

LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SUSTENTABILIDAD EMPRESARIAL DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS Y FIDEICOMISOS DMQ.

ORGANIZATIONAL CULTURE AND ITS INFLUENCE ON THE BUSINESS SUSTAINABILITY OF FUND AND TRUST ADMINISTRATORS IN THE DMQ.

Gutiérrez León Sofía Liseth

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE
Av. General Rumiñahui
Quito – Ecuador
slgutierrez1@espe.edu.ec

RESUMEN

Las Administradoras de Fondos y Fideicomisos son esenciales en la planificación patrimonial y la gestión de proyectos que requieren una adecuada administración de recursos. Actualmente, se busca que estas entidades se alineen con los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS, promoviendo inversiones responsables que generen beneficios económicos, ambientales y sociales. Con este antecedente resulta importante analizar cómo la cultura organizacional influye en la sustentabilidad empresarial de estas fiduciarias. Este trabajo de investigación se centra en las Administradoras de Fondos y Fideicomisos en Quito, utilizando un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos. El estudio es: no experimental, transaccional y correlacional. Se ha utilizado un muestreo no probabilístico por juicio que incluye siete Fiduciarias domiciliadas en el Distrito Metropolitano de Quito. Es importante además conocer cuál es el tipo de cultura organizacional y cuáles son los aspectos de mejora para diseñar las estrategias para perfeccionar los cambios. Los datos se obtuvieron de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, así como de investigaciones propias. Además, este trabajo permite observar cómo la cultura organizacional es la base para impulsar prácticas y políticas de sustentabilidad por lo que podemos concluir que la Cultura Organizacional y sus factores influye de manera directa en la sustentabilidad empresarial de las Administradoras de Fondos y Fideicomisos.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Sustentabilidad, Fiduciarias, Administradoras de Fondos y Fideicomisos.

Código JEL: M14, Q56, G23.



ABSTRACT

Trust and Fund Administrators are essential in estate planning and project management that require proper resource management. Currently, these entities are seeking to align themselves with the Sustainable Development Goals (SDG's), promoting responsible investments that generate economic, environmental, and social benefits, against this background, it is important to analyze how organizational culture influences the business sustainability of these Fiduciaries. This research work focuses on Trust and Fund Administrators in Quito, using a mixed approach that combines quantitative and qualitative methods. The study is: not experimental, transactional and correlational. A non-probabilistic sampling by judgment has been used, including seven Trust Companies domiciled in the Metropolitan District of Quito. It is very important to know what type of organizational culture there is and what aspects need improvement in order to design strategies to perfect the changes. The data was obtained from the Superintendency of Companies, Securities and Insurance, as well as from our own research. Furthermore, this work allows us to observe how organizational culture is the basis for promoting sustainability practices and policies, so we can conclude that organizational culture and its factors directly influence the business sustainability of Trust and Fund Administrators.

Keywords: Organizational Culture, Sustainability, Trustees, Fund and Trust Administrators

JEL Code: M14, Q56, G23

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación, tiene por objetivo analizar cómo la cultura organizacional influye en la sustentabilidad empresarial de las administradoras de fondos y fideicomisos del DMQ. A partir del año 2015 toma mayor fuerza y relevancia la sustentabilidad dentro de las organizaciones considerando además que los constantes cambios dentro del mercado obligan a las empresas a adaptarse a las tendencias. Actualmente, un objetivo que se han fijado las empresas es la sustentabilidad, pues adicional a diversos factores éticos, la presión social es más fuerte, por lo que busca que se conserve la naturaleza, la equidad y la justicia. Con estos parámetros los líderes de las diferentes entidades se han visto en la obligación de incorporar en sus agendas nuevas y mejores estrategias para alcanzar la sustentabilidad, esto a la par, implica que existan cambios en los procedimientos, procesos, la cultura organizacional y los valores que rigen a una organización (Chávez J, Ibarra J, 2016). El papel de las empresas como factores de progreso en la sociedad, hace referencia al compromiso real de la responsabilidad social que debe tener más allá de los cumplimientos normativos (Galarza S, Fernández L, Carrillo Á, Raura J, Armijos L, Tipán L, Benavides G, 2024).

“ El Desarrollo Sustentable se fundamenta en principios éticos, como el respeto a los ciclos naturales; valores políticos, como la democracia participativa, mediante un Estado fuerte que planifique correctamente los recursos y garantice la competitividad de la industria nacional y la equidad social” (Martínez R, Martínez D, 2016, recuperado de <https://doi.org/10.36390/telos181.09>). Esto atado a un liderazgo efectivo puede influir de manera relevante la mentalidad y las acciones de los empleados. A partir del año 2017 se plantean a nivel mundial los ODS – Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Figura 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible – ONU



Nota. Objetivos de Desarrollo Sostenible – ONU

Según lo indicado por la ONU, estos objetivos han sido establecidos con el fin de conseguir un futuro sostenible para todos y los mismos esperan ser cumplidos hasta el año 2030, es importante que no solamente se defina la sustentabilidad, sino también se la relacione con las acciones para llevarla a cabo enfocándose en grupos sociales adecuados. Es de allí que nace la necesidad de establecer indicadores que permitan observar un modelo en sus inicios y la transición que el mismo puede tener, considerando desde luego un escenario sustentable. Es por esta razón que este término abarcó más aspectos que el ambiental. Es decir, incluir el bienestar humano, ecológico y su forma de relacionarse (Carro J, Sarmiento S, Rosano G, 2017) con los nuevos fundamentos y los enfoques que tiene lo sustentable. El primer paso que se convierte en una necesidad es el cambio de la mentalidad humana, basada en la educación y los valores dentro de un grupo social (Zarta Plinio, 2018).

Con los cambios que han existido, también se ha generado la necesidad de relacionar la sustentabilidad con factores como la ética organizacional, la misma que en el marco de la sustentabilidad proporciona los lineamientos para la toma de decisiones y acciones de la organización; esto a su vez tiene un impacto social, ambiental y económico. La ética y sus similares en distintos ámbitos como el management a través de la ética empresarial o de negocio se ha convertido en una herramienta fundamental y válida para el análisis de las perspectivas sociales de una empresa enfocándose en la sustentabilidad (Noé Celina, 2019). De este modo podemos ver cómo la ética empresarial se convierte en un instrumento clave para alcanzar una visión social de una entidad enmarcada en la sustentabilidad.

