



LA ENDOGAMIA EMPRESARIAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LAS SECRETARIAS EJECUTIVAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ, DEL CANTÓN PORTOVIEJO, PERÍODO 2018.

Kiara Gertrudis Quimis Chillán,
egresada de la carrera de Secretariado Ejecutivo de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí.

Dr. C. Mónica Arteaga Linzán. PhD,
docente de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí, correo: marteaga@utm.edu.ec

Mg. Mercedes Cedeño Barreto,
docente de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí, correo: mcedeno@utm.edu.ec, fono: 0990193424

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Kiara Gertrudis Quimis Chillán, Mónica Arteaga Linzán y Mercedes Cedeño Barreto (2019): "La endogamia empresarial en el rendimiento laboral de las secretarias ejecutivas de la Universidad Técnica de Manabí, del Cantón Portoviejo, período 2018", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (enero 2019). En línea

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/01/endogamia-empresarial.html>

RESUMEN

La investigación tenía como objetivo determinar si existe la endogamia empresarial en el rendimiento laboral de las secretarias ejecutivas de la Universidad Técnica de Manabí del cantón Portoviejo, por ser un tema sigilosamente presente sin detalles teóricos específicos que lo describan. Se realizó una investigación de mixta (cuali – cuantitativa), con una metodología descriptiva, analítica, con los métodos: bibliográficos, deductivos, reflexivos, con la aplicación de técnicas: Recopilación Documental, observación, entrevista, encuesta a un total de 28 secretarias ejecutivas que laboran en la institución en los diferentes departamentos académicos de la Universidad, así como a estudiantes para saber si tienen conocimientos sobre lo que significa la endogamia y que efectos producen en el rendimiento laboral. También se contó con la entrevista realizada a tres personas de Riesgo Laboral externo que explicaron lo que significa el término de Endogamia y su efecto en el entorno. En el Ecuador no ha sido un abordaje investigativo que tenga mayores resultados a nivel bibliográfico, lo que hace presumir que no es algo relevante ni que se presenten en todos los estratos laborales, no obstante, a nivel mundial es algo que se ha venido dado por condicionante humana, patrones culturales y sociales que han establecido límites excesivos en cuanto a poder y autoridad.

Palabras claves: Endogamia, Nepotismo, Rendimiento Laboral, Secretarias Ejecutivas, relaciones laborales.

RESUMEN

La investigación tenía como objetivo determinar si existe la endogamia empresarial en el rendimiento laboral de las secretarías ejecutivas de la Universidad Técnica de Manabí del cantón Portoviejo, por ser un tema sigilosamente presente sin detalles teóricos específicos que lo describan. Se realizó una investigación de mixta (cuali – cuantitativa), con una metodología descriptiva, analítica, con los métodos: bibliográficos, deductivos, reflexivos, con la aplicación de técnicas: Recopilación Documental, observación, entrevista, encuesta a un total de 28 secretarías ejecutivas que laboran en la institución en los diferentes departamentos académicos de la Universidad, así como a estudiantes para saber si tienen conocimientos sobre lo que significa la endogamia y que efectos producen en el rendimiento laboral. También se contó con la entrevista realizada a tres personas de Riesgo Laboral externo que explicaron lo que significa el término de Endogamia y su efecto en el entorno. En el Ecuador no ha sido un abordaje investigativo que tenga mayores resultados a nivel bibliográfico, lo que hace presumir que no es algo relevante ni que se presenten en todos los estratos laborales, no obstante, a nivel mundial es algo que se ha venido dado por condicionante humana, patrones culturales y sociales que han establecido límites excesivos en cuanto a poder y autoridad.

Palabras claves: Endogamia, Nepotismo, Rendimiento Laboral, Secretarías Ejecutivas, relaciones laborales.

INTRODUCCIÓN

Para la sociedad en general es importante como subsistencia de la humanidad el poder ser ente generador de fuerza de trabajo, esto garantiza y prioriza el eje fundamental la calidad de vida y bienestar social de derecho. No obstante, está supeditado a condiciones vulnerables, vacíos legales, injusticias sociales desigualdades de oportunidades contada desde la misma historia, realidad actual parecida solo que con exigencias y menos maltrato físico. (Rodríguez, 2010); ahora existe leyes que regulan los derechos y las obligaciones laborales de las personas. (Macías, 2015). No obstante, en algunos momentos, trabajar, se ha considerado como una acción perjudicial para el hombre, tanto en su salud física como psicológica y mental. (Macías & Cedeño, 2018),

Factores de riesgo psicosociales, sus bases teóricas sustentadas desde la Agencia Europea de Seguridad y Salud (AESS) (2002) quien la define como: “Aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores.”. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002)) lo sustenta cuando la indica como: “las interacciones entre el contenido del trabajo, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores por otro”.

La endogamia es una de las causales de riesgo psicosociales con mayores indicios de peligrosidad, puesto que es invisible socialmente sin embargo afecta al desarrollo armónico, estabilidad laboral, estado emocional de las personas que lo padecen, esto en muchos casos se presentan por la falta protocolos o procedimientos claros que les ayude a resolver conflicto que perjudiquen las interrelaciones entre secretarías y/o directos de las universidades.

Para poder establecer una idea conceptual de la palabra “Nepotismo”, en el Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas de Torres quien manifiesta: “Nepotismo. - corrupta política caracterizada por el favoritismo familiar, por la dispensa de honores, dignidades, cargos y prebendas a los parientes y amigos” (Cabanellas, 211).

