



**ARTÍCULO ORIGINAL  
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LA PRODUCCIÓN**

## **La Gerencia Postconvencional y su influencia en la industria ecuatoriana**

*Postconventional management and its influence on the Ecuadorian industry*

**Ana Gabriela Mina-Camacho**<sup>1</sup> <https://orcid.org/0009-0004-1363-0041>  
**Renier Esquivel-García**<sup>2,\*</sup> <https://orcid.org/0000-0002-6170-9625>

<sup>1</sup>Estudiante de la Maestría en Ingeniería Industrial, Mención Planificación y Control de la Producción y los Servicios. Facultad de Posgrado. Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo – Manabí – Ecuador.

<sup>2</sup> Universidad Técnica de Manabí. Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Portoviejo-Manabí-Ecuador.

\*Autor para la correspondencia: [renier.esquivel@utm.edu.ec](mailto:renier.esquivel@utm.edu.ec)

### **Resumen**

La gerencia postconvencional está relacionada con la responsabilidad social, la ética empresarial, el compromiso colectivo y la importancia que tiene el factor humano dentro de las organizaciones, prioridades para el gerente postmoderno y el equipo directivo. El objetivo fue analizar la gerencia postconvencional aplicada en las empresas para conocer la influencia que posee en la industria ecuatoriana. La metodología empleada fue la investigación bibliográfica para indagar las conductas sociales específicas en el ámbito organizacional de las empresas ecuatorianas. Se aplicó una entrevista, en cuatro sectores representativos de la industria ecuatoriana, para determinar la influencia de las cualidades gerenciales sobre el desempeño empresarial. Se concluyó que para el sector productivo, el recurso humano es una parte esencial dentro de la organización, pues su motivación y compromiso contribuye a mejorar los resultados productivos.

**Palabras clave:** ética, responsabilidad social, cultura postconvencional, producción

### **Abstract**

*Post-concessional management is related to social responsibility, business ethics, collective commitment, and the importance of the human factor within organizations, priorities for the postmodern manager and the management team. The objective was to analyze postconventional management applied in companies to understand the influence it has on the Ecuadorian industry. The methodology used was bibliographical research to investigate specific social behaviors in the organizational sphere of Ecuadorian companies. An interview*

*was conducted, in four representative sectors of the Ecuadorian industry, to determine the influence of managerial qualities on business performance. It was concluded that, for the productive sector, human resources are an essential part of the organization, since their adequate motivation and commitment contribute to improving productive results.*

**Keywords:** *ethics, social responsibility, post-conventional culture, production*

Recibido: 27/10/2023

Aprobado: 6/12/2023

## Introducción

Las organizaciones poseen una estructura jerárquica para el desarrollo de sus operaciones que se ha ido ordenando y dirigiendo a los distintos componentes de la organización para alcanzar las metas trazadas [1].

En el análisis de la gerencia postconvencional se incluyen aspectos relacionados con la responsabilidad social corporativa, la cultura que caracteriza a los miembros de una organización, los valores éticos con las que desarrollan sus actividades, así como el respeto a la importancia de los factores humanos en las organizaciones, que son las principales prioridades de los directivos posmodernos [2]. Es por ello que surgió la necesidad de señalar a los gerentes como los responsables de diseñar la estructura que se debe de emplear dentro de la organización, a consecuencia de que es la que determina las tareas que deben cumplirse en los plazos determinados [3]. Para Drucker los directores ejecutivos hacen mucho más que tomar decisiones; sin embargo, solo los altos directivos toman decisiones [4]. Por lo tanto, la posición principal de la dirección es tomar decisiones eficaces [5].

Para el desarrollo de un concepto sobre gerencia postconvencional, es necesario conocer la teoría que Kohlberg propone [7]. Para lograr esto, se presenta un marco para comprender estos tres niveles, que los ve como tres relaciones distintas entre el yo y las normas y expectativas sociales. Desde este punto de vista, el primer nivel se denomina preconvencional, para quien las normas y expectativas sociales son algo externo de sí mismo; el segundo nivel es la persona convencional que se identifica con las reglas y perspectivas de los demás (especialmente la autoridad); y el nivel III postconvencional, que ha diferenciado suyo de las normas y expectativas de otros y define sus valores según unos principios autoescogidos [7].