Otro elemento importante que empieza a tener relevancia son los stakeholders, que son grupos de interés relacionados directamente con la organización, lo que las obliga a gestionar de manera eficiente sus operaciones para satisfacer tanto los intereses propios, como los de estos grupos. Esta inclusión da lugar a la transparencia, y a la rendición de cuentas para la toma de decisiones, además de impulsar la adopción de prácticas más sustentables. Durante el año 2020 a nivel mundial se presentó uno de los retos más grandes y fuertes para las empresas, pues durante este periodo de confinamiento por la pandemia del COVID, éstas tuvieron que dar un giro de ciento ochenta grados, e implementar nuevas formas para comercializar sus productos y servicios. Uno de estos cambios importante fue el fortalecimiento del comercio electrónico, lo que a su vez permitió contribuir a una disminución considerable de insumo como el papel, mejoras tecnológicas que han aportado a la sustentabilidad empresarial.

Sin embargo, este proceso de adaptación no hubiera sido posible sin una cultura organizacional establecida y dinámica que permita el empoderamiento de los colaboradores. En el campo institucional lo que se busca es enfocarse en crear una cultura organizacional sustentable, estableciendo una visión y misión que impresione a sus empleados, con normas claras y fomentando hábitos que puedan ser aplicados dentro y fuera de la organización, marcando así una forma de comportamiento (González R, Flores K, 2020). La cultura organizacional se podría describir como la personalidad de una empresa para hacer sus actividades, en ese sentido, es importante mencionar que con el pasar de los años la misma va transformando. Y ha tenido su mayor evolución en el período comprendido entre los años 2005 y 2015 enfocándose de una manera más integral y compleja. Así mismo, se puede apreciar el uso de métodos, modelos e instrumentos tanto cualitativos como cuantitativos para medirla (Carrillo Álvaro, 2016). Una de las claves de éxito de las empresas es que tengan una cultura organizacional fuerte, saludable y que apoye estas estrategias para que sus colaboradores las adquieran como propias (Carro J, Sarmiento S, Rosano G, 2017).

El liderazgo se plantea como un factor importante para influir en la cultura organizacional de una empresa, pues un líder generalmente tiene poder de decisión y acceso a recursos que permiten ejercer cambios en la misma (Galarza S, Carrillo Á, Carrillo P, 2019). Adicional a esto, es relevante mencionar que la cultura organizacional y su relación con los activos intangibles son un nuevo hito que surge a partir del año 2022 y se muestra un enfoque multidisciplinario, para entender la cultura organizacional. Los principales recursos que posee una empresa son intangibles, este término puede ser definido como "Se consideran recursos intangibles a todos aquellos recursos de las organizaciones que carecen de existencia física, que son potencialmente utilizables, renovables luego de usarlos y que no disminuyen, sino que aumentan en cantidad y calidad mientras son usados, además de poder ser empleados de manera simultánea, y presentar un elevado grado de especialización" (Yopan J, Palmero N, Santos J, 2020). Con esta premisa se puede decir que la cultura organizacional es un recurso intangible que genera valor a la empresa frente a los stakeholders vinculados a la misma.

La responsabilidad social, es un nuevo factor que debe ser considerado dentro del análisis de la cultura organizacional, ya que la adopción de políticas, acciones y el compromiso de los miembros de esta, son necesarios para impulsar una transformación integral. Dentro de este proceso es indispensable la gestión de talento humano con sistemas de recompensas, procesos de capacitación e iniciativas ambientales, que a su vez generen un

impacto positivo en la imagen de la organización y también le permita adaptarse a las dinámicas del desarrollo sustentable. La sostenibilidad corporativa hace referencia al empoderamiento en el lenguaje de la cultura organizacional y las prácticas que se deben asumir, así como documentar aquello que se considera importante para la gestión sostenible (García M, Navarro E, Ramírez J, Hernández R, 2022). Para poder implementar prácticas sostenibles se debe considerar entre otros temas la concienciación, formación, integración en la cultura organizacional y establecer políticas de inversión en tecnologías sostenibles.

Es básico desarrollar estrategias que permitan elevar la cultura organizacional y en ese contexto se pueda sugerir alternativas como políticas de comunicación, trabajo en equipo, desarrollo personal y adaptación al cambio (Baque L, Álvarez L, Izquierdo A, 2023). Es importante mencionar además que de acuerdo a las estadísticas de la Asociación de Administradoras de Fondos y Fideicomisos con corte al 31 de diciembre de 2023 y publicado en la página web con corte al marzo 2024, las Fiduciarias de Quito que destacan por el patrimonio de los fondos de inversión administrado son:

- Fideval S.A. Administradora De Fondos y Fideicomisos
- Fiducia S.A. Administradora De Fondos y Fideicomisos Mercantiles
- Anefi S.A. Administradora De Fondos y Fideicomisos

Por otro lado, respecto de los negocios fiduciarios administrados por las Fiduciarias de mayor relevancia en Quito son:

- Fiducia S.A. Administradora De Fondos y Fideicomisos Mercantiles
- Anefi S.A. Administradora De Fondos y Fideicomisos
- Heimdalltrust Administradora De Fondos y Fideicomisos S.A
- Fideval S.A. Administradora De Fondos y Fideicomisos

La Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros - SIC en su informe de ranking 2023 indica entre otros puntos de relevantes la participación de las Fiduciarias domiciliadas en la ciudad de Quito, de acuerdo con su tamaño y el patrimonio total (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2023).

Tabla 1: Ranking de Fiduciarias del DMQ – Por su tamaño

Nombre	Nro. Empleados	Tamaño
Fideval S.A. Administradora de Fondos y Fideicomisos.	246	Grande
Fiducia S.A. Administradora de Fondos y Fideicomisos Mercantiles.	165	Mediana
Anefi S.A. Administradora de Fondos y Fideicomisos.	63	Mediana
Fiduciaria Atlántida Fidutlan Administradora de Fondos y Fideicomisos S.A.	40	Pequeña
Enlace Negocios Fiduciarios S.A. Administradora de Fondos y Fideicomisos.	39	Pequeña

Heimdaltrust Administradora de Fondos y Fideicomisos S.A.	31	Pequeña
Fiduciaria Ecuador Fiduecuador S.A. Administradora de Fondos Y Fideicomisos.	23	Pequeña
Hope Administradora de Fondos y Fideicomisos Fiduhope S.A.	16	Pequeña
Analyticafunds Management C.A. Administradora de Fondos y Fideicomisos.	6	Microempresa

Nota. Elaborado por el Investigador, Los datos se obtuvieron de la Superintendencia de Compañías Valores y Seguros, Ranking de Fiduciarias del DMQ.