“La palabra Nepotismo utilizada, a partir del año 1843, proviene del italiano, “nepote, o nipóte (sobrino), a través de nuestro propio vocablo, nepote (desde 1734), al que hace actualmente referencia al pariente de o al que tiene privanza con el Papa, y es la preferencia exagerada por favorecer a los parientes, especialmente en cargos públicos. Tuvo un primer significado de sobrino

que derivó en preferencia papal por la costumbre, casi sin excepciones, de adjuntar el cargo de Nepote al sobrino, perdiendo luego en significado inicial” (etimologías,dechile.net/. Nepotismo)

En la opinión de. Martinez, (2014) El Nepotismo es la practica misma de quienes ostentan el poder, ya sea, Ideológico, político, o económico etc. Para su solo uso.

“Según el diccionario en línea de la Universidad de Oxford, nepotismo es la práctica entre aquellos con poder o influencia, de favorecer a sus parientes y amigos mediante la entrega de cargos o trabajos. Otros diccionarios lo describen como la desmedida preferencia que algunos dan a sus parientes para las concesiones o empleos públicos” (pág. 21)

Para la RAE (2014) “El nepotismo es la preferencia que tienen “funcionarios Públicos”, para dar empleos a familiares o amigos, sin importar el mérito para ocupar el cargo, sino su lealtad o alianza.”;

En la actualidad este problema es latente, debido a que no existe un mecanismo de control como es procedimiento sancionador eficaz, que controle los casos de nepotismo en la administración pública municipal quedando la falta administrativa en la ilegalidad, (Montaño & Jaramillo, 2011); En la Ley Orgánica de Servicio Público se encuentra tipificada, la prohibición del nepotismo pero se observa que las autoridades nominadoras, quienes ejercen el poder público, incorporan laboralmente a sus familiares en la misma Institución, para obtener beneficio personal o familiar dentro del 4to grado de consanguinidad y 2do de afinidad.

En el Ecuador no existe resultados de investigaciones que direccionen el termino de Endogamia como proceso sino que se le conoce como Nepotismo; La legislación ecuatoriana, (2008), ha previsto una compleja normativa legal en la ley Orgánica de Servicio Público (2012) en el art. 6.- DEL NEPOTISMO, INHABILIDADES Y PROHIBICIONES Del Nepotismo.- Se prohíbe a toda autoridad nominadora, designar, nombrar, posesionar y/o contratar en la misma entidad, institución, organismo o persona jurídica, de las señaladas en el artículo 3 de esta Ley, a sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, a su cónyuge o con quien mantenga unión de hecho; Se prohíbe la contratación de parientes hasta el cuarto de grado de consanguinidad y segundo de afinidad, para ocupar cargos de Presidentes o Directores de una Institución pública que sea manejada indirectamente por otra institución pública. Ha existido un incremento considerable del nepotismo prácticas de favoritismo familiar que vulneran los principios del sistema democrático. Se trata de una cuestión compleja por la borrosa frontera existente entre la vocación política de los miembros de una familia y el nepotismo, que, según la Real Academia de la Lengua, es "la desmedida preferencia que algunos dan a sus parientes para las concesiones o empleos públicos".

En el ámbito empresarial no hay nepotismo, ya que en el manejo y designación de cargos prevalece la función de confidencialidad por parte de la autoridad pudiendo ser empleados los familiares y amigos cercanos a él. Sin embargo, en la función pública es totalmente distinto, deben prevalecer y anteponerse las buenas conductas ligadas a la ética, reconocimientos y preparación académica sobre las relaciones de parentesco, confiabilidad entre los titulares de las instancias públicas a efecto de prevenir acciones de corrupción y obtención de beneficios ilegítimos en la administración pública, (Ordoñez, 2018).

El nepotismo propicia un conflicto de intereses entre el personal y el general, por otro lado, restringe el acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas, dificulta que las entidades públicas puedan cumplir objetivamente con las funciones que les son encomendadas, pues se vela por el interés y bienestar de unos cuantos. También así debilita un ambiente saludable para el control interno de la función pública y perturba la disciplina laboral, debido a la falta de imparcialidad del superior para ejercer su potestad de mando en un plano de igualdad sobre los cargos vinculados.” (Ortiz, 2011, pág. 35)

En las profesión de las secretarias se ha establecido que las condiciones laborales no solo se limitan a procesos de trabajo técnicos sino que tienen que ver con justos, equilibrados y equitativos derechos de contratación y/o ascenso laboral, esto garantiza la igualdad de oportunidades del medio para que las personas puedan tener derechos a trabajar, aportar con su contingente físico, intelectual, emocional y psicológico a la sociedad y por ende desarrollar estilos de vida que les permita tener un buen bienestar social.

Por ello es necesario tener claro los procesos de inserción laboral y profesional sobre todo cuando se tiene personas capacitadas para desarrollar actividades, tareas y responsabilidades cualificadas. Su preparación debe ser para el trabajo en equipo, mantener la creatividad e innovación en el uso de la tecnología acorde a las necesidades, con las suficientes competencias para la solución de problemas, con espíritu emprendedor y sensibilidad social y que su formación contribuya de forma positiva y significativa al cumplimiento de los objetivos, misión y visión de la empresa para la cual prestan sus servicios. (Veintimilla, 2014)

Todos las personas tiene expectativas sobre las funciones de las secretaria, puesto que consideran que sus actividades van relacionadas al trabajo directo con su jefe, con las tareas establecidas, además de acompañar en la vigilancia de los procesos a seguir dentro de la empresa, por eso su perfil debe estar orientado a cumplir con algunas virtudes como dispensar un trato, amable con cortesía y seriedad, tener excelente redacción y ortografía, facilidad de expresión verbal y escrita, ser una persona proactiva y organizada con facilidad para interactuar en grupos, brindar apoyo a todos los departamentos y desempeñarse con mucha eficiencia en su área, pero sobre todo, buenas relaciones personales. (Escobar, Rodríguez & Mendoza 2015)