En la implantación de nuevas empresas, es fundamental la creación de normas y valores que se convierten en una cultura organizacional y son por la cuales se rigen las empresas, mismas que cambian con el paso del tiempo por el uso de nuevas tecnologías y con la inserción de nuevas maneras de ejecutar los procesos. Para identificar la cultura organizacional en las empresas se utiliza la denominada herramienta de evaluación de la cultura organizacional (OCAI), la cual analiza con precisión con base en los siguientes factores:

- clima organizacional.
- valores organizacionales.

- Los tipos de directivos más habituales en las empresas.

Dentro de cada factor, observe si se centran más en productos o métodos de producción y si se caracterizan por la libertad o el control. Todo esto nos da una idea del espectro en el que se encuadra una empresa y nos permite clasificarla [7]

Según Sallenave, la gestión de toda empresa debe estar sustentada en la aplicación de un código ético, que es el respeto por los derechos fundamentales, las empresas están constituidas por talento humano que son los que permiten que las empresas puedan llevar de manera correcta sus operaciones basadas en la gestión. Es por ello que se considera que el sistema para la gestión ética debe incluirse como parte del sistema de gestión [8].

La cultura empresarial contribuye a crear un determinado ambiente humano dentro de la propia empresa, en las familias de sus trabajadores, en su sector y en último término, influye en toda la sociedad. En este proceso la cultura sustituye a la racionalidad tecnocrática; el diseño cualitativo, a la eficacia inmediata; y la dinámica común y la movilización individual dependen de la participación de todos en el proyecto de la empresa y del esclarecimiento de los valores compartidos. Al abordar el tema de la dimensión ética de la empresa centrada en la responsabilidad social, se cumple de manera competente en el plano técnico y moral, trascendiendo los aspectos convencionales y tomando en cuenta a todos los actores afectados por las decisiones de la organización [9].

Uno de los objetivos de los órganos de toma de decisiones corporativas es comprender las motivaciones y expectativas de los socios comerciales locales para desarrollar sistemas de gestión de recursos humanos que permitan la implementación efectiva de sus estrategias. Al mismo tiempo, la implementación de la ética corporativa y la responsabilidad social también está influenciada por las características culturales de las diferentes regiones, y es necesario comprender los valores, comportamientos y modelos de gestión dominantes en estos entornos.

Se trata, por tanto, de dos realidades –la estrategia y la ética– que se ven afectadas por los mismos factores culturales. Este hecho no debe sorprendernos dado que, tratándose del estudio de comportamiento humano, todas aquellas características del entorno o condicionantes intrínsecos que le afecten, tendrán influencia en los diferentes ámbitos de toma de decisión de la persona [10].

Según Galbraith (1985), el poder proviene de tres fuentes: personalidad, propiedad y organización, que se asocian respectivamente con instrumentos: poder contingente, poder compensatorio y poder contingente, siendo así que la personalidad es la fuente más primitiva asociada al origen del poder [11]. En la antigüedad, la figura del gran líder se utilizaba para ilustrar no solo el origen del poder, sino también la forma en que se ejercía [12]. En la actualidad, las empresas requieren de líderes integrales y flexibles, que sean capaces de adaptar el liderazgo a situaciones específicas para sacar lo mejor de cada miembro de la organización, ya que con los avances tecnológicos, las actividades empresariales están más inmersas que nunca en un entorno de innovación, procesos disruptivos y economías de escala [13]. Todo esto con el

fin de brindarle al cliente productos y/o servicios que satisfagan sus necesidades y cumplir sus expectativas, con una propuesta de valor agregado de la materia prima e insumos en producto o servicio elaborado [14]. En este contexto, se identifican dos tipos de clientes, los internos que constituyen la base para el desarrollo del negocio, debido a que, si tenemos personas satisfechas emocional y espiritualmente, estas personas desarrollarán las actividades organizativas de manera eficiente y dinámica y proactiva, mismos que a través de un sentido de pertenencia mejoran los índices de productividad de las empresas al evitar el desperdicio de tiempos, de recursos materiales y contribuirá al cuidado de los equipos maquinaria y herramientas de la empresa convirtiéndola a esta en eficiente y eficaz [15].