Tabla 2. Ranking de Fiduciarias del DMQ – Por su patrimonio

Nombre	Patrimonio 2023
Fiducia S.A. Administradora de Fondos y Fideicomisos Mercantiles	\$9.073.947,68
Fideval S.A. Administradora de Fondos y Fideicomisos	\$7.314.210,02
Anefi S.A. Administradora de Fondos y Fideicomisos	\$3.437.763,03
Fiduciaria Atlántida Fidutlan Administradora de Fondos y Fideicomisos S.A.	\$1.980.279,60
Hope Administradora de Fondos y Fideicomisos Fiduhope S.A.	\$826.621,30
Enlace Negocios Fiduciarios S.A. Administradora de Fondos y Fideicomisos	\$685.898,51
Fiduciaria Ecuador Fiduecuador S.A. Administradora de Fondos y Fideicomisos	\$590.457,83
Heimdaltrust Administradora de Fondos y Fideicomisos S.A.	\$274.947,41
Analyticafunds Management C.A. Administradora de Fondos y Fideicomisos	\$507,62

Nota. Elaborado por el Investigador, Los datos se obtuvieron de la Superintendencia de Compañías Valores y Seguros, Ranking de Fiduciarias del DMQ.

Como un dato adicional, sobre la base de la información reportada a la Superintendencia de Compañías Valores y Seguros respecto de los Estados Financieros de las Administradoras de Fondos y Fideicomisos con corte al mes de septiembre de 2024 el patrimonio de cada una de ellas se detalla a continuación:

Tabla 3. Participación de Fiduciarias del DMQ – Por su patrimonio (septiembre 2024)

Nombre	Patrimonio Sept. 2024
Fiducia S.A. Administradora de Fondos y Fideicomisos Mercantiles	\$11.067.491,43
Fideval S.A. Administradora de Fondos y Fideicomisos	\$7.793.679,91
Anefi S.A. Administradora de Fondos y Fideicomisos	\$4.321.552,66

Fiduciaria Atlántida Fidutlan Administradora de Fondos y Fideicomisos S.A.	\$2.082.643,79
Enlace Negocios Fiduciarios S.A. Administradora de Fondos y Fideicomisos	\$930.494,03
Hope Administradora de Fondos y Fideicomisos Fiduhope S.A.	\$883.497,30
Fiduciaria Ecuador Fiduecuador S.A. Administradora de Fondos y Fideicomisos	\$613.033,65
Analyticafunds Management C.A. Administradora de Fondos y Fideicomisos	\$472.133,20
Heimdaltrust Administradora de Fondos y Fideicomisos S.A.	\$251.334,05

Nota. Elaborado por el Investigador, Los datos se obtuvieron de la Superintendencia de Compañías Valores y Seguros.

Con lo indicado, dentro de esta investigación se ha considerado las fiduciarias de mayor relevancia dentro de la ciudad de Quito, tomando en cuenta su participación en el sector por su tamaño y considerando el patrimonio de éstas. Con el fin de analizar si los factores inherentes de la Cultura Organizacional influyen en la Sustentabilidad Empresarial de las Administradoras de Fondos y Fideicomisos del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ). El presente artículo está estructurado por la introducción, la metodología utilizada, los resultados obtenidos, conclusiones de éstos y futuras líneas de investigación.

2. METODOLOGÍA

El enfoque de esta investigación es mixto ya que tiene técnicas cuantitativas como cualitativas. En el caso de las técnicas cuantitativas se ha formulado una hipótesis que, al final del estudio, será validada o rechazada. Para ello se aplicará como instrumento una encuesta (cultura organizacional y sustentabilidad), cuyos resultados permitirán analizar la información y elaborar conclusiones debidamente fundamentadas. Por otro lado, las técnicas cualitativas se enfocan en el análisis de los modelos de cultura organizacional y desarrollo sustentable a lo largo del tiempo. Además, la fase cualitativa permite recolectar y estructurar el contexto teórico del objeto del estudio.

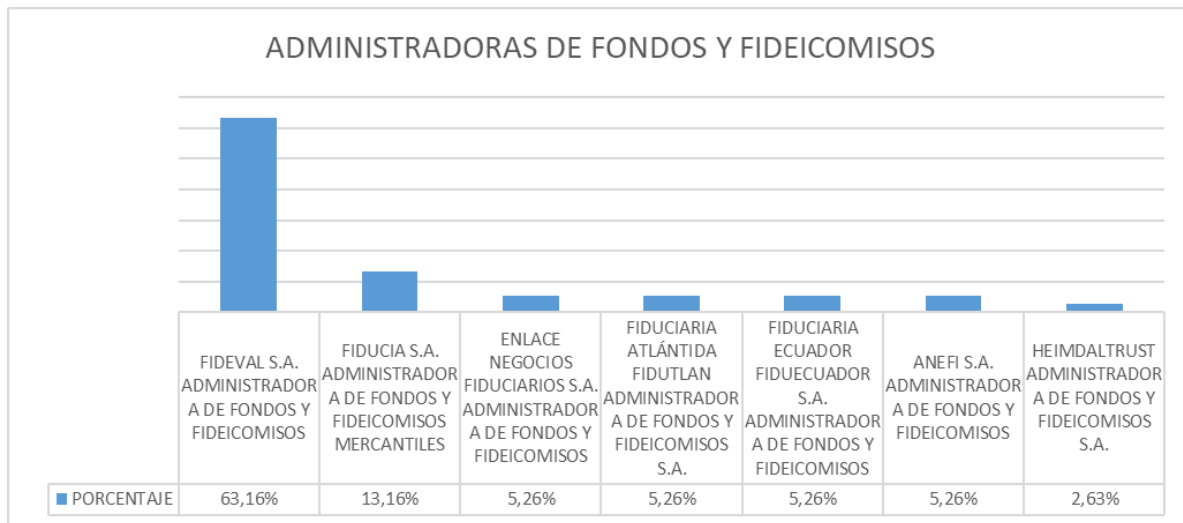
Para la presente investigación el diseño aplicado es de tipo no experimental, esto en virtud de que las variables objeto de estudio a ser analizadas no sufrirán cambios provocados que influyan en los resultados que se obtengan. De igual forma la investigación es transaccional o transversal. Ya que el considerar un instrumento como la encuesta, para la recopilación de los datos de esta será efectuada en un único momento de tiempo y no se considerarán los cambios. El objeto de estudio identificado para la presente investigación son el personal de las administradoras de fondos y fideicomisos que cumplan con las siguientes características: tengan una experiencia mínima de 2 años desempeñando puestos directivos en áreas administrativas, técnicas o comerciales en siete Administradoras de Fondos y Fideicomisos ubicadas en el Distrito Metropolitano de Quito.