El Ecuador las secretarias tiene retos que les permiten estar al frente de nuevos retos enfocados a la satisfacción de los clientes, incluso en el ámbito público donde los servidores públicos constituyen el eslabón fundamental en la cadena de la eficiencia y la sostenibilidad en el servicio de un país, mientras más se aprecia el servicio de atención a los usuarios este mejorara los resultados en la productividad del trabajo y en la prestación de los servicios a los clientes. (Freire & Pais, 2013)

La Secretaria Ejecutiva de empresas privadas en el Ecuador, son seleccionadas mediante test que se aplican con mucha rigurosidad, sobre todo en su potencial de servicio al público. En las instituciones públicas ahora se exige a las Secretarias, que además de capacidad profesional ejerzan aptitudes para la Organización, que pongan en práctica habilidades para el planeamiento, motivación, liderazgo y toma de decisiones; y sobre todo, que demuestren ejercer capacidad y talento para relacionarse con el público que acude en busca de un buen servicio en la institución donde labora, porque la imagen profesional es uno de los factores más importantes en el logro de las metas deseadas de una empresa o institución. (Valencia, 2015)

DESARROLLO

Endogamia

En la Real Academia de Lenguas (RAE; 2014) la endogamia se refiere al *comportamiento endogámico, el rechazo a la incorporación de miembros ajenos a un grupo social en particular. Su interés superior es defender la homogeneidad de un grupo, de manera que éste se mantenga siempre igual a sí mismo y diferenciable de todos los demás. La unidad del clan es la razón suprema.*

Otro de las definiciones sobre la endogamia esta la *actitud social de rechazo a la incorporación de miembros ajenos al propio grupo o institución.* Desde esta visión se puede referir como algo positivo según lo indica (Prat, 2011):

- Construir una cultura basada en valores estables y coherentes.
- Poder llevar a cabo una buena gestión del conocimiento y know-how de la empresa.

- Adquirir memoria histórica de mercado y ayudar a prevenir ciclos, es decir desarrollo de una óptima visión de futuro o estratégica.
- Fidelizar algunos colaboradores, algunos proveedores y algunos clientes.

No obstante, el mismo autor manifiesta que en exceso puede tener consecuencias como:

- Petrificación y obsolescencia de prácticas.
- ¿Creerse el “ombligo del mundo” ...” espejito...espejito...soy yo el mejor?”
- Ver lo diferente o la diversidad como un peligro.
- Sectarismos o “clubes privados”.
- Procedimentación, jerarquización y funcionarización de la organización, etc.
- Desarraigo de colaboradores.

Cuando ya se está bajo estos lineamientos excesivos, la justificación propicia es la que indican que lo hace por precautelar y garantizar “lo mejor; porque es dentro de casa donde se aprende el negocio; porque nadie mejor que los que conocen para rendir; solo ellos conocen el oficio entre otras”; (Rey, 2015), no obstante esta forma de “cultura” aunque coherente con las convicciones propias, no tiene sustento académico social científicamente comprobado que lo apruebe, y más bien están dentro de lo que se explota como una forma de atropellamiento y supervivencia de poder que relativamente conmueve y promueve garantías de estabilidad, mercado competitivo, y ganancias de bienes y servicios. Este sistema ha estado presente durante muchos años, siendo rentable en otros tiempos, pero que ahora cuesta entender, las condiciones del entorno, la globalización, tecnificación, automatizado de procesos han demostrado que no siempre es rentable; (Larrea, 2013),

Otros autores Ibáñez (2014), Guillen (2015) sostienen que en las organizaciones la endogamia se produce cuando se quiere o pretende tener en nuestro grupo, clan o casta (termino que se ha puesto de moda) a un determinado colectivo igual entre ellos; esto en las organizaciones cuidan de incorporar nuevas personas a las empresas con características similares como lo dice García; (2016):

- Personas que hayan trabajado en el mismo sector
- Personas que hayan estudiado en un determinado lugar o entorno educativo, como puede ser Escuelas de Negocios o determinadas Universidades o Centros de Educación
- Personas Universitarias o bien con cierta titulación específica, como empresas que solo quieren Ingenieros o Licenciados en ADE.
- Personas que no superen ciertas edades o que sean de un determinado sexo, aunque esto último está cada vez menos extendido.
- Querer personas que hayan trabajado en un puesto determinado para cubrir ese puesto, es decir un Financiero para un puesto financiero. No me he vuelto loco, luego explicare porque digo esto.

Y en algunas ocasiones, van más allá puesto que no miden las condiciones ni los requisitos para laboral en esa área y lo hace, esto es sobre todo por las acreditadas de gestión de personal, la escasa consideración a la sensibilidad, experiencia y conocimientos para trabajar tomando en cuenta otros aspectos que son importantes al momento de la contratación y exigencia del puesto (Largo, 2014).

En países como EEUU; Reino Unido y Francia, Gil (2009), indica que entre los factores de mayor preponderancia como riesgo laboral está el estrés, siendo una de sus primeras causas la endogamia, puesto que su presencia y no explicitación promueve en las personas ansiedad, impotencia, baja de productividad entre otras condiciones; en las universidad que es el tema de esta investigación la endogamia está presente, donde por compromiso o por intereses de directivos, suelen asignar puestos de trabajos a participantes que analizando su curriculum no

cuentan con experiencia académica, dejando de lado a postulantes que tienen todos estos requisitos, alterando su ámbito emocional, desmotivados, desvalorizados, baja autoestima, cansancio emocional, miedo, irritabilidad, frustración, apatía, entre otros. (Macías, 2015).