Por tanto, la manera en que se lleva a cabo la gestión empresarial, influye significativamente en la producción de bienes y/o servicios, cuyo fin es tomar decisiones que vayan en bien de la empresa para asegurar su permanencia. Su inobservancia, es decir, la toma de decisiones antimorales conlleva un colapso reputacional de las empresas, circunstancia que hoy en día es castigada de manera inmediata por el consumidor final. Por su parte, abundan los canales de información a los cuales la sociedad tiene acceso, tales como: medios de comunicación como radio, televisión, internet, redes sociales y público en general no aceptan que las empresas sean mal administradas por decisiones personales y poco éticas, lo que provoca una reacción casi natural de no comprar los bienes y servicios producidos por estas empresas [16].

Esta toma de decisiones antitéticas, conducen a la quiebra de la empresa, y, por tanto, es muy grave ignorar la importancia de la ética empresarial en la productividad y la supervivencia empresarial. La dificultad de integrar la ética en la planificación radica en que, a menudo, estos debates son propuestas a largo plazo y eso dificulta tomar decisiones en el momento oportuno. Existen urgencias cortoplacistas prioritarias, que no sobreviven al entorno que se torna cada vez más turbulento. No superan, entre otros muchos factores, las exigencias de variables macroeconómicas, socioculturales, ambientales, tecnológicas, legales, geográficas, de los sistemas de información y las prácticas administrativas frecuentes determinan su comportamiento y el de los grupos sociales que constituyen. Por tanto, los diferentes enfoques de pensamiento y los modelos de gestión que conforman la Gerencia Administrativa son el marco teórico y conceptual sobre el cual se debe sustentar el quehacer de todo aquel que desempeñe el rol de director, gerente o administrador de una organización [16].

La importancia de la realización del presente investigativo reside en el surgimiento de esta nueva teoría sobre la gerencia postconvencional, enfocando el proyecto al establecimiento de teorías que sustenten cómo la toma de decisiones genera o no valor para las empresas, contribuyendo a mayores beneficios laborales, y por ende a mejorar la productividad.

Este proyecto sirve de base para desarrollar o ampliar futuros trabajos de investigación que traten sobre este tema en particular al momento de elegir entre diferentes alternativas ante el surgimiento de problemas para definir el enfoque de la organización y poder identificar las acciones necesarias para

cumplir con las metas de las empresas, que si bien es cierto para el año 2022 se ha determinado un crecimiento del 23% de las industrias ecuatorianas<sup>1</sup>. En este contexto, dicho crecimiento de los sistemas empresariales, se basa en el respeto a las normas, funciones y responsabilidades, esta estructura organizacional permite que se pueda interactuar en el marco del desarrollo de sus funciones individuales, determinando si existe información entre los niveles de la empresa con el objetivo de lograr su máximo rendimiento<sup>2</sup>. Esta investigación tuvo como objetivo analizar la gerencia postconvencional aplicada en las empresas con el fin de conocer la influencia que posee en la industria ecuatoriana. Lo anterior arrojó resultados favorables que se aproximaron a lo que se concibe como el poder ser una empresa que basa sus procedimientos en valores.

## Métodos

En la investigación, prevalece el análisis retrospectivo de estudios compilados en la literatura a nivel reflexivo en lo que corresponde a la Gerencia postconvencional. Se refiere a la comprensión general de los individuos y la aceptación de las normas sociales en la medida en que se basen en principios morales generales. Se empleó una investigación bibliográfica con la pretensión de indagar las conductas sociales específicas en el ámbito organizacional de las empresas ecuatorianas. Consecuentemente, se dio cumplimiento al objetivo de determinar la influencia de las cualidades gerenciales sobre el desempeño empresarial. Se empleó una entrevista en cuatro sectores representativos de la industria ecuatoriana: mariscos, bebidas, textiles y cárnicos.