Las variables que se consideraran dentro de la encuesta son primero La Cultura Organizacional tomando el cuestionario de Cameron y Quinn del año 2011, en el mismo se evalúan las siguientes dimensiones: características dominantes, liderazgo organizacional, administración del recurso humano, unión de la organización y el énfasis estratégicos. Como segunda variable la Sustentabilidad considerando las dimensiones económica, social y ambiental, se debe mencionar que las preguntas para esta variable fueron construidas por el investigador. Tomando como referencia bases teóricas para la dimensión económica, se considera que su enfoque con la sustentabilidad está relacionado a que se debe mantener niveles equilibrados de capital natural para futuras generaciones, relacionando así a la economía con los recursos naturales (Daly,1990). Para la dimensión social, se basa en cubrir las necesidades humanas que en la actualidad existen, sin que esto signifique comprometer a las futuras generaciones (Brundtland Commission, 1987). Para la dimensión ambiental, se busca que las actividades humanas se mantengan en los límites ambientales o ecológicos que garanticen la sustentabilidad (Rockström et al.,2009).

De igual forma el instrumento de evaluación fue validado por cinco expertos distribuidos entre de la rama académica (3) como de la rama fiduciaria (2), producto de lo cual se pudo obtener que el instrumento a ser aplicado tiene una validación del 95%, porcentaje que se considera óptimo para implementar la encuesta. El presente estudio es muestral por conveniencia y está conformado por el sector de las Administradoras de Fondos y Fideicomisos del Distrito Metropolitano de Quito. Es importante comentar que la clase de muestra que aplicaremos es no probabilística, considerando que no se realizará una selección aleatoria y que los casos seleccionados no son representativos de la población, por lo tanto, no conocemos la probabilidad que pueda existir en este proceso.

El método de muestreo que utilizaremos es discrecional o por juicio que tiene como característica principal que los casos que se seleccionen para aplicar la encuesta son a criterio del investigador sobre la base en su conocimiento de la población y el comportamiento que tenga frente a las variables de estudio. En este caso el estudio se centra en un sector empresarial determinado, es decir las Administradoras de Fondos y Fideicomisos domiciliadas legalmente en la ciudad de Quito. Por lo tanto, se definió un área geográfica específica. Con lo expuesto a continuación se detalla las Administradoras de Fondos y Fideicomisos que fueron consideradas para la presente investigación y cuál fue su nivel de participación dentro de la encuesta aplicada.

Figura 2. Administradoras de Fondos y Fideicomisos encuestadas



Nota. Elaborado por el Investigador, los datos se obtuvieron de la encuesta aplicada.

Luego de aplicada la encuesta y con el fin de validar la fiabilidad de los resultados obtenidos se ha calculado el Alfa de Cronbach, que es una medida de consistencia que evalúa que tan bien un conjunto de preguntas mide un constructo (George & Mallery,2003). En ese sentido se utilizó la Ecuación 1 para obtener nuestro alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] \text{Ecuación 1}$$

α : Coeficiente de Confiabilidad

k: Número de Ítems o pregunta

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianzas por ítem o pregunta

S_T^2 : Varianza Total del instrumento

$$\alpha = \frac{41}{41 - 1} \left[1 - \frac{25.17}{339.66} \right]$$

$$\alpha = 0.949$$

Tabla 4. Tabla de interpretación del Alfa de Cronbach

Valor de α	Interpretación
$\alpha > 0,90$	Excelente (muy alta consistencia interna)
$0,80 \leq \alpha \leq 0,90$	Muy bueno
$0,70 \leq \alpha \leq 0,80$	Aceptable
$0,60 \leq \alpha \leq 0,70$	Cuestionable
$0,50 \leq \alpha \leq 0,60$	Pobre
$\alpha < 0,50$	Inaceptable

Nota. (George & Mallery,2003).

Con el cálculo realizado se puede evidenciar que la encuesta aplicada tiene una excelente consistencia interna. Lo que muestra además que el mismo es fiable, así también muestra que las preguntas del instrumento están correlacionadas altamente y por lo tanto miden de manera consistente el concepto que buscamos evaluar. Podemos decir que el cuestionario aplicado es apto para la investigación que estamos realizando y tiene un alto grado de confianza en los resultados que se ha obtenido.

3. RESULTADOS

En el Ecuador la Administradoras de Fondos y Fideicomisos juegan un papel clave, para contribuir en la sustentabilidad, pues son un medio que permite impulsar el desarrollo de proyectos en los que se administren fondos destinados a iniciativas que tengan un impacto ambiental, social e incluso económico. Pese a que el mercado de valores ha tenido un desarrollo limitado en comparación con otros países, dado que su participación en relación con el PIB fue apenas de un 11% (Guevara Segarra, 2022). Esto también lo confirma la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros ya que luego de más de 10 años de funcionamiento la participación es mínima (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2024).

El presente estudio realizado acerca de La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial de las Administradoras de Fondos y Fideicomisos del DMQ, busca identificar la relación de estas variables como una oportunidad de mejora en este sector empresarial. Considerando que se utilizó el instrumento de Cameron y Quinn, fue factible evaluar la tendencia del tipo de cultura organizacional que predomina en las Administradoras de Fondos y Fideicomisos encuestadas, en ese sentido, los promedios obtenidos para cada uno de los tipos de Cultura Organizacional que se presentaron, son:

Tabla 5. Promedio Actual del Tipo de Cultura Organizacional Fiduciarias DMQ

Letra	Tipo de Cultura Organizacional	Promedio "Actual"
A	Clan	25
B	Ad-hoc	23
C	Mercado	26
D	Jerarquizada	26

Nota. (Cameron & Quinn,2011).