En este ámbito, cuando los casos de endogamia van incursionando desde las mismas autoridades, en este caso a nivel de rectores, surgen casos de “castración profesional”, que conlleva a que postulantes no tengan las oportunidades justas de ingreso. Se debe tener en cuenta que desde la manera de ingreso es relevante si se trata de erradicar los procesos endogámicos, se debe eliminar los “padrinos” internos y clarificar las características a ser evaluadas dentro del concurso, donde el historial académico, los hallazgos investigativos, las capacitaciones y actualizaciones, así como la experiencia deban puntuarse para permitirse seleccionar y escoger al candidato más idóneo.

Consecuencias de la endogamia

Para Caballé, (2014) el proceso de la endogamia en las instituciones españolas trae como consecuencias:

1. Una baja producción de trabajo, que limita los accesos a procesos formativos
2. La castración intelectual, que limita al trabajador a centrarse solo en los procesos que se imponen y bajo régimen estructurales que los exime de otros horizontes.
3. Contenidos programáticos supeditados por las directrices de la jerarquía departamental responsable de la contratación.

Estos apartados deben tomarse en cuenta, puesto que se consideran importantes y requieren de atención y decisiones inmediatas de manera que se vean en la posibilidad de acceder a procesos de solución urgentes, una de las puntuaciones específicas deben ser procesos selectivos abiertos, con un perfil definido, con candidatos que tengan y cumplan las condiciones mínimas de contratación para el puesto con garantías propias, heterogeneidad en los ingresos. (Escobar, Rodríguez & Mendoza, 2015).

La falta de protocolos es una de las condiciones causales por las cuales se dan estos hechos, y continúa siendo una desventaja al momento de intervenir en asuntos relacionados con estos factores, donde todo el personal interno de la organización y/o empresa, son expuestos. Estos protocolos permiten a todos los involucrados que al momento de identificar un caso se ejecuta de forma que se pueda intervenir de manera justa y equitativa. (Macías & Cedeño, 2018)

Está claro que la falta de procedimientos internos de solución de conflictos expone a que los profesionales que llegasen a tener situaciones negativas entre ellos (insultos, acosos morales, incluso la fuerza). (Macías, 2015) La utilización de procedimientos oficial en una etapa temprana puede conducir a agravar un conflicto menor y a transformar un problema pequeño en una situación en la que las personas implicadas adoptan posiciones inflexibles lo que provoca el deterioro de las relaciones laborales hasta el punto en que los colegas ya no son capaces de trabajar juntos. Los procedimientos tienen por finalidad facilitar la solución de los problemas de manera justa, coherente y rápida. (Guillen, 2015)

La endogamia, la falta de protocolos de resolución de conflictos y el poco interés de las autoridades provocan que el ambiente laboral dentro de estas se vea afectado no solo internamente sino de manera externa, promoviendo la baja calidad de educación por la que atraviesan las universidades españolas (De Méndez, et al. 2007). La innovación y la experiencia deben ser potencializados en este aspecto, no obstante, los cambios no se visualizan y más bien establecen criterios rígidos de selección que limitan y delimitan fugas de manos laborales calificadas por las escasas oportunidades de mercado.

Dentro del ámbito administrativo la endogamia en la Academia es un tema que no se tiene datos teóricos actuales sobre los procesos de contratación, sin embargo como ha sido una condición situacional de muchos años aún están presentes, esto era común que se realice, pero en los actuales momentos está siendo llevado con algo de descontrol que ocasiona malestar dentro de los compañeros de trabajo y que repercute en la salud y estado emocional – laboral, para Pardo (2017), es uno de los males principales que impiden el desarrollo de la universidad. No se busca fuera de la institución a profesionales más adecuados para que impulsen su progreso, por el miedo a que estos los terminen reemplazando. Relata que en España algunas convocatorias para plazas de trabajo están prediseñadas para escoger a alguien específico, que en algunos casos es alguien dentro de la entidad, con algún vínculo con el contratante.

Nepotismo en Ecuador

Existen aún concepciones no diferenciadas sobre el término Endogamia y/o Nepotismo, esto es porque en algunas condiciones legales sociales se establece la relación laboral que existe entre personas parentales en un mismo lugar de trabajo, sobre todo en los puestos de alta gerencia y dirección tanto públicos como privados. (Quiroga, 2015) Endogamia, nepotismo, clientelismo ideológico, pueden ser considerados como tres círculos secantes, pero sus centros no coinciden, siendo por ello útil establecer algunas distinciones. (Rey, 2015). La endogamia contempla el reclutamiento preferente, y a veces casi exclusivo, de quienes ingresan en un cuerpo a partir de aquellos que ya forman parte del mismo. (Ordoñez, 2018). En este caso el nepotismo es “la **predilección exagerada** que algunos funcionarios en actividad que ocupan cargos públicos poseen respecto a su **familia**, allegados y **amigos** a la hora de realizar concesiones o contratar empleados estatales. En estos casos, el **individuo** que accede a un empleo público logra el objetivo por su cercanía y lealtad al gobernante o funcionario en cuestión, y no por mérito propio o capacidad” (Orihuela, 2018)

Otro concepto de Nepotismo es cuando en el ámbito laboral prefieren a los de su entorno familiar y de relaciones, en detrimento de los derechos de los otros que carecen de ese tipo de vínculos, justificando sus decisiones por la idoneidad profesional de los escogidos, claro, para camuflar la parcialidad. (Mostrador & Mesina, 2005). En Ecuador existen leyes que lo prohíben, sin embargo, si se evidencia situaciones donde parientes y amigos de funcionarios se benefician de sus relaciones ya sea como asesores, contratistas o empleados, utilizando una serie de mecanismos que disfrazan esa realidad, otorgándole visos de legalidad, que para muchos es suficiente, pues no les interesa ninguna validación ética, aun se observan en el medio (Martínez, 2014).