Como herramienta, se aplicó un diagrama de Pareto para elegir en forma visual el problema a tratar con base en datos calculados respaldados por hechos. Se basa en la ley del 80/20: 20% de las disfunciones de una empresa ocasionan 80% de sus problemas.

Con la aplicación de esta herramienta, se logró analizar las causas por las cuales la gerencia postconvencional influye en la industria ecuatoriana. Se resaltan aspectos más relevantes del desempeño empresarial, se recaban datos que ayudarán a evaluar el problema, para elaborar el reporte de resultados. En la elaboración de un diagrama de Pareto se debe garantizar las elecciones de criterio en forma correcta, por ello se operacionalizaron las variables del presente estudio representadas en las tabla 1 y 2

**Tabla 1.** Operacionalización de la Variable independiente: Gerencia postconvencional.

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems
La gerencia postconvencional define el carácter estratégico de la gerencia para la obtención de un bienestar colectivo dentro de una organización (17).	Ética	Su empresa considera la ética como una prioridad estratégica en la toma de decisiones	Excelente Bueno Regular Malo
	Desarrollo humano	Considera que el recurso humano busca maneras de desarrollar sus habilidades en su área	Excelente Bueno Regular Malo
	Comportamiento	Establece normas que se implementan para influir en el comportamiento de la organización como un todo	Excelente Bueno Regular Malo
	Organización	Se diseñan y organizan las acciones sobre el desarrollo humano de los trabajadores	Excelente Bueno Regular Malo
	Compromiso	Establecería mejoras en la manera en que los trabajadores desarrollan sus actividades	Excelente Bueno Regular Malo
	Motivación	Se recompensa a los trabajadores que poseen un alto grado de compromiso en sus actividades diarias	Excelente Bueno Regular Malo

Fuente: Espinoza GD, León FC, Soto KG, Quezada JCA., 2021 (18)

**Tabla 2.** Operacionalización de la Variable dependiente: industria ecuatoriana.

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	items
La industria es un actor clave para el desarrollo económico del país, por las plazas de trabajo que provee, la contribución al PIB, el aumento a la productividad, aporte al comercio internacional y la creación de nuevos negocios (19).	Producción	Se cumplen con el plan maestro de producción	Excelente Bueno Regular Malo
	Eficiencia	Se controlan los resultados alcanzados en la empresa	Excelente Bueno Regular Malo
	Rentabilidad	La administración de la empresa presenta a tiempo el control de costos y gastos	Excelente Bueno Regular Malo
	Finanzas	Está satisfecho con los beneficios que genera la empresa	Excelente Bueno Regular Malo

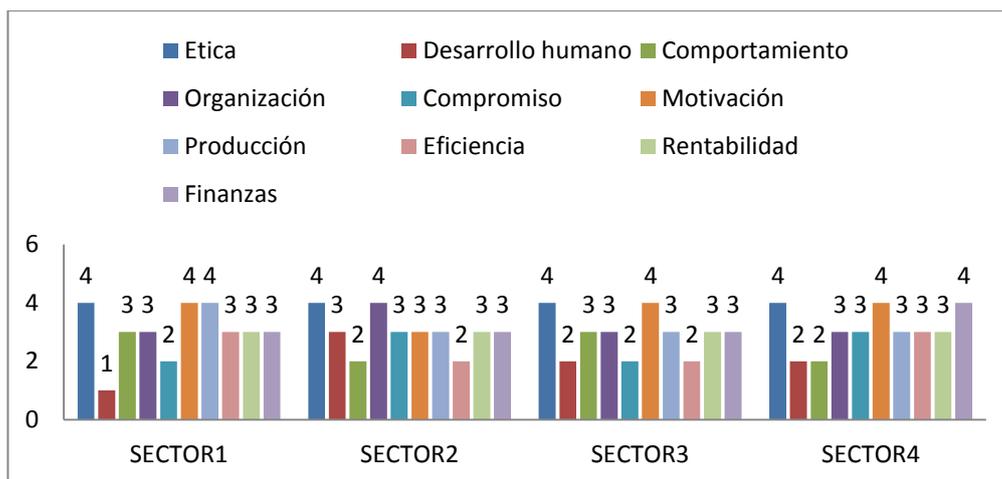
Fuente: Espinoza GD, León FC, Soto KG, Quezada JCA., 2021

