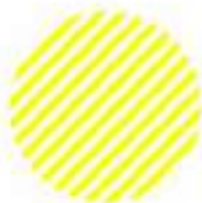


CAPÍTULO 1

La acción colectiva, experiencias desde el sector de economía social y solidaria en el Azuay

Yonimiler Castillo-Ortega
Michelle de los Ángeles Patiño-Ludeña



**LA ACCIÓN COLECTIVA,
EXPERIENCIAS DESDE EL SECTOR
DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA
EN EL AZUAY**

**COLLECTIVE ACTION,
EXPERIENCES FROM
THE SOCIAL AND SOLIDARITY
ECONOMY SECTOR IN AZUAY**

Yonimiler Castillo-Ortega

ycastilloo@ucacue.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-7710-5199>

Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Azuay, Ecuador

Unidad Académica de Posgrado

Michelle de los Ángeles Patiño-Ludeña

patinomichelle270@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-3442-0104>

Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Azuay, Ecuador

Unidad Académica de Ciencias Económicas y Empresariales

Cita del capítulo:

Castillo-Ortega, Y., & Patiño-Ludeña, M. (2024). La acción colectiva, experiencias desde el sector de economía social y solidaria en el Azuay. En Erazo-Álvarez, J., & Narváez-Zurita, C. (Eds.). *Transitar desde los estudios de posgrado en la investigación multidisciplinar científica*. Fondo Editorial Perspectivas Globales.

RESUMEN

Acción colectiva es el trabajo en equipo de diferentes individuos que colaboran y trabajan en fraternidad, suman esfuerzos, para lograr resultados efectivos. Con esta unión crean organizaciones y persiguen un bien común. La presente investigación tiene como objetivo determinar las experiencias de acción colectiva dentro de las organizaciones de Economía Social y Solidaria (ESS) en diferentes cantones de la provincia del Azuay. Para el levantamiento de la información se aplicó un cuestionario a 160 organizaciones de la economía social y solidaria, para el análisis de la información se utilizó la técnica multivalente de clúster. Se obtuvieron como resultados que las experiencias de acción colectiva que predominan son: el trabajo en equipo, alto nivel de liderazgo y los valores de solidaridad, respeto, colaboración y puntualidad. Las experiencias en cuanto a las prácticas de ESS que predominan son: medio y alto nivel de participación en actividades comunitarias. Del análisis clúster se pudo determinar la existencia de dos grupos, el primero con un 59,1% de los líderes con mayor tendencia a la acción colectiva, con una calificación de 4.17% en promedio y el segundo grupo con un 49,9% y una calificación promedio de 3.50%.

Palabras Clave: Acción colectiva, Economía social y solidaria, Cooperativismo.

ABSTRACT

Collective action is the teamwork of different individuals who collaborate and work in fraternity, join forces, to achieve effective results. With this union they create organisations and pursue a common good. The objective of this research is to determine the experiences of collective action within the organisations of the Social and Solidarity Economy (SSE) in different cantons of the province of Azuay. A questionnaire was applied to 160 social and solidarity economy organisations and the multivalent clustering technique was used to analyse the information. The results showed that the experiences of collective action that predominate are: teamwork, high level of leadership and the values of solidarity, respect, collaboration and punctuality. The experiences in terms of SSE practices that predominate are: medium and high level of participation in community activities. From the cluster analysis it was possible to determine the existence of two groups, the first one with 59.1% of the leaders with a higher tendency to collective action, with an average rating of 4.17% and the second group with 49.9% and an average rating of 3.50%.

Keywords: Collective action, Social and solidarity economy, Cooperativism.

INTRODUCCIÓN

Desde tiempos inmemorables, los seres humanos han implementado métodos, estrategias y formas para colaborar en la realización de objetivos colectivos que no se pueden lograr individualmente. En la actualidad, la acción colectiva tiene lugar en un contexto en el que coexisten diversas estructuras organizativas, donde el esfuerzo instaurado por varios entes comprende la capacidad de desarrollar un cambio continuo y sostenible, con la finalidad de mejorar las condiciones del clima organizacional (Cardoso et al., 2019).

En el contexto latinoamericano (Iturriaga, 2021), expresa que la formación de movimientos sociales, grupos informales y organizaciones formales orientadas al sector popular y solidario está ligado a experiencias de acción colectiva, bajo el enfoque de movilizar y respaldar el accionar de un nuevo paradigma de desarrollo humano y social. No obstante, (Bagenholm et al. 2021), mencionan que un obstáculo clave que se presenta en la acción colectiva en países latinoamericanos, se encuentra la baja confianza social (*confianza de los ciudadanos entre sí*). Afectando fuertemente en las estrategias y formas de organización comunitaria.