Rendimiento Laboral de las Secretarías

Cuando se habla sobre rendimiento en las áreas administrativas, con función secretarial no solo se habla de procesos de tecnificación, sino que moldean aspectos esenciales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que se desarrollan las actividades laborales asignadas en un periodo determinado), el comportamiento de la disciplina (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo) y las cualidades personales que se refieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos ya que existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada. (Ecu Red, 2009)

Se plantea que el rendimiento está ligado estrechamente con el desempeño el cual es “es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía, este se relaciona con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa”. (Valencia, 2015, pág. 20).

Es decir el desempeño “está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y

rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse” (Vargas, 2011); las actividades dentro de una empresa requieren percusión y seriedad, ya que desempeñarse en ella requiere de un perfil de un profesional con aptitud positiva y que maneje su carácter dentro de la misma, ya que este influirá en la manera en la que se desenvuelva y lo ayudara a responder con precisión y atención a las actividades que se le presentaran, y serán los actores principales de la solución. (Quiroga, 2015).

Para garantizar este rendimiento laboral es necesario la acreditación de formación académica que se evidencia en su desenvolvimiento en el sector educativo y empresarial o productivo, por lo que Mackliff, (2016), hace una interesante diferenciación entre los conceptos de calificación y rendimiento; el primero se refiere al conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y formación; el segundo, hace alusión únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada.

Para la Organización Internacional del Trabajo, el rendimiento y la competencia laboral es: La capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizandolos conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo. (Universidad Santo Tomás, pág. 30).

Ya en el ámbito laboral las personas que trabajan, sobre todo en la atención al público en el área secretarial es de gran importancia pues que su eficiencia y eficacia esta en relación al conjunto de actitudes y aptitudes propias para el trato con personas. (Prat, 2011: pág. 36). Esto sobre todo indica factores de trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo. Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto por lo que respecta a su bienestar personal como por lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. (Montero, 2002, pág. 142).

Entre las condiciones laborales que se manejan en la atención al público desde las secretarias está: el tacto y cortesía, lenguaje claro, preciso y acorde al tipo de cliente, presentación personal adecuada, serenidad, autocontrol, visión positiva, perseverancia, compromiso y la gestión de calidad en los servicios brindados son la base para garantizar, satisfacción y prestigio social que es donde quienes llegar todos quienes laboran en el sector moderno, cohesionado y estructurado, en mayores inversiones y mejor desarrollo profesional. (Vargas, 2011, pág. 27)

EL buen manejo de las relaciones laborales comprende el enfoque de competencias desde el análisis de los resultados de la aplicación de los saberes, habilidades y destrezas, se refieren a un saber hacer en contextos amplios y continuos los trabajos realizados y que han originado definiciones y estrategias de implementación (Corpoeducación y Ministerio de Educación Nacional, 2003).

Ya en el aspecto de competencias laborales tal como lo indica Bunk (2004), es toda aquella condición de la persona en ejercicio de su profesión que dispone de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una actividad, resolver conflictos de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno competitivo y en la organización del trabajo. En este mismo orden y dirección, “la noción de competencia, tal como es usada en relación al mundo del trabajo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas; la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento” (Valencia, 2015), que se evidencia en el desempeño laboral, “que es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (Quiroga, 2015, pág. 155).

Por su parte, ofrecer estabilidad laboral y beneficios a los trabajadores, de acuerdo con las

políticas de la empresa, promueve desde una visión general optima un mejor desempeño laboral, tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional, (Veintimilla, 2014) siendo este un factor importante para medir la efectividad y éxito de una organización. Es responsabilidad de la empresa tener objetivos claros, herramientas pertinentes, procesos de calidad específicos que permitan un rendimiento laboral acorde a las demandas del mercado. (Valencia, 2015).

Los datos en relación a la Universidad Técnica de Manabí, extraída de su portal web www.utm.edu.ec, indica que su domicilio es en la ciudad de Portoviejo, provincia de Manabí, país Ecuador, ubicada en la Avenida Urbina y Che Guevara, tiene como misión y visión formar profesionales acordes a las exigencias del mercado laboral. Está formada por 10 facultades, 12 departamentos, donde funcionan todo un equipo de personas entre docentes, administrativos, servicios y estudiantes, que atienden las demandas y necesidades de sus miembros. Se encuentra acreditada dentro del Sistema de Educación Superior del Ecuador, ubicándose en la categoría B, de acuerdo a la Resolución del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), emitida el 9 de mayo de 2016 sobre la base de la solicitud de re categorización y respectivo proceso de evaluación.

Fundamento Legal

Según el Art 7 de la (Ley Orgánica de Servicio Público, 2011) señala las responsabilidades y sanciones por nepotismo:

“Sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal a que hubiere lugar, carecerán de validez jurídica, no causarán egreso económico alguno y serán considerados nulos, los nombramientos o contratos incursos por el nepotismo. Será sancionada con la destitución de su puesto previo el debido proceso la autoridad nominadora que designe o contrate personal contraviniendo la prohibición de nepotismo establecida en esta Ley, conjuntamente con la persona ilegalmente nombrada o contratada, además, será solidariamente responsable por el pago de las remuneraciones erogadas por la Institución. El responsable de la Unidad de Administración del Talento Humano, así como la servidora o servidor encargado que, a sabiendas de la existencia de alguna causal de nepotismo, hubiere permitido el registro del nombramiento o contrato, será responsable solidariamente del pago indebido señalado en este artículo, se excluye de esta sanción al funcionario que con anterioridad le comunico a la autoridad nominadora sobre la vulneración de la ley.”

