

## **Selección de expertos para la evaluación de investigaciones en el sector cooperativo**

M. Sc. Wladimir Alexander Palacios Zurita<sup>1,2</sup>. Dra. C. Miryam Elizabeth Félix López<sup>1</sup>. M. Sc. Columba Bravo Macías<sup>1</sup>. M. Sc. Jhoana Márquez Bravo<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Docente Investigador. Carrera de Administración de Empresas. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

<sup>2</sup> apalacios@espam.edu.ec

### **Resumen**

En el presente trabajo se presenta la metodología empleada para la selección de expertos cuyos conocimientos estén asociados principalmente a la realidad ecuatoriana del cooperativismo el mismo que se encuentra inmerso en la economía popular y solidaria (EPS). La bibliografía existente establece lineamientos generales en esta materia, que escasamente guardan relación con el contexto cooperativo, como es la limitada producción científica en este campo de estudio considerada como una característica relevante dada la ponderación que se le asigna. Los métodos utilizados (analítico-sintético e inductivo-deductivo) permitieron identificar los elementos de los argumentos y conocimientos base que deben tener los expertos a ser consultados. El aporte se centra en la descripción del perfil elemental, de los ítems a considerar en la evaluación del conocimiento, así como de la argumentación y el fichaje del participante. Finalmente, lo planteado permite escoger de entre un sinnúmero de candidatos a lo más idóneos, además que aporta a la obtención de información confiable proveniente de fuentes primarias.

**Palabras clave:** selección, expertos, cooperativas, economía popular y solidaria.

## **Introducción**

La consulta a expertos es un método empleado en: estudios preparatorios, formulación de hipótesis, elaboración de indicadores, operacionalización y construcción de escalas, preparación y comprobación de test (Heinemann, 2003), revisión de literatura (Del Cid Pérez, Méndez, & Sandoval Resinos, 2007; Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), marco filosófico-antropológico (Bernal Torres, 2010) y en todo tipo de actividad que implique el estudio de un problema de investigación a través de la obtención de datos.

Algunos trabajos emplean la evaluación o consulta a expertos para: verificar la calidad y efectividad del aporte práctico de las herramientas gerenciales con enfoques de procesos para la gestión de los valores compartidos en la dirección estratégica de la Universidad de Ciego de Ávila en Cuba (Méndez Mestre, 2008), el diagnóstico de la gestión de los recursos humanos en el Ministerio de urbanismo y construcción de Angola y la evaluación del modelo propuesto (Xavier Da Gama, 2015), definir la estrategia que desarrolle una adecuada gestión de los recursos humanos en las Hosterías del Cantón Pastaza (Manjarrez Fuentes, 2014).

Respecto a los trabajos antes mencionados y la bibliografía existente, la selección de expertos tiene inicio en la determinación de un coeficiente de competencia. En el caso de Méndez y Xavier es a partir del cálculo de dos coeficientes: de conocimiento y de argumentación. El primero, se centra en valorar con una escala la problemática actual, los retos, el nivel de conocimiento sobre el tema en particular del que trata la investigación. El segundo, considera los estudios teóricos realizados, el conocimiento de literatura especializada de investigaciones y/o publicaciones nacionales e internacionales y sus áreas de influencia, experiencia adquirida e intuición relativa al tema tratado.

La orientación con que se evalúa el conocimiento y la argumentación del experto, responde más a un perfil de una persona inmersa en la academia que a un profesional con la experiencia suficiente como para aportar información fundada, pues el contexto ecuatoriano, se caracteriza por tener perfiles del segundo tipo, dada la elevada cantidad de cooperativas, este criterio lo refuerzan Calderón Figueroa y Navarrete Giler (2016) al construir una bolsa de expertos preliminar en la cual el 46% no poseen grado académico, de ellos el 100% son gerentes de una cooperativa de producción, el 80% tiene más de 20 de años de experiencia

laboral. Luego de aplicar los criterios de selección el 20% de sus expertos no poseen grado académico, la experiencia oscila entre 8 a 25 años.

Pues durante el año 2013, se registraron 18 141 organizaciones vinculadas a la economía popular y solidaria ecuatoriana, conformadas por 2 315 asociaciones del área financiera que captan y ofrecen crédito, 12 000 entidades entre cajas y bancos comunales, 2 879 instituciones cooperativas de sectores como producción, vivienda, comercio, transporte, de éstas 947 son cooperativas de ahorro y crédito las cuales manejan un monto de 6 206 millones de dólares en activos con alrededor de 4.9 millones de asociados, consolidándose como las que mayor crecimiento han tenido en el sistema (CCP, 2013).