En Ecuador este campo de investigación ha tenido un largo camino, el cual va desde el siglo XX, en donde surgen organizaciones insertadas en movimientos sociales. Donde los miembros mantienen una pluralidad de vínculos basados en la familia, la etnia, la cultura o el género, dando paso a las categorías de organizaciones centradas en la economía popular y solidaria. En este sentido, las asociaciones populares descubrieron en los movimientos sociales una forma de expandir nuevas formas de acción colectiva, de tal forma que estas experiencias contribuyeron a una redefinición de desarrollo, que sustenta principios de solidaridad y reciprocidad (Ruiz & Lemaître, 2017).

Bajo este enfoque, es necesario destacar que (Vallejo, 2020) permite entender a la acción colectiva como la organización desde el punto de vista general, el cual promueve los movimientos sociales y sindicales, mientras que (Barrera, 2001) analiza la concepción de acción colectiva desde los movimientos indígenas. Como resultados de trabajar en equipo, organización, cooperativismo y cumplir con cada uno de los principios propios de acción colectiva, se ha podido destacar en el Ecuador el caso “El Salinerito” en la ciudad de Guaranda, la misma que antiguamente basaba su principal fuente de ingresos en la sal y la ganadería. Para (Castro, 2018), esta organización enfatiza la creación de una red productiva eficiente. Uno de los logros más destacados es la creación de su propio grupo de microempresas que contribuyen al desarrollo local, hoy todas estas empresas están bajo la misma línea de economía solidaria, con la finalidad de alcanzar el desarrollo socio económico y moral de las familias y comunidades participantes, abriéndose al mundo con el comercio solidario.

Bajo el contexto de la poca investigación en cuanto a la acción colectiva se ha visto la necesidad de reconocer diferentes acciones colectivas existentes dentro de la Provincia del Azuay en sus distintos cantones. En este sentido, es

importante destacar el apoyo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo con la investigación, dado que el presente trabajo forma parte de una serie de artículos propuestos para su desarrollo con el proyecto: Economía social y solidaria. “Perspectiva desde la experiencia de la Cooperativa Jardín Azuayo”.

En base a la necesidad de información se plantea como objetivo general: determinar las experiencias de la acción colectiva dentro del Sector de la Economía Social y Solidaria en el Azuay.

Marco referencial teórico

Para el desarrollo de la investigación, refiere en primera instancia a (Estrella et al., 2016), quienes aluden al valor de cooperación en sociedad como una relación donde la suma de la acción colectiva es mayor que la suma de esfuerzos aislados e individuales, de tal forma que bajo la perspectiva de cooperación no se compite y más aún, no se busca destruir e ir en contra de la sociedad. El enfoque de acción colectiva consiste en colaborar, trabajar en fraternidad y sobre todo sumar esfuerzos para lograr objetivos comunes, las personas no buscan beneficios de forma individual sino por el contrario buscan adquirir beneficios en sociedad.

De acuerdo con (De-Rubertis et al. 2019), la acción colectiva contribuye al capital territorial en el que se encuentra inmerso un conjunto de valores tangibles e intangibles de carácter económico, social y ambiental, influyendo directamente en el crecimiento y desarrollo de la región. De esta forma, el territorio en su conjunto es percibido, representado, experimentado y producido de acuerdo con la asignación de capital humano y social. Las acciones individuales y colectivas tienen efectos materiales e inmateriales que toman la forma de organizaciones, empresas, sistemas productivos, infraestructuras, modelos de gobierno y gobernanza.

Conceptualización y lógica de acción colectiva

A lo largo de la historia se han podido identificar diferentes teorías, las cuales tienen como fin dar a conocer la postura de diferentes autores e indicar los distintos aspectos que debe cumplir la acción colectiva y los requerimientos para ser denominada como tal. Entre éstas podemos destacar la teoría funcionalista, que en sus inicios no se relacionaba con temas sociales, fue en los años setenta donde Neil Smelser encuentra una aplicación dentro del comportamiento colectivo, y resalta ciertos componentes como: los valores, normas, movilización de las motivaciones y los recursos, además menciona ciertas características que debe cumplir el comportamiento colectivo como son (Melucci, 1999):