Se puede observar que los tipos de cultura organizacional con mayor puntaje son las de Mercado y Jerarquizada, por lo que se determinan como dominantes dentro de la investigación efectuada. Esto muestra además que las Fiduciarias de la ciudad de Quito, están orientadas tanto a la obtención de los resultados propuestos, al cumplimiento de los objetivos planteados y paralelamente mantienen un fuerte control alineado a las reglas y políticas internas que se manejan. Estos resultados reflejan una ventaja, pues existe una alta eficiencia, claro enfoque a la orientación de resultados, cumplir metas institucionales y estabilidad. Por otro lado, también puede enfrentar fuertes desafíos por la falta de flexibilidad o posiblemente una menor capacidad de adaptarse a los cambios por factores externos y esto se corrobora al ver que el menor puntaje es en el tipo de cultura Ad-hoc.

Se debe indicar que para la revisión de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada se utilizó el software estadístico Jamovi (Jamovi Project, 2022). En ese sentido y con el fin de validar la hipótesis planteada en la presente investigación H₁: Los factores de la cultura organizacional son determinantes para la sustentabilidad empresarial de las Administradoras de Fondos y Fideicomisos de Quito, presentamos los siguientes análisis:

La participación por áreas que se obtuvo dentro de la aplicación de la encuesta fue:

Tabla 6. Administradoras de Fondos y Fideicomisos encuestadas – Frecuencia

Área a la que pertenece en la Fiduciaria	Frecuencia	% Total	% Acumulado
Administración Fiduciaria	14	36,8%	36,8%
Alianzas Corporativas	1	2,6%	39,5%
Ciclo de Vida del Cliente	1	2,6%	42,1%
Comercial Administrativo	2	5,3%	47,4%
Comercial Fondos de Inversión	2	5,3%	52,6%
Cumplimiento	1	2,6%	55,3%
Departamento Administrativo	1	2,6%	57,9%
Financiera Administrativa	2	5,3%	63,2%
Fondos de Inversión	2	5,3%	68,4%
Legal	1	2,6%	71,1%
Negocios Masivos	2	5,3%	76,3%
Operaciones	4	10,5%	86,8%
Servicio de Atención al Cliente	1	2,6%	89,5%
Sistemas	3	7,9%	97,4%
Talento Humano	1	2,6%	100,0%

Nota. Elaborado por el Investigador, Software utilizado Jamovi

Se ha escogido como coeficiente de correlación el Coeficiente de Spearman, que es un coeficiente que mide la relación entre dos variables ordinales, es decir variables que muestran datos categóricos que permiten hacer una clasificación de datos con un orden inherente, pero con la particularidad de no asumir distancias equivalentes entre las categorías establecida (Sullivan, 2018, p. 36). Adicional a ello estas variables no poseen el principio de normalidad y la muestra a la que fue aplicado el instrumento fue a más de 30 personas. Bajo estos parámetros se debe aplicar pruebas no paramétricas. Tomando en cuenta que este coeficiente es una medida no paramétrica que determina si el aumento o disminución de una variable corresponde o está relacionado con el aumento o disminución de otra. El rango para medir este coeficiente es entre -1 (correlación negativa perfecta) y $+1$ (correlación positiva perfecta), en el supuesto caso que el resultado sea cero significa que hay ausencia de correlación (Laerd Statistics,2015).

Para interpretar el coeficiente de correlación de Spearman se puede considerar los siguientes rangos (Hinkle, Wiersma & Jurs, 2003).

Tabla 7. Tabla de interpretación del Alfa de Rho de Spearman

Valor de Rho	Fuerza de Correlación entre Variables
0.00 a 0.30	Débil
0,3 a 0,7	Moderada
0,7 a 1,0	Fuerte

Nota. (Hinkle, Wiersma & Jurs, 2003).

Luego de ejecutar el cálculo de la correlación con Jamovi, considerando las variables cultura organizacional y sustentabilidad, así como cada una de las dimensiones se obtuvo lo siguiente:

Tabla 8. Matriz de Correlación – Dimensiones de la Cultura Organizacional

		Características Dominantes	Liderazgo Organizacional	Administración del Recurso Humano	Unión de la Organización	Énfasis Estratégicos	Criterio de Éxito
Características Dominantes	Rho de Spearman	-					
	gl	-					
	valor p	-					
Liderazgo Organizacional	Rho de Spearman	0,491	-				
	gl	36	-				
	valor p	0,002	-				
Administración del Recurso Humano	Rho de Spearman	0,517	0,541	-			
	gl	36	36	-			

	valor p	<.001	<.001	-			
Unión de la Organización	Rho de Spearman	0,540	0,55000	0,624	-		
	gl	36	36	36	-		
	valor p	<.001	<.001	<.001	-		
Énfasis Estratégicos	Rho de Spearman	0,47	0,735	0,526	0,547	-	
	gl	36	36	36	36	-	
	valor p	0,003	<.001	<.001	<.001	-	
Criterio de Éxito	Rho de Spearman	0,520	0,444	0,542	0,660	0,443	-
	gl	36	36	36	36	36	-
	valor p	<.001	0,005	<.001	<.001	0,005	-

Nota. Elaborado por el Investigador, Software Jamovi

En la tabla Nro. 8 se puede identificar cual es la correlación que existen entre cada una de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional y de ese modo identificar aquellas que tiene una relación clave entre sí. Las dimensiones de "Unión de la organización con la Administración de recursos humanos", las dimensiones "Énfasis estratégico con Unión de la organización" y las dimensiones "Liderazgo organizacional con Características dominantes" tiene una correlación moderada positiva. Lo que nos indica que al mejorar o decaer cualquiera de las dos dimensiones que se relacionan entre sí, serán directamente proporcionales y además estadísticamente significativas. Con lo expuesto las dimensiones de Unión de la Organización y énfasis estratégico tienen un impacto moderado por lo que fortalecer estas dimensiones puede generar impacto positivo en la Cultura Organizacional de las Fiduciarias de la ciudad de Quito.