En esta lógica se hizo necesario, contar con una metodología que permita asignar una mayor ponderación al profesional con experiencia y también asegure un dominio de la temática a través de la inserción de temas puntuales como el cooperativismo y la EPS, por existir una fuerte relación en su estudio.

## Desarrollo

Del Cid Pérez et al. (2007) y Hernández et al. (2010) coinciden en que los datos provenientes de testimonios de expertos en temas específicos se denomina información de primera mano, dicha actividad termina siendo asociada a las técnicas de investigación de campo. En esencia, se trata de conseguir a los propios actores (gerentes, coordinadores, supervisores empleados, etc).

El trabajo con expertos según (Heinemann, 2003) no se centra sólo en conseguir relatos de hechos experimentados sino en averiguar experiencias especiales y actitudes, establecer ejemplos de formas típicas de comportamiento y estrategias fructuosas para la resolución del problema mediante la conversación con el entrevistado en calidad de experto. Más aún dada la configuración especial de las cooperativas pertenecientes al sector de la EPS, lo reciente de la inclusión del Buen Vivir a su gestión y resultados pese a que es un saber ancestral.

Para tal efecto se esbozó un perfil del experto en el sector cooperativo (Tabla 1), en el cual se definió el grado académico afín al área de estudio, la experiencia mínima en años, el área laboral donde preferentemente debería estar trabajando y los temas de su dominio.

Tabla 1. Perfil del experto en el sector cooperativo

GRADO ACADÉMICO:	Economista, Ing./Lic. Comercial, Administración de Empresas, Contabilidad y Auditoría, En Banca y Finanzas, Marketing, Abogado.
PREDISPOSICIÓN:	Voluntad expresa.
ÁREA LABORAL:	Cooperativas, Asociaciones, Superintendencia de EPS, Ministerio de Inclusión Económica, Social y Solidaria, Docencia Universitaria, Consultoría.
AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR:	Superior a 5 años
TEMAS DE CONOCIMIENTO	Cooperativismo, Buen Vivir, EPS, Indicadores, Balance Social

Moráguez (2006) y Méndez Mestre (2008) señalan como primer paso el cálculo del coeficiente de conocimiento o información (Kc) que tiene el experto acerca

del problema, este se obtiene de una autoevaluación (Tabla 2.) del experto sobre ciertas temáticas en una escala del uno al diez cuyos valores se promedian y finalmente se multiplican por 0.1 (Ecuación 1). Para esta propuesta se considera que el valor de 1 indica absoluto desconocimiento y 10 significa pleno conocimiento de la temática que se evalúa en la interrogante.

$$\text{Ecuación 1. } k_{c1} = \left( \frac{c1 + c2 + c3 + c4 + c5}{5} \right) * 0.1$$

Tabla 2. Instrumento para determinar el coeficiente de competencia en expertos

CONOCIMIENTOS	COEFICIENTE DE CONOCIMIENTO									
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	En
Cooperativismo en el Ecuador	c1	c1	c1	c1	c1	c1	c1	c1	c1	cn
Economía Popular y Solidaria	c2	c2	c2	c2	c2	c2	c2	c2	c2	cn
Buen Vivir	c3	c3	c3	c3	c3	c3	c3	c3	c3	cn
Responsabilidad Social Empresarial	c4	c4	c4	c4	c4	c4	c4	c4	c4	cn
Indicadores para evaluar el desempeño	c5	c5	c5	c5	c5	c5	c5	c5	c5	cn
Kc	Kc1	Kc2	Kc3	Kc4	Kc5	Kc6	Kc7	Kc8	Kc9	Kcn

El coeficiente de argumentación o fundamentación (Ka) de los criterios de los expertos, se obtiene de la suma de los puntos alcanzados a partir del llenado de la tabla 3, dónde el experto autoevalúa el nivel de influencia de las fuentes presentadas en los criterios que está por emitir. Los valores dados en la tabla han de coincidir con las selecciones del experto.