1. Capacidad de reestructuración de la acción social.
 2. Creencia generalizada con características afines a las fuerzas extraordinarias que operan en la situación y a la posibilidad de resultados extraordinarios de la acción colectiva.
 3. Carácter no institucionalizado de las conductas.
 4. Necesidad de una serie articulada de determinantes para su activación.
- Otro punto fundamental de esta teoría son los valores globales de la sociedad,

principalmente los que legitiman los roles dentro de una organización, es decir, los diferentes criterios generales. Según (Altamirano et al. 2019), estos valores cooperativos principalmente son: la democracia, trabajo en equipo, solidaridad, responsabilidad, vocación social, respeto, colaboración, entre otros, además de ello resalta las normas que regulan la coordinación en una organización y los programas concretos de actividad singular que van desde motivaciones de acción social hasta la capacidad de asumir papeles y tareas específicas dentro de una organización.

Dentro de la acción colectiva (Miller, 2004), menciona que es relevante distinguir dos conjuntos o modelos que tienen por objetivo formalizar la toma de decisiones de carácter individual en relación con la acción colectiva, entre ellos se encuentra los modelos paramétricos y por otra parte los modelos estratégicos.

En cuanto a los modelos paramétricos se puede resaltar la teoría Olsiana, misma que consiste en la participación de cada individuo dentro de actividades de acción colectiva, para ello propone un modelo económico basado en costes y beneficios, sin embargo, está en años posteriores integra la teoría de juegos lo que permite la combinación de estrategias determinando el impacto de las decisiones en el entorno.

Los modelos de umbral son aplicables a aquellos casos en que los sujetos se enfrentan a situaciones binarias, es decir, casos en que tienen que elegir entre dos alternativas excluyentes, como puede ser la decisión de adoptar o no determinada innovación, participar o no en una huelga, votar o no votar, migrar o no migrar (Veloz, 2015).

Este modelo indica la participación de cada persona en el grupo siendo diferenciado de los demás mediante un parámetro y así poder medir a cada individuo en función de sus elecciones. Adicional, se resalta que la acción colectiva es la colaboración de grupos de personas para lograr objetivos en sociedad, de tal manera que los factores esenciales que definen la acción colectiva son: el interés común, la estructura organizativa, la movilización del grupo y la oportunidad de acción. A ello se acota la postura de (Vallejo, 2020), quien indica que “La acción colectiva es la manifestación organizada de la interacción entre diversos actores sociales que buscan trabajar en conjunto para alcanzar un bien común” (p. 66).

Para comprender cómo se configura la acción colectiva, se debe considerar tanto las fuerzas causales externas donde destaca las intenciones del grupo que tiene como finalidad producir acciones en beneficio colectivo, mismas que son basadas en la creatividad y la solidaridad (Duque et al., 2020). En este sentido, (Hasanov & Zuidema, 2022), expresan que la acción colectiva depende en gran medida del trabajo en conjunto para alcanzar un objetivo común y además esta podría ser particularmente eficaz para demostrar cómo se puede alterar el statu quo e implementar nuevas perspectivas que permitan afrontar desafíos sociales, ambientales y de sostenibilidad con la finalidad de proteger los valores

y aspiraciones de los individuos comprometidos con la aportación al desarrollo territorial en conjunto con los distintos arreglos organizacionales e institucionales.

La acción colectiva también es considerada como una forma de reducir las desventajas de los pequeños productores, además esta facilita la asociación, coordinación y colaboración, sin embargo, el éxito de ésta depende esencialmente en el compromiso de los participantes, el cual se describe como la manera de satisfacer las obligaciones mutuas y explícitamente establecidas (Baruah et al., 2022).

Acción colectiva en Organizaciones de economía social y solidaria

Se debe destacar que históricamente las experiencias de éxito o fracaso dentro de la ESS se relacionan estrechamente con la construcción de la acción colectiva, lo cual permite comprender como el cooperativismo toma su lugar dentro del conjunto social (Sarria, 2008). La acción colectiva también funciona como una herramienta para el desarrollo de la ESS, la cual permite establecer límites sociales al mercado capitalista mediante una regulación transparente de conflictos de intereses y competencias dentro de las comunidades, además se debe considerar que la acción colectiva, junto con otras formas de gestión participativa, es capaz de realizar o modificar ciertas políticas sectoriales, las cuales regularían la economía en general e incluso fomentan la economía social, todo desde un enfoque democrático participativo. Conjuntamente se debe establecer que la acción colectiva y la reflexión publica harán la diferencia entre lo social o la búsqueda de beneficios individuales (Coraggio, 2011).