Tabla 9. Matriz de Correlación – Dimensiones de la Sustentabilidad

		Económico	Social	Ambiental
Económico	Rho de Spearman	-		
	Gl	-		
	valor p	-		
Social	Rho de Spearman	0,667	-	
	Gl	36	-	
	valor p	<.001	-	
Ambiental	Rho de Spearman	0,551	0,509	-
	Gl	36	36	-
	valor p	<.001	0,001	-

Nota. Elaborado por el Investigador, Software Jamovi

En la tabla Nro. 9 se puede identificar cual es la correlación que existen entre cada una de las dimensiones de la variable Sustentabilidad, de ese modo identificar aquellas dimensiones que tiene una relación clave entre sí. Las dimensiones "Económico con Social", "Económico con Ambiental" y "Social con Ambiental" tiene una correlación moderada positiva. Esto significa que en cualquiera de las dos dimensiones que se relacionan entre sí, serán directamente proporcionales y además estadísticamente significativas. La dimensión económica es la que mayor correlación tiene con las dos dimensiones adicionales, por lo que se confirma que con manejo adecuado de las finanzas puede lograr avances en otras áreas de las Fiduciarias respecto de la sustentabilidad. Además, se puede observar una interdependencia entre la Responsabilidad Social Corporativa y la Gestión Ambiental.

Tabla 10. Matriz de Correlación – Cultura Organizacional - Características Dominantes vs Dimensiones de Sustentabilidad

		Características Dominantes
Características Dominantes	Rho de Spearman	-
	gl	-
	valor p	-
Económico	Rho de Spearman	0,332
	gl	36
	valor p	0,042
Social	Rho de Spearman	0,459
	gl	36
	valor p	0,004
Ambiental	Rho de Spearman	0,431
	gl	36
	valor p	0,007

Nota. Elaborado por el Investigador, Software Jamovi

En la tabla Nro. 10 se puede identificar cual es la correlación que existen entre la dimensión de Características Dominantes de la Cultura Organizacional con las dimensiones de la variable Sustentabilidad. A excepción de la dimensión económica, la social y ambiental tienen una correlación moderada. La dimensión económica es débil respecto de las características dominantes, por lo que se puede deducir que estas tienen una relación baja y limitada. Lo que de una manera global indicaría que las Fiduciarias tienen un enfoque hacia la sustentabilidad ambiental y social principalmente.

Tabla 11. Matriz de Correlación – Cultura Organizacional - Liderazgo Organizacional vs Dimensiones de Sustentabilidad

	Liderazgo Organizacional
--	--------------------------

Liderazgo Organizacional	Rho de Spearman	-
	gl	-
	valor p	-
Económico	Rho de Spearman	0,392
	gl	36
	valor p	0,015
Social	Rho de Spearman	0,611
	gl	36
	valor p	<.001
Ambiental	Rho de Spearman	0,461
	gl	36
	valor p	0,004

Nota. Elaborado por el Investigador, Software Jamovi

En la tabla Nro. 11 se puede identificar cual es la correlación que existen entre la dimensión de Liderazgo Organizacional de la Cultura Organizacional con las dimensiones de la variable Sustentabilidad, a excepción de la dimensión económica, la social y ambiental tienen una correlación moderada. Considerando que la dimensión económica es débil respecto del Liderazgo Organizacional se puede afirmar, que mejorar el liderazgo puede mejorar los resultados en términos de recursos económicos y paralelamente mejorar las prácticas sustentables que implemente o mantengan las Fiduciarias.

Tabla 12. Matriz de Correlación – Cultura Organizacional - Administración de Recursos Humanos vs Dimensiones de Sustentabilidad

		Administración del Recurso Humano
Administración del Recurso Humano	Rho de Spearman	-
	gl	-
	valor p	-
Económico	Rho de Spearman	0,486
	gl	36
	valor p	0,002
Social	Rho de Spearman	0,4
	gl	36
	valor p	0,013
Ambiental	Rho de Spearman	0,758
	gl	36

valor p <.001

Nota. Elaborado por el Investigador, Software Jamovi

En la tabla Nro. 12 se puede identificar cual es la correlación que existen entre la dimensión de Administración del Recurso Humano de la Cultura Organizacional con las dimensiones de la variable Sustentabilidad, a excepción de la dimensión ambiental que tiene una correlación fuerte, la social y ambiental tienen una correlación moderada. Esta dimensión de la Cultura Organizacional es clave dentro de las empresas en general y en el ámbito fiduciario no es la excepción, es por ello que el coeficiente de correlación con la dimensión ambiental es mayor y más fuerte, por lo que es vital la inclusión del talento humano con las prácticas sustentables.

Tabla 13. Matriz de Correlación – Cultura Organizacional - Unión de la Organización vs Dimensiones de Sustentabilidad

		Unión de la Organización
Unión de la Organización	Rho de Spearman	-
	gl	-
	valor p	-
Económico	Rho de Spearman	0,357
	gl	36
	valor p	0,028
Social	Rho de Spearman	0,379
	gl	36
	valor p	0,019
Ambiental	Rho de Spearman	0,622
	gl	36
	valor p	<.001

Nota. Elaborado por el Investigador, Software Jamovi

En la tabla Nro. 13 se puede identificar cual es la correlación que existen entre la dimensión de Unión de la Organización de la Cultura Organizacional con las dimensiones de la variable Sustentabilidad, esta dimensión está moderadamente correlacionada con la dimensión ambiental, mientras que con la social y económica es débil. Con este resultado podemos decir que en una organización un equipo de trabajo unido tiende a apoyar iniciativas sustentables. Sin embargo, se puede indicar que no tiene una fuerte influencia en la dimensión económica y social.

Tabla 14. Matriz de Correlación – Cultura Organizacional - Énfasis Estratégicos vs Dimensiones de Sustentabilidad

		Énfasis Estratégicos
Énfasis Estratégicos	Rho de Spearman	-
	gl	-
	valor p	-
Económico	Rho de Spearman	0,582
	gl	36
	valor p	<.001
Social	Rho de Spearman	0,620
	gl	36
	valor p	<.001
Ambiental	Rho de Spearman	0,581
	gl	36
	valor p	<.001

Nota. Elaborado por el Investigador, Software Jamovi

En la tabla Nro. 14 se puede apreciar cual es la correlación que existen entre la dimensión de Énfasis Estratégicos de la Cultura Organizacional con las dimensiones de la variable Sustentabilidad, esta dimensión está moderadamente correlacionada con todas las dimensiones de sustentabilidad. Con lo indicado esta dimensión de la Cultura Organizacional es indispensable que sea fortalecida con el fin de priorizar aspectos de responsabilidad corporativa e impacto social (Carrillo P, Galarza S, 2022).