En este artículo se detalla que la Ley Orgánica de Servicio Público tiene claro las responsabilidades y sanciones por el nepotismo todo funcionario, autoridad nominadora, empleado público será responsable administrativamente, civil y penal de una institución pública, a fin de que contraten a sus parientes desde el 4to grado de consanguinidad y 2do de afinidad. Además, se sancionará a la autoridad nominadora quien contrato a sus familiares será destituido y la persona ilegalmente contratada será responsable el pago de la remuneración percibida. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2017).

En el Art.230, capítulo séptimo sobre la administración pública, (2012), que comprende los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial. Electoral y de Transparencia y Control Social; de nuestra actual constitución aprobada en Montecristi, en la presidencia del Ing. Fernando Cordero; prohíbe el nepotismo. Los Artículos 227 y 228 que se coligen, señalan que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad y jerarquía; del mismo modo que, el ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición.

El artículo 7 de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa (2015) señala que es el acto ilegal ejecutado por un funcionario en la designación hecha dentro de la misma institución, a favor del cónyuge, conviviente o parientes comprendidos hasta el cuarto grado de

consanguinidad y el segundo de afinidad.

METODOLOGÍA

Se realizó una investigación de mixta (cuali – cuantitativa), con una metodología descriptiva, analítica, con los métodos: bibliográficos, deductivos, reflexivos, con la aplicación de técnicas: Recopilación Documental, observación, entrevista, encuesta a un total de 28 secretarias ejecutivas que laboran en la institución en los diferentes departamentos académicos de la Universidad, así como a estudiantes para saber si tienen conocimientos sobre lo que significa la endogamia y que efectos producen en el rendimiento laboral. También se contó con la entrevista realizada a tres personas de Riesgo Laboral externo que explicaron lo que significa el término de Endogamia y su efecto en el entorno.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Antes de presentar los resultados de la investigación es necesario acotar que no existe datos teóricos suficientes de investigaciones realizadas en el tema de Endogamia en el Ecuador, los hallazgos datan de patrones culturales y tradicionales en la direcciones de mando y control institucional por la confianza, rentabilidad, productividad, y cercanía que se tienen con la familias antes que ceder oportunidades a las personas externas quizás calificadas académicamente para ocupar estos puesto directivos.

En la aplicación de la encuesta a las 28 secretarias de la universidad indican:

- Tienen más de 15 años trabajando en la universidad
- Sus edades fluctúan entre los 40 y 55 años de edad.
- Su forma de ingreso fue por contratación directa, siendo en algunos casos “heredados” ya que la ley en esos tiempos así lo permitían.
- Su preparación y formación ha sido constante y permanente lo que ha permitido la fluidez y garantías de los resultados.
- La satisfacción de los clientes tanto internos y externos es satisfactoria. Con algunas consideraciones que se toman en cuenta para ser mejoradas.
- La endogamia como proceso a nivel jerárquico dentro de la UTM no existe, ya que las leyes actuales del Código de trabajo en Ecuador, más bien están en los cargos técnicos y administrativos, con énfasis en su preparación académica que garanticen los fines y objetivos propios de la institución.
- Se realizan evaluaciones permanentes al personal para medir el desempeño laboral, la satisfacción al cliente y los fines propios de los departamentos con fines de formación, actualización y preparación para la atención al público.

Ya con estos datos y con la teoría recopilada sobre la realidad de la endogamia en el Ecuador, no se tienen datos comprobados que indiquen que la Endogamia como tal se efectúe en la institución de educación superior, no obstante, el trabajo empírico indica que quienes están dentro de la misma y es pariente por afinidad o consanguinidad data de al menos 15 años atrás donde esto era normal en el entorno y se daba como aporte cuando y reconocimiento a las personas que han permanecido por mucho tiempo en la misma; Las leyes en el Ecuador en las nuevas reformas establecen que no deben permitirse en puestos jerárquicos no tampoco de mandos medios a familiares tanto de consanguinidad ni de afinidad, esto ha sido relevante para considerar que los procesos de contratación laboral están regulados.

Por otro lado, ya la Endogamia ha sido catalogada como uno de los condicionantes de riesgo laborales y supone riesgos importantes en la salud (INSHT, 2004). Puesto que las condiciones para que se den en las instituciones públicas y privadas no se dan por reconocimiento profesional en algunos casos, sino que van al plano personal lo que hace que el rendimiento laboral baje y las condiciones de salud de los empleados se complique; expertos en el tema de Prevención de

Riesgos laborales indican que el estrés y burnout son condicionantes que debilitan el ejercicio profesional, esto se da por la insatisfacción que tienen las personas cuando no se les reconoce el trabajo realizado, cuando los estímulos y las compensaciones sobre todo económicas y de ascenso no se dan por méritos o resultados, hacen que desmotiven y por ende la productividad decrece. Considera que los esfuerzos de superación no son tomados en cuenta al momento de realizar estas acciones y que es mejor no hacer nada puesto que da igual al final, siempre los que se benefician son los “allegados a los jefes” (entrevista anónima, 2018).

Es una situación invisible en algunos casos para muchas personas, es aún más peligroso, en el ambiente laboral se da sobre todo en la lucha de poder y permanencia laboral, acciones como el hostigamiento, la agresión verbal emocional de manera deliberada y persistente, humillaciones, manipulaciones, asilamiento, actitudes hostiles, son factores presentes para que se desarrolle este tipo de condicionales laborales que hacen indefensa, temerosa, desprotegida, sumisa a la persona y acepte situaciones que a la larga ocasiona daños emocionales graves que repercuten en su salud y en el desempeño laboral. El trabajo empírico ayudó a corroborar la información que se tenía sobre las condiciones laborales de las secretarias dentro de la universidad y se pueda establecer que no existe en términos y condiciones preocupantes el tema de la endogamia en los cargos administrativos técnicos de mandos medios y bajos.