### Procedimiento

Con la elección de los cuatro sectores representativos de la industria ecuatoriana, como son los mariscos, bebidas, textiles y cárnicos, se realizó la selección de cuatro empresas por cada uno de los sectores escogidos. Siendo en el sector de marisco (S1), en el sector de bebidas (S2), en el sector textil (S3) y el sector cárnico (S4). Se presentó una solicitud de entrevista dirigida por medio de correo electrónico para contar con una mayor accesibilidad para la ejecución del estudio. Posteriormente, se solicitó el llenado de la entrevista estructurada previamente validado por los autores de la presente investigación. Con base en ello, se propuso un orden de prioridades que se les da a dichos indicadores en sus empresas, siendo el número mayor el más importante, y en escala descendente el de menor prioridad. Con los resultados obtenidos se analizan e interpretan los resultados, a través de la representación gráfica de Pareto. Esto permitió determinar irregularidades dentro de una organización, identificar sus puntos de mejora y definir la influencia de la gerencia postconvencional en la toma de decisiones.

### Resultados

En la figura 1 se observan los resultados de la investigación, mismos que describen la aplicación de la gerencia postconvencional dentro de la administración de los cuatro sectores económicos estudiados.



**Fig. 1.** Resultados de indicadores por sectores

**Leyenda**

Sector 1: Marisco  
Sector 2: Bebidas  
Sector 3: Textil  
Sector 4: Cárnico

La figura 1, presenta los datos estadísticos de las entrevistas realizadas que analizan los indicadores seleccionados para aplicarlos en los sectores de estudio, de las variables analizadas en los sectores de estudio. Se puede observar que la motivación del personal y el compromiso ético lideran en todos los sectores industriales, lo que influye positivamente en la producción y organización de estas empresas exitosas a nivel nacional.

La tabla 3 refleja el orden de prioridades y se emplea la leyenda de la figura 1.