Tabla 15. Matriz de Correlación – Cultura Organizacional - Criterios de Éxito vs Dimensiones de Sustentabilidad

		Criterio de Éxito
Criterio de Éxito	Rho de Spearman	-
	gl	-
	valor p	-
Económico	Rho de Spearman	0,353
	gl	36
	valor p	0,030
Social	Rho de Spearman	0,372
	gl	36
	valor p	0,022
Ambiental	Rho de Spearman	0,638
	gl	36
	valor p	<.001

Nota. Elaborado por el Investigador, Software Jamovi

En la tabla Nro. 15 se puede identificar cual es la correlación que existen entre la dimensión de Criterios de Éxito de la Cultura Organizacional con las dimensiones de la variable Sustentabilidad, está moderadamente correlacionada con la dimensión ambiental lo que impulsa a las organizaciones a darle mayor importancia a las prácticas de sustentabilidad y poder llegar a ser un indicador. En cuanto a las dimensiones social y económica mantienen una correlación baja lo que se puede interpretar que las Fiduciarias deben considerar como un factor de éxito al bienestar social. De igual forma para la segunda dimensión se podría decir que los factores de éxito que tienen las fiduciarias van más allá de los aspectos financieros.

Tabla 16. Matriz de Correlación – Cultura Organizacional vs Sustentabilidad

		Cultura Organizacional	Sustentabilidad
Cultura Organizacional	Rho de Spearman	-	
	gl	-	
	valor p	-	
Sustentabilidad	Rho de Spearman	0,818	-
	gl	36	-
	valor p	<.001	-

Nota. Elaborado por el Investigador, Software Jamovi

Tomando en cuenta la mediana de las preguntas que corresponden a Cultura Organizacional y la mediana de las preguntas aplicadas a la Sustentabilidad, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.818 podemos observar que la correlación entre la Cultura Organizacional y la Sustentabilidad es FUERTE POSITIVA entre las dos variables. Lo que nos indica que a medida que se mejore la Cultura Organizacional, también se podrá evidenciar una mejora en las prácticas de sustentabilidad o su implementación tenga una mejor acogida. Esta correlación es consistente y además las variables son directamente proporcionales. Considerando también los principios estadísticos generales descritos por Sullivan (2018).

Tabla 17. Tabla de Principios Estadísticos Generales

Hipótesis Nula (Ho)	Hipótesis Alternativa (H1)	Criterio para rechazar Ho
El coeficiente de correlación es igual a cero, lo que implica que no existe correlación entre las variables analizadas.	El coeficiente de correlación no es igual a cero, lo que implica que existe correlación entre las variables analizadas.	Si el valor de $p < 0,05$ (nivel de significancia típico), se rechaza la Hipótesis Nula (H), indicando que la correlación es estadísticamente significativa.

Nota. (Sullivan, 2018).

Al haber obtenido un valor p de < 0.001 se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y por lo tanto podemos decir que existe correlación entre los factores inherentes de la Cultura Organizacional y la Sustentabilidad Empresarial de las Administradoras de Fondos y Fideicomisos del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ).

Recapitulando, con los resultados obtenidos se puede evidenciar, que existe una relación directamente proporcional entre la Cultura Organizacional y la Sustentabilidad Empresarial de las Administradoras de Fondos y Fideicomisos. Por lo tanto, se puede considerar adoptar la sustentabilidad como parte de la cultura de una organización. Además, no solo tiene un impacto en el aspecto ambiental, sino también estimular la innovación dentro de la empresa y de ese modo optimiza sus procesos. Lo que a su vez se verá traducido en un valor agregado para los clientes externos e internos, motivándolos a formar parte de procesos de transformación.

Para la empresa estas mejoras implican cadenas de suministros responsables, inversión en tecnologías limpias y un mejor posicionamiento en el mercado ya que denotan compromiso, responsabilidad. Pueden además acceder a mercados internacionales y también planificar su permanencia a largo plazo. El fortalecimiento de la cultura organizacional basado en la sustentabilidad se enfoca en crear un legado positivo para las futuras generaciones, alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La creación de relaciones comerciales sólidas y competitivas en un mercado que cada vez es más evidente hacerles frente a los retos ambientales buscando un desarrollo global justo y con equilibrio (Carrillo Á, Galarza S, 2022).

4. CONCLUSIONES

Con lo expuesto anteriormente se puede concluir que la cultura organizacional y sus factores tienen una influencia directa, significativa y positiva a la sustentabilidad empresarial de las Administradoras de Fondos y Fideicomisos del Distrito Metropolitano de Quito. Ya que la relación entre estas dos variables muestra que la cultura organizacional impulsa la colaboración, el desarrollo humano, el actuar ético y la orientación a resultados, es la base para implementar actividades, estrategias o prácticas de sustentabilidad de manera adecuada. Así también es necesario conocer dentro de las organizaciones cual es el tipo de cultura organizacional que tiene y sobre esa base pensar cual es el rumbo que quieren tener y definir acciones a seguir para alcanzarlo.

En cuanto al impacto que la cultura organizacional puede llegar a tener respecto de la sustentabilidad, podemos indicar que en el aspecto económico el estar enfocados en los resultados que se deben obtener hacen que las utilidades mejoren, la aplicación de políticas de anticorrupción y/o lavados de activos son medidas preventivas que pueden evitar contingentes económicos. En el aspecto social se ve que, al promover el bienestar de los colaboradores, así como su desarrollo profesional y personal, permite que los mismos se sientan en un ambiente laboral seguro e inclusivo y sientan un compromiso con las políticas de sustentabilidad que se implanten.

Con la base de contar con personal ético, impulsar la política de responsabilidad social corporativa mejora la presencia de las empresas ante su cliente interno como cliente externo. En el aspecto ambiental es fundamental pensar en implementar paulatinamente prácticas efectivas, como gestión de residuos, optimización de recursos o inversión en tecnología sustentable, lo que permite mantener una mejora continua. De esa forma una cultura organizacional, empática, flexible y con la capacidad de impulsar a sus colaboradores a estar abiertos al cambio. Una cultura organizacional fuerte y sólida, con valores claros, definidos, así como prácticas efectivas tienen un impacto positivo en la adopción de estrategias de sustentabilidad, considerando como base a los procesos de la organización y el liderazgo que en ésta se aplique.