Tabla 3. Instrumento para determinar coeficiente de argumentación en expertos

I T P P O E	E A B	FUENTE DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
			(A)	(M)	(B)
		La evolución de las cooperativas en los últimos años en cuanto a su desempeño	0,05	0,04	0,03
		El papel que juegan las cooperativas en la EPS	0,15	0,10	0,08
		Manera en que cumplen las cooperativas con los principios de la EPS	0,06	0,05	0,03
		Manera en que cumplen las cooperativas con los principios del BV	0,06	0,05	0,03
		Manera en que cumplen las cooperativas con los principios del Coop.	0,06	0,05	0,03
		Manera en que cumplen las cooperativas con los principios RSE	0,06	0,05	0,03
		Establecer relaciones entre los principios	0,12	0,10	0,05
		Detección de variables de cumplimiento de los principios EPS, BV, COOP, RSE	0,24	0,20	0,12
		Elección der indicadores que midan el cumplimiento de las variables detectadas	0,20	0,16	0,10
			<b>1</b>	<b>0,8</b>	<b>0,5</b>

ITP: Investigaciones teóricas/experimentales EPO: Experiencia profesional obtenida ABE: Análisis de bibliografía especializada nacional e internacional

Finalmente, se calcula el coeficiente de competencia (K) según a la ecuación 2 (Moráguez, 2006; Méndez Mestre 2008). La selección de los expertos se realizará escogiendo aquellos que tienen un nivel de competencia promedio (Kp) alto (Tabla 4), es decir superior al resultado de la ecuación 3.

$$\text{Ecuación 2. } K = \frac{Kc + Ka}{2}$$

Tabla 4. Nivel de competencia de los expertos.

K	COMPETENCIA
$0.8 < K \leq 1$	Alta
$0.7 \leq K \leq 0.8$	Media
$0.5 \leq K < 0.7$	Baja

Fuente: Fernández (2006)

$$\text{Ecuación 2. } Kp = \frac{\sum K_j}{n}$$

Los expertos seleccionados son registrados en la matriz diseñada para su fichaje, a modo de gestión interna de su información de contacto (Tabla 5).

Tabla 5. Matriz para el fichaje de expertos.

N	Nombre	Profesión	Años experiencia laboral	Correo	Institución donde labora	Área laboral	Dir. laboral	Telf. oficina :	Dir. domicilio	Telf.
1										
2										

## Conclusiones

Los elementos que se evaluaron en Kc y Ka facilitan el escogimiento de un experto caracterizado no sólo por su competencia académica e investigativa, sino que dado el marco contextual ecuatoriano prioriza la experiencia profesional o situacional del individuo en el sector cooperativo.

La fuerte interrelación del cooperativismo con la EPS, el Buen Vivir y la Responsabilidad Social, se ve representada por sumar aproximadamente la cuarta parte de la ponderación asignada al coeficiente de argumentación.

Se recomienda su aplicación en la selección de expertos para investigaciones que versen tanto en cooperativismo independiente del tipo de cooperativa (ahorro y crédito, producción, consumo, vivienda o transporte) con en EPS.

## Bibliografía

- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3 ed.). Bogotá D.C., Colombia: Pearson Educación.
- Calderón Figueroa, C. D., & Navarrete Giler, M. E. (2016). *Evaluación de las variables del desempeño cooperativo de producción con enfoque en el Buen Vivir en la zona norte de Manabí. Tesis Ingeniero Comercial*. Calceta, Manabí, Ecuador: ESPAM MFL.
- CCP (Cartella Comunicaciones Públicas, EC). (2013). *Análisis en Economía Solidaria. Ecuador 2013*. Quito, Ecuador: CCP.
- Del Cid Pérez, A., Méndez, R., & Sandoval Resinos, F. (2007). *Investigación. Fundamentos y metodología*. Naucalpan de Juárez, Estado de México, México: Pearson Educación.
- Fernández, R. (2006). *Los métodos de evaluación de expertos para valorar resultados de las investigaciones. Folleto sobre métodos de evaluación de expertos*. Cuba: MES.
- Heinemann, K. (2003). *Introducción a la metodología de la investigación empírica. En las ciencias del deporte* (1 ed.). Barcelona, España: Paidotribo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5 ed.). México D.F., México: McGraw-Hill Interamerica Editores.
- Manjarrez Fuentes, N. N. (2014). *Gestión de los recursos humanos de las hosterías del sector turístico de la provincia de Pastaza de la República del Ecuador. Tesis Doctor en Ciencias Económicas*. La Habana, Cuba: Universidad de La Habana.
- Méndez Mestre, J. A. (2008). *Corroboración de calidad y efectividad de los aportes prácticos de investigación a través de evaluación de expertos*. Ciego de Ávila, Camaguey, Cuba: Universidad de Ciego de Ávila.
- Moráguez, A. (2006). *El método Delphi*. Recuperado el 22 de junio de 2016, de Gestipolis: <http://www.gestipolis.com/el-metodo-delphi/>
- Xavier Da Gama, K. M. (2015). *Modelo de gestión de los recursos humanos para el Ministerio de urbanismo y construcción de Angola. Tesis Doctor en Ciencias Económicas*. La Habana, Cuba: Universidad de La Habana.