CONCLUSIONES

EL tema de la Endogamia en el Ecuador no ha sido un abordaje investigativo que tenga mayores resultados a nivel bibliográfico, lo que hace presumir que no es algo relevante ni que se presenten en todos los estratos laborales, no obstante, a nivel mundial es algo que se ha venido dado por condicionante humana, patrones culturales y sociales que han establecido límites excesivos en cuanto a poder y autoridad.

Esta condición de cultural, patrimonial y socialmente permitido es lo que hasta hace poco evidenciaba como natural el hecho de “heredar” cargos y puestos labores sin tener en cuenta las condiciones profesionales y formativos de las personas que ocupaban estos cargos. De ahí la importancia de describir si dentro de la universidad existes procesos endogámicos y como inciden en el rendimiento laboral de las secretarias ejecutivas de la Universidad Técnica de Manabí, a lo que se concluye que no existen tales condicionantes puesto que por ser un ente público está regulado por las leyes del Estado y establece los límites de contratación de personal donde se establece que no deben darse estos puestos mientras no tengan un sustento legal como lo es el concurso de méritos y las pruebas correspondientes que garanticen la idoneidad de la persona en el puesto y la formación para ocupar estos cargos.

Se han realizado otras investigaciones donde se mide el grado de satisfacción laboral de las secretarias en la UTM, y se ha establecido que es bueno, armonioso y que tanto los clientes internos como externos lo que se refleja en cuanto a la atención se demanda. Además, es necesario recalcar que las secretarias ejecutivas cuentan con una formación académica que abalizan su puesto de trabajo, así como de la capacitación y formación constante a la que son inducidas permanente para garantizar los resultados ya presentados.

BIBLIOGRAFIA

Acosta Romero, M. (2012), Teoría General del derecho Administrativo Tercera edición.

Alvarez Gendin, S. (2012) Tratado general de derecho Administrativo

Arias, M., & Rodríguez, M. (2014). Determinación de factores psicosociales de riesgo en el personal administrativo en la organización INCOLMA. Manizales: Universidad de Manizales

- Briceño, C. (2010). ¿El nepotismo es corrupción? - La Hora. Retrieved from <https://www.lahora.com.ec/noticia/1000189/el-nepotismo-es-corrupcin>
- Caballé, José. (2014) Endogamia Universitaria: Efectos Y Remedios. Madrid-España: 2014 [cited 2016]. Available from http://politica.elpais.com/politica/2014/12/01/actualidad/1417424577_931721.htm.
- Cabanelas G (2011) diccionario jurídico administrativo. Chile.
- Cruz Castro, L., & Sanz Menéndez, L. (2010). Endogamia, Productividad y carreras académicas. [Ebook] (1st ed.). Madrid: Instituto de Políticas y Bienes Públicos Centro de Ciencias Humanas y Sociales Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- De Méndez, Pedro, Mariano Meseguer, et al. (2007) Los Factores Psicosociales De Riesgo En El Trabajo Como Predictores Del Mobbing. *Psicothema*, vol. 19, no. 2, pp. 225-230.
- Definición de nepotismo — Definicion. De. (2016). Retrieved from <https://definicion.de/nepotismo/>
- Diaz, C. (2015). 'Entre el nepotismo y la endogamia: la familia Nadal, en alza', por @carlosdiazguell. Retrieved from https://cronicaglobal.elespanol.com/pensamiento/entre-el-nepotismo-y-la-endogamia-la-familia-nadal-en-alza_64107_102.html
- Elorza, A. (2014). Columna | Endogamia y/o nepotismo. Retrieved from https://elpais.com/politica/2014/12/05/actualidad/1417811234_912062.html
- Er, S. (2013). Retrieved from https://www.er-saguiet.org/obras/udhielal/pdfs/Tomo_09/0-MIL-02.pdf
- Escobar García, M., Rodríguez Álava, L., & Mendoza Álava, M. (2015). Inserción y Desempeño laboral de la Secretaria. ITSUP Ecuador, I.
- Flores Chauca C. (2013). Efectos Jurídicos Del Nepotismo En La Administración Pública Municipal. Tesis de tercer Nivel, título de **Abogada de los Tribunales de la República**, Universidad Regional Autónoma de los Andes Facultad de Jurisprudencia
- Freire, M. J., Teijeiro, M. M., & Pais, C. (2013). La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios. *Revista de Educación*, 13-41.
- García, C. (2016) Acabar Con La Endogamia En La Universidad. Madrid-España: [cited 2016]. Available from http://www.huffingtonpost.es/cesar-garcia/acabar-con-la-endogamia_b_5060959.html.
- Guillen Monerri, C. (2015). La Responsabilidad Civil del Empresario. Por daños y Perjuicios de Accidentes de Trabajo. Madrid. Recuperado a partir de <http://hdl.handle.net/10201/47094>
- Hidalgo Vega, M. (2015). Síndrome de estar quemado por el trabajo o Burnout. Madrid - España: Salud Laboral.
- Hora, D. (2012). Nepotismo cotidiano - La Hora. Retrieved from <https://lahora.com.ec/noticia/1101389740/nepotismo-cotidiano>
- Ibáñez María. (2014) La Endogamia Fosiliza Las Universidades Españolas. Sociedad ed.

Madrid-España: [cited 2016]. Available from: <<http://www.elperiodico.com/es/noticias/sociedad/endogamia-academica-fosiliza-las-universidades-espanolas-3007898>>.