Como oportunidades de mejora para impulsar lo antes mencionado se sugiere trabajar en fortalecer la cultura organizacional, diseñando programas de liderazgo, trabajo en equipo, programación neurolingüística (PNL), que promuevan el desarrollo individual y grupal de los miembros de las Administradoras de Fondos y Fideicomisos de Quito. Así de la mano se fomente la práctica de valores, la comunicación efectiva de los clientes internos y externos, que contribuya a que las políticas de sustentabilidad se vean reflejadas. También dar apertura a proyectos innovadores que motiven al personal a involucrarse en estos procesos pueden hacer la diferencia en el sector fiduciario, creando una cultura organizacional innovadora que sostenga los cambios que vayan surgiendo.

Así también se deja abierta la posibilidad de futuras líneas de investigación relacionadas a este tema vinculando más variables como el liderazgo y el rol que éste tendría en la Cultura Organizacional y la sustentabilidad.

Finalmente, la presente investigación busca incentivar de una manera positiva mejores prácticas que permitan usar a la Cultura Organizacional como un motor que impulsa a las estrategias que se quieran implementar en las Administradoras de Fondos y Fideicomisos estrategias para contribuir con la sustentabilidad, recordando que estas estrategias permiten a las empresas tener mayores posibilidades de adaptarse a un mercado de constante evolución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chávez Martínez, J. D. J., & Ibarra Michel, J. P. (2016). Liderazgo y cambio cultural en la organización para la sustentabilidad. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 18(1), 138-158. <https://doi.org/10.36390/telos181.09>
- Galarza Torres, S. P., Fernández Lorenzo, A., Carrillo Punina, Á. P., Raura Ruiz, J. G., Armijos Robles, L. A., Tipán Tapia, L. A., & Benavides Ortiz, G. G. (2024). Methodological validation of the cooperative social responsibility measurement instrument. *Evolutionary Studies in Imaginativa Culture*, 8(S2), 1536-1553.

- Martínez Castillo, R., & Martínez Chaves, D. (2016). Perspectivas de la sustentabilidad: Teoría y campos de análisis. *Pensamiento Actual*, 16(26), 123. <https://doi.org/10.15517/pa.v16i26.25188>
- Carro Suñeriza, J., Sarmiento Paredes, S., & Rosano Ortega, G. (2017a). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 352-365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Galarza Torres, S. P., Carrillo Punina, Á. P., & Carrillo Punina, L. P. (2019). Estilos de liderazgo en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas: Modelo lineal de equilibrio en resultados. *Revista ECA Sinergia*, 10(2), 96-104. Recuperado de <https://www.revistas.utm.edu.ec/index.php/ecasinergia>
- Zarta Ávila, P. (2018). La sustentabilidad o sostenibilidad: Un concepto poderoso para la humanidad. *Tabula Rasa*, 28, 409-423. <https://doi.org/10.25058/20112742.n28.18>
- González-Díaz, R. R., & Gozález-Díaz, K. N. (2020). Cultura organizacional y Sustentabilidad empresarial en las Pymes durante crisis periodos de confinamiento social. *CIID Journal*, 1(1), 28-41. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.40>
- Punina, Á. P. C. (s. f.). MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. . . ISSN.
- Fajardo, J. L. Y., Gómez, N. P., & Mejía, J. R. S. (2020). *Cultura Organizacional*. 11.
- García-Samper, M., Manotas, E. N., Ramírez, J., & Hernández-Burgos, R. (2022). Cultura organizacional verde0: Análisis desde las dimensiones de sostenibilidad corporativa. *Información tecnológica*, 33(2), 99-106. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200099>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Steps by Step: A Simple Guide and Reference*. Allyn & Bacon.
- Guevara Segarra, M. (2022). Nota de economía: Análisis del comportamiento de los mercados de valores en el Ecuador. Universidad Internacional del Ecuador. Recuperado de <https://www.researchgate.net>
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (2024). Mercado de valores. Recuperado de <https://www.supercias.gob.ec>
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (16 de 02 de 2023). Ranking de Compañías. Obtenido de Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros: <https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/ranking/reporte.html>
- Asociación de Administradoras de Fondos y Fideicomisos. (diciembre 2023). Estadísticas-CONSOLIDADO A DICIEMBRE 2023, 14 MARZO 2024. Obtenido de Asociación de Administradoras de Fondos y Fideicomisos: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1cUlzosr28oLJ5sMeaqr0AruxRVpwBY9A/edit?gid=1976896111#gid=1976896111>
- Jamovi Project. (2022). *Jamovi (Versión 2.3) [Computer Software]*. <https://www.jamovi.org>

- Laerd Statistics. (2015). Spearman's Rank-Order Correlation. Recuperado de <https://statistics.laerd.com>.
- Hinkle, D. R., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (2003). Applied statistics for the behavioral sciences (5th ed.). Houghton Mifflin.
- Sullivan, M. (2018). Statistics: Informed decision using data (5th ed.). Pearson Education.
- Daly, H. E. (1990). Toward some operational principles of sustainable development. *Ecological Economics*, 2(1), 1-16. [https://doi.org/10.1016/0921-8009\(90\)90010-R](https://doi.org/10.1016/0921-8009(90)90010-R)
- Brundtland Commission. (1987). *Our Common Future*. Oxford University Press.
- Rockström, J., Steffen, W., Noone, K., Persson, Å., Chapin, F. S., Lambin, E., Lenton, T. M., Scheffer, M., Folke, C., Schellnhuber, H. J., Nykvist, B., de Wit, C. A., Hughes, T., van der Leeuw, S., Rodhe, H., Sörlin, S., Snyder, P. K., Costanza, R., ... Foley, J. A. (2009). A safe operating space for community. *Nature*, 461 (7263), 472-475. <https://doi.org/10.1038/461472a>
- Carrillo Punina, Á. P., & Galarza Torres, S. P. (2022). Reportes de sostenibilidad de organizaciones sudamericanas. *Ciencias Administrativas*, 10(20), 1-15. <https://doi.org/10.24215/23143738e103>