**Tabla 3.** Orden de prioridades.

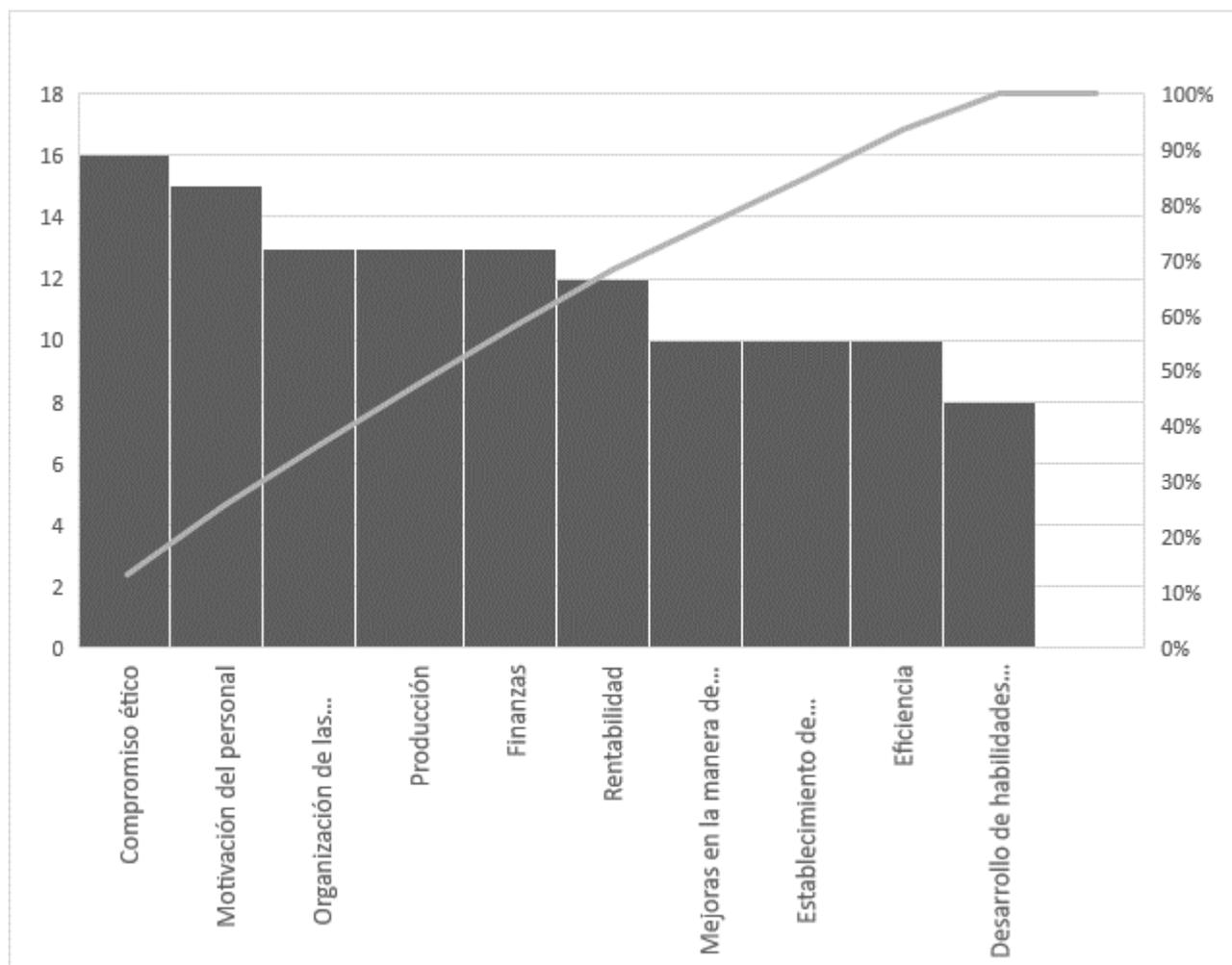
	Indicadores	S1	S2	S3	S4	Total
1	Compromiso ético	4	4	4	4	16
2	Desarrollo de habilidades del recurso humano	1	3	2	2	8
3	Establecimiento de normas que influyen en el comportamiento	3	2	3	2	10
4	Organización de las operaciones	3	4	3	3	13
5	Mejoras en la manera de hacer las cosas	2	3	2	3	10
6	Motivación del personal	4	3	4	4	15
7	Producción	4	3	3	3	13
8	Eficiencia	3	2	2	3	10
9	Rentabilidad	3	3	3	3	12
10	Finanzas	3	3	3	4	13

Con los datos de la tabla 3, se visualizó el grado de importancia de los indicadores, con lo que se procedió a ordenarlos en la tabla 4 con sus respectivos porcentajes.

**Tabla 4.** Prioridad de indicadores de la industria ecuatoriana.

	<b>Indicadores</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>% acum</b>
1	Compromiso ético	16	13.33%	13.33%
2	Motivación del personal	15	12.50%	25.83%
3	Organización de las operaciones	13	10.83%	36.67%
4	Producción	13	10.83%	47.50%
5	Finanzas	13	10.83%	58.33%
6	Rentabilidad	12	10.00%	68.33%
7	Mejoras en la manera de hacer las cosas	10	8.33%	76.67%
8	Establecimiento de normas que influyen en el comportamiento	10	8.33%	85.00%
9	Eficiencia	10	8.33%	93.33%
10	Desarrollo de habilidades del recurso humano	8	6.67%	100.00%
	<b>Total</b>	120	100%	13.33%