- Jiménez, B., & León Bez, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, constancias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Kuklinski, H. (2017). Nepotismo y endogamia en la universidad española. Otro caso y van.... Retrieved from <http://digitalismo.com/nepotismo-y-endogamia-en-la-universidad-espanola-otro-caso-y-van/>
- Largo, Ángel (2014), La endogamia y la gestión empresarial, Diario la Hora, Ecuador, opinión personal.
- Larrea Bucchi Diego (2013) Espejito, Espejito: una mirada a la endogamia en Ecuador; e <http://management-participativo.blogspot.com/2013/09/espejitoespejito-la-endogamia-en-las.html>
- Ley Orgánica del Servicio Público. (2012). Retrieved from https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/LEY_SERVICIO_PUBLICO.pdf
- Macías Niemes, R. (2015), La incidencia de los riesgos de origen psicosocial en el ámbito universitario: causas y medidas correctoras, (cuarto nivel: Máster en Prevención de Riesgos Laborales, Universidad Carlos III de Madrid.
- Macías, Niemes R. & Cedeño Barreto M. (2018), "Análisis de los riesgos psicosociales en el área de educación en docentes de la Unidad Educativa Fiscal Tosagua, provincia de Manabí, País Ecuador, 2017". Revista "Atlante: Cuaderno de Educación y Desarrollo", II etapa. ISSN: 1989-4155), indexada en IDEAS-RePEc, DOAJ, LATINDEX y alojada en <http://www.eumed.net/rev/atlante/index.htm>
- Mackliff Véliz, E. (2016). Desempeño Laboral de las Secretarías Ejecutivas y su incidencia en la calidad de servicio a los usuarios de BANECUADOR (Banco Nacional de Fomento) del cantón Urdaneta de la provincia de los Ríos (Licenciatura: Tercer Nivel). Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación, Carrera de Secretariado Ejecutivo.
- Martín Daza, F. (2016). EL Hostigamiento psicológico en el trabajo: Mobbing. El País. Recuperado a partir de http://politica.elpais.com/politica/2014/11/28/actualidad/1417196515_775495.html
- Martínez, D. (2014). De nepotismo, endogamia y enchufismo. Retrieved from <https://esradio.libertaddigital.com/galicia/2014-10-13/de-nepotismo-endogamia-y-enchufismo-1276530632/>
- Ministerio de Relaciones Laborales. Código de Trabajo del Ecuador (2017). Quito.
- Montaño Ortega C. & Jaramillo S (2011), "Régimen Jurídico de la Administración Pública", Editorial UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, XI Módulo, Loja - Ecuador.
- Mostrador, E., Cruz, D., & Messina, H. (2005). Nepotismo, incesto, promiscuidad y endogamia. Retrieved from <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2005/06/19/nepotismo-incesto-promiscuidad-y-endogamia/>
- Ordóñez, J. (2018). El nepotismo o ¡la familia ante todo! Retrieved from

<https://www.eluniverso.com/opinion/2018/02/15/nota/6624019/nepotismo-o-familia-ante-todo>

- Orihuela, A. (2018). El traje nuevo del emperador: endogamia, nepotismo, clientelismo, ídolos y mitos en la trastienda de la poesía española contemporánea. Retrieved from <https://ojs.uv.es/index.php/kamchatka/article/view/11423/11944>
- Ortiz Ibarra, Y. (2011), "*Corrupción Política y Nepotismo*", Editorial Universidad de Salamanca, Madrid- España
- Pérez, E. (2010). "*Manual de Derecho Administrativo*", Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito- Ecuador.
- Prat, J. (2011). Los oficios y la endogamia laboral en las parroquias del obispado de Barcelona en 1605-1607 y 1625. *Miscelánea* - 2011, IX. doi: ISSN 1696-4403
- Puninas Cajas M. (2016) *Incidencia Del Nepotismo En Los Derechos De Las Persona De Acuerdo Al Artículo 6 De La Ley De Servicio Público Del Ecuador*. Tesis de tercer nivel grado de de abogada, Universidad Nacional De Loja, Modalidad De Estudios A Distancia, Carrera De Derecho
- Quiroga, Alejandro. (2015) Recortes, Endogamia Y Exilio, November 15, pp. 289-294. Available from <<http://mcv.revues.org/6658>>. ISSN 0076-230X.
- Rey, P. (2015) Nuestra Universidad Y La Endogamia (Otra Vez). España
- Rodríguez, M. (2010) ¿Estrés Docente? Causas Que Lo Generan Y Posibles Soluciones. Educa web. Available from: <<http://www.educaweb.com/noticia/2010/03/22/estres-docente-causas-generan-possibles-soluciones-4155/>>.
- Secaira Durango, P. (2008) "*Derecho Administrativo*" texto guía, Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja, Loja-Ecuador
- Soto, Krupskaya Paccha, (2011), "*Descentralización y Gobiernos Autónomos*", 1ra, Editorial UTPL, Loja - Ecuador.
- Suing Nagua, J. (2009), "*Derecho Municipal y Legislación Ambiental*". Editorial UTPL; Maestría en Derecho Administrativo; Loja - Ecuador
- Universidad Santo Tomas. (2013). ¿De qué manera es afectado el rendimiento laboral de las secretarías por causa del estrés? (Tercer nivel: Licenciada en Secretariado Ejecutivo).
- Valencia Zumba, L. (2015). La problemática del derecho a la estabilidad y permanencia de los servidores públicos en el Ecuador (Cuarto Nivel maestría en Derecho Mención en Derecho Administrativo.). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, área de Derecho,
- Veintimilla Tovar, S. (2014). Evaluación de Desempeño Profesional de las Secretarías Técnica de Cotopaxi cantón Latacunga en el periodo 2012 - 2013 (Tercer nivel: Licenciada en Secretariado Ejecutivo Gerencial). Universidad Técnica de Cotopaxi, Unidad Académica Administrativas y Humanísticas, carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial.