de nuevos paradigmas, como los modelos de gestión de la calidad y modelos de gestión del conocimiento. Por su parte, (Quick y Sánchez, 2009) señalaron la potente incidencia que posee la recepción de una explicación por parte de los directivos en el proceso de decisión en cuanto a los procedimientos analíticos. En su estudio, en la generación inicial de hipótesis no se declara un efecto significativo en el número de hipótesis generadas, primeramente, y por ende, no se halló efecto de dispersión.

Si bien (De la Orden, 1997) implementó un modelo de evaluación de la calidad centrado en los conceptos de eficacia, eficiencia y funcionalidad como extensiones primordiales de la calidad, que se concibe esencialmente como relación entre los elementos que la definen en la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas (España); Mejía (2008) estableció un sistema de evaluación de la gestión integral de los procesos universitarios sobre la base de la auditoría como proceso para la Universidad Católica de Oriente (Colombia) y Rodríguez y Pedraja (2009) identificaron las fortalezas y debilidades de los procesos de dirección estratégica en las instituciones universitarias, para lo cual trabajaron con una muestra de 16 universidades de Iberoamérica. Los resultados del estudio arrojaron que la importancia estadística del diseño de la estrategia para declarar la

implementación de la estrategia es definitivamente notable desde el enfoque estadístico ($t= 7,795$; significancia al 1%).

CONCLUSIONES.

La evaluación del liderazgo en la formulación de la estrategia de dirección debe tener en cuenta que este es protagonizado por el equipo directivo, poniendo sobre el tapete la necesidad de la participación de la comunidad universitaria en la estrategia institucional, así también, contar con un programa no manifiesta precisamente que las instituciones estén ejecutando en verdad una estrategia.

Muchas instituciones universitarias manifiestan falencias al implementar la estrategia por déficit de impulso. Ante esta situación, resulta habitual hallar enfoques parciales de la estrategia en las diversas áreas de la universidad que finalmente inciden negativamente en la propia eficacia del proyecto estratégico. Así también, los problemas de la comunicación poco eficaz, los sistemas de información y vías de apoyo defectuosas, pueden ser mostrados en la insuficiente integración de los equipos (sobre todo de los mandos intermedios), trascendiendo a un restringido compromiso.

Contar con un programa de planificación estratégica significa mejorar el proceso de toma de decisiones y el rendimiento de los procesos clave. A veces, la mira se ha puesto en rasgos formales y metodológicos, mejorando significativas áreas de mejora en contextos tales como la coherencia entre el foco sobre las actividades diarias sin desviarse del enfoque de la alineación de la estrategia a nivel institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Barbón Pérez, O. G., Fonseca Morales, R. T., Boada Zurita, C., Bravo Reyes, I., & González Carmona, Y. (2018). Universidad y sociedad. Retos desde la Pedagogía Universitaria. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Año: VI, Número: 1, Artículo no.:21, Período: 1ro de septiembre al 31 de diciembre del 2018. Recuperado de: https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/_files/200003962-3414635224/18.09.21%20Universidad%20y%20sociedad.%20Retos%20desde%20la%20Pedagog%C3%ADa%20Universitaria..pdf
2. Cáceres, J. y González, M. J. (2005). Hacia una gestión estratégica de los departamentos universitarios: propuesta de un cuadro de mando integral. Auditoría Pública, 35, 55-72.
3. Campistrous, L., & Rizo, C. (1998). Indicadores e investigación educativa. Material mimeografiado. ICCP. La Habana.
4. De la Orden, A. (1997). Desarrollo y validación de un modelo de calidad universitaria como base para su evaluación. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, 3(1-2). Recuperado de https://www.uv.es/RELIEVE/v3n1/RELIEVEv3n1_2
5. Ion, G. y Cano, E. (2012). La formación del profesorado universitario para la implementación de la evaluación por competencias. Educación XX1, 15(2), 249-270.
6. Jiménez, M. P. (2007). Auditoría universitaria y calidad (tesis doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona, España.
7. Llinàs-Audet, X. y Solé, F. (2011). La dirección estratégica universitaria y la eficacia de las herramientas de gestión: el caso de las universidades españolas. Revista de Educación, 355, 33-54.
8. Lorenzo, M. (2004). La función de liderazgo de la dirección escolar; una competencia transversal. Enseñanza, 22, 193-211.

9. Martí, J. J., Moncayo, J. E. y Martí-Vilar, M. (2014). Revisión de propuestas metodológicas para evaluar la responsabilidad social universitaria. [RIDU]: Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 8(1), 77-94.
10. Mejía, R. (2008). Fundamentación de un sistema de evaluación a la gestión integral de los procesos universitarios, sobre la base de la auditoría como proceso, para la Universidad Católica de Oriente. Revista Ciencias Estratégicas, 16(19), 33-45.
11. Quick, R. y Sánchez, D. (2009). La influencia de las explicaciones de la dirección en la evaluación de los procedimientos analíticos de auditoría. Revista de Contabilidad, 12(1), 11-43.
12. Rodríguez, E. (2006). El proceso de toma de decisiones estratégicas en las universidades públicas. Calidad en la Educación, 24, 49-63.
13. Rodríguez, E. y Pedraja, L. (2009). Dirección estratégica en universidades: Un estudio empírico en instituciones de Iberoamérica. INCI, 34(6). Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S0378-18442009000600009&script=sci_arttext
14. Royero, J. (2003). Gestión de sistemas de investigación universitaria en América Latina. OEI-Revista Iberoamericana de Educación, 1(1), 1-20.
15. Segredo, A. M. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. Educación Médica Superior, 25(2), 164-177.
16. Villa, A., Escotet, M. A., & Zabala, J. J. G. (2007). Modelo de innovación de la educación superior: MIES. Universidad de Deusto.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Fernández Pino, J. W., Barbón Pérez, O. G., & Añorga Morales, J. (2016). Enfoque estratégico en la gestión de las universidades y la concepción estratégica de la Educación Avanzada. Revista Cubana de Reumatología, 18(1), 71-75.

2. Rivero, J. L. A., & López, J. G. (2012). El proceso de planificación estratégica en las universidades: desencuentros y retos para el mejoramiento de su calidad. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 5(2), 72-97.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Ariel Romero Fernández.** Ingeniero en Minas. Doctor en Ciencias Técnicas (PhD). Director de Investigación de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES). Tungurahua, Ecuador. Correo electrónico: dir.investigacion@uniandes.edu.ec
2. **Gustavo Álvarez Gómez.** Ingeniero en Sistemas e Informática. Doctor en Ciencias de la Educación (PhD). Vicerrector General de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES). Tungurahua, Ecuador. Correo electrónico: vicerrectorado@uniandes.edu.ec
3. **Raúl Comas Rodríguez.** Ingeniero de Sistemas. Doctor en Ciencias Técnicas (PhD). Analista de Investigación de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES). Tungurahua, Ecuador. Correo electrónico: ua.raulcomas@uniandes.edu.ec
4. **Jane Toro Toro.** Abogada de los Tribunales de la República. Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo (PhD). Analista de Investigación de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES). Tungurahua, Ecuador. Correo electrónico: ua.janetoro@uniandes.edu.ec
5. **Vladimir Vega Falcón.** Licenciado en Contabilidad y Finanzas. Doctor en Ciencias Económicas (PhD). Analista de Investigación de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES). Tungurahua, Ecuador. Correo electrónico: ua.vladimirvega@uniandes.edu.ec

RECIBIDO: 2 de marzo del 2019.

APROBADO: 19 de marzo del 2019.