Por lo anterior, se consideró que el recurso humano es una parte esencial dentro de las organizaciones, por ello se les debe de dar prioridad, considerando que un recurso humano motivado contribuye a mejores resultados productivos. El diagrama de Pareto, que se observa en la figura 2, refleja que el 80% de las actividades realizadas dentro de la empresa se producen por el 20% de las acciones que se consideran. Es decir, la motivación del personal y el compromiso ético genera buenos resultados dentro de la administración de las industrias ecuatorianas.



**Fig. 2.** Diagrama de Pareto.

## Discusión

El éxito o fracaso de las empresas se establece a partir de las decisiones de sus altos mandos, siendo la gerencia la principal encargada de esta función. Castro analiza estadísticamente las causas del fracaso de las empresas en crecimiento, por ejemplo, 75% de los negocios dejan de existir durante los primeros años de vida debido a fallas de liderazgo y problemas internos y el 70% desaparece después de la muerte de su fundador (20). Las causas más comunes son: la falta de cultura empresarial, falta de un análisis estratégico, mala administración, falta de previsión financiera, ausencia de controles, falta de liderazgo, y una falta de planeación.

Camacho enfatiza en que la sociedad demanda de empresas, que conserven sus valores éticos y de transparencia en el desarrollo de sus actividades y con ello aplicar la honestidad y responsabilidad para tomar decisiones (21).

Según Mejías, una buena administración gerencial es capaz de proporcionar una realidad social que busca un bienestar colectivo, siendo esta su principal prioridad (17). Para garantizar una gerencia postconvencional exitosa debe de vincularse con el talento humano y ser capaz de aplicarlo convenientemente en la empresa.

## Conclusiones

1. La investigación muestra que la estrecha relación entre indicadores basados en el aspecto ético y moral del talento humano y cómo influye en la obtención del producto como un todo.
2. Los resultados de la investigación demuestran que las empresas pueden sostenerse a través del tiempo aplicando buenas prácticas administrativas a través de una gerencia postconvencional, enmarcándose en la percepción y el compromiso colectivo, tomando en cuenta los valores, el sentido de pertenencia, el conocimiento y la responsabilidad social en el contexto en el cual se desarrollan las actividades industriales, influyendo directamente en la toma de decisiones de la empresa.
3. En ese contexto, la gerencia postconvencional permite comprender los nuevos paradigmas, especialmente el referido a la consideración del factor humano como principal autor de los procesos desde una perspectiva ética. Desde una visión general, basada en el talento humano, dicha gerencia postconvencional no trataría solamente de desarrollar bienes tangibles, sino de producir servicios ligados a la educación, salud e información.

## Referencias

1. VARGAS, GM; GARCÍA-SOLARTE, M; GONZÁLEZ-CAMPO, C. "Propuesta de estructura organizacional para organizaciones intensivas de conocimiento: una caracterización desde los centros de excelencia". Rev Virtual Univ Católica Norte. 2019;(58):19-40. ISSN0124-5821
2. SUAREZ CARRERO. "Gerencia Postconvencional Uney". Revista Postgerencia Postdoctorado. 2022;1(1):49-55.
3. ULLOA, WLO; MASACON, NHH; RODRÍGUEZ, AFC. La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. RECIMUNDO. 22 de diciembre de 2019;3(4):114-37. ISSN 2588-073X
4. DRUCKER, PF. "La gerencia de empresas". Penguin Random House Grupo Editorial Argentina; 2014. 439 p. ISBN: 978-987-566-968-0
5. MEJÍA PLÚA, J. "La administración, su historia y aplicación" [Internet] [Thesis de grado]. [España]: Tecnológica Argos; 2021 [citado 15 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.studocu.com/ec/document/tecnologico-argos/administracion/la-administracion-su-historia-y-aplicacion/22327545>
6. ELORRIETA-GRIMALT, MP. "Análisis crítico de la educación moral según Lawrence Kohlberg". Educ Educ. diciembre de 2012;15(3):497-512. ISSN 0123-1294
7. RIAZA, A. "Cultura organizacional . Qué es y cómo definirla con éxito [Internet]. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual. 2019 [citado 15 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/cultura-organizacional/>
8. SALLENAVE, JP. "Gerencia Integral". Editorial Norma; 1995. 292 p. ISBN: 978-958-04-6723-6

9. TORRES Y, RODRIGUEZ, Z; VILLANUEVA, J. "Visión postconvencional de la empresa, su dimensión ética e implicaciones en la educación". *Laurus*. 2005;11(20):72-85. ISSN: 1315-883X
10. DÍAZ DE LA CRUZ, C; FERNANDEZ, JL. "Cultura internacionalización y ética empresarial". *Rev Interdiscip Cienc Comun Humanidades*. 2017;166-71. ISSN: 1885-365X
11. GALBRAITH, J. "La anatomía del poder". *Ariel Economía*; 1983. ISSN: 978-84-344-0900-2
12. RODRÍGUEZ, M DEL P; PANTOJA, MA; CANTOR, F. "Uso Ético del Poder Gerencial: Propuesta de un Programa para la Formación de Estudiantes de Ingeniería". *Form Univ*. 2016;9(3):87-98. ISSN: 0718-5006
13. OSUNA, OEP; VARGAS-HERNÁNDEZ, JG. "Factores internos y externos a la empresa que propician entornos de productividad en el sector privado". *Libre Empresa*. 30 de septiembre de 2019;16(1):64-78. ISSN: 2538-9904
14. RAMÍREZ MÉNDEZ, GG; et al."PRODUCTIVIDAD, ASPECTOS QUE BENEFICIAN a la organización". *Revisión sistemática de la producción científica. Trascender Contab Gest*. agosto de 2022;7(20):189-208. ISSN: 2448-6388
15. SANDOVAL-RAMOS, S; ARMIJOS-ROMERO D; GONZÁLEZ-CARAGUAY, K. "La comunicación del talento humano en la productividad empresarial". *Innova Res J*. 2018;167-75. ISSN: 2477-9024
16. ESTEBAN CORTÉS, JE. "La ética empresarial y su impacto en la productividad de las pymes". *Unimilitar [Internet]*. 14 de noviembre de 2017 [citado 20 de enero de 2023]; Disponible en: <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17170>.
17. MEJÍAS, C. Gerencia postconvencional. Una visión holística. *Rev Situ*. 6 de noviembre de 2022;6(6):353-66. ISSN: 2477-9024
18. ESPINOZA, GD; LEÓN, FC, SOTO, KG; QUEZADA JCA. Cualidades gerenciales y su influencia en el desempeño empresarial. *INNOVA Res J*. 10 de septiembre de 2021;6(3):155-70. ISSN: 2477-9024
19. ZUMBA, A DEL RC; ROMO, M DEL CG; AJILA, DJS, GÓMEZ, AFL. La producción de la industria manufacturera del Ecuador en tiempo del COVID-19. *Domino Las Cienc*. 6 de marzo de 2023;9(1):1188-1028. ISSN: 2477-8818
20. CASTRO, J. Principales causas del fracaso de las empresas en crecimiento y cómo elegir el mejor ERP para PyMEs [Internet]. 2018 [citado 20 de enero de 2023]. Disponible en: <https://blog.corponet.com/principales-causas-del-fracaso-de-las-empresas-en-crecimiento>
21. CAMACHO SOLÍS, JI. Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas. *Rev Latinoam Derecho Soc*. junio de 2015;(20):3-29. ISSN: 1870-4670

## Los autores declaran que no hay conflicto de intereses

### Contribución de cada autor:

**Ana-Gabriela-Mina-Camacho:** participo diseño de la investigación y en el trabajo de campo y escritura preliminar del artículo.

**Renier-Esquivel-García:** Participo en el diseño de la investigación y la revisión del artículo.