Adicionalmente, se puede establecer que los beneficios entre la acción colectiva y el comportamiento de los asociados a la ESS son: empoderamiento económico, capital social, empoderamiento político, gobernanza participativa, solidaridad y ética (Utting et al., 2014).

La Economía Social y Solidaria en Latino América se concentra principalmente en Paraguay, sin embargo, países como Venezuela, Ecuador y Bolivia también poseen gobiernos con tendencia popular, lo cual facilita la creación de normas jurídicas y políticas públicas integrales dirigidas al impulso y desarrollo de mecanismo de producción, comercialización y consumo, además han servido como base para la creación de alternativas que mejoran las condiciones de vida y contrarrestan las falencias del tradicional sistema capitalista (Coraggio, 2013).

Según Borzaga et al. (2019), la ESS “Es un conjunto amplio de organizaciones y empresas que están específicamente orientadas a producir bienes, servicios y conocimientos, mientras persiguen objetivos económicos, fines sociales y fomento de la solidaridad” (p. 39). Bajo este enfoque (Delgado, 2011), presenta a la acción colectiva como una nueva forma de solidaridad y sociabilidad donde los integrantes de una agrupación o comunidad tienen la capacidad de conocerse a sí mismos y de ser identificados como parte de una unidad social priorizando la articulación y consolidación de una organización que busca el bienestar común.

De esta forma para determinar el impacto de la acción colectiva (Thomas et al. 2020) se centra en medidas de pertenencia a grupos, es decir favorecidos frente a desfavorecidos identificación étnica, percepciones de injusticia, eficacia política y apoyo a la acción colectiva donde se integraron escalas en una encuesta ómnibus. También, implementó índices de funcionalidad para determinar los avances realizados en la región gracias a la acción colectiva.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El alcance de la investigación es descriptivo con diseño no experimental, configurándose a describir las experiencias obtenidas en la acción colectiva dentro la ESS, permitiendo comprender la realidad de la provincia del Azuay.

Se utilizó un cuestionario que recopiló las problemáticas expuestas, este instrumento está conformado por 24 preguntas, donde 20 de éstas son preguntas estructuradas y enfocadas a: identificar valores practicados en las organizaciones, trabajo en equipo, relación laboral, nivel y cumplimiento de compromiso, planificación estratégica, identificación de líderes, reacción ante situaciones de conflicto y criterio considerado para la toma de decisiones, esto en cuanto a la variable acción colectiva.

Por otra parte, para determinar características propias de ESS, se ha considerado: nivel de participación en actividades comunitarias, tipo de objetivos de la organización. Se finaliza el cuestionario con 4 preguntas abiertas, que permitieron determinar aspectos positivos en la comunidad, experiencias positivas internas de la organización y aspectos positivos que consideran los encuestados necesarios para fortalecer su organización.

Este instrumento se aplicó a la muestra seleccionada de líderes de las organizaciones de la Economía Social y Solidaria que constan en el catastro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo.

Para el cálculo de la muestra, se utilizó la fórmula de “población finita” de López-Roldán & Fachelli (2015), en la ecuación 1. Se tomó como universo el catastro de 473 organizaciones pertenecientes a la ESS en el Azuay. Para obtener los valores, primero se determina el valor Z en base a la tabla que lleva su mismo nombre, obteniendo un valor de 1.96 para este caso se ha tomado un nivel de confianza del 95%, con margen de error al 6.5%, la probabilidad de que ocurra y no ocurra el evento un 50%. Se presenta a continuación el cálculo:

$$N = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$N = \frac{1.96 * 0.5 * 0.5 * 473}{0.065^2 * (473 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$N = 153.75$$

Por lo tanto, se necesitó una muestra de aproximadamente 154 individuos. Para el análisis de resultados se utilizó el software estadístico SPSS, que por una parte permitió por medio de histogramas, diagrama de barras, gráfico de sectores, identificar las diferentes experiencias recolectadas de la población. Seguidamente el análisis de clúster se utilizó para clasificar a los encuestados en grupos que cumplen con determinadas características relacionadas con las variables de investigación.

Para este análisis se ha llevado a cabo un procedimiento de clúster jerárquicos, estos son aquéllos que configuran grupos con estructura arborescente, de manera que clúster de niveles más bajos van siendo englobados en otros de niveles superiores (Castro-Heredia et al., 2012). En cuanto a la técnica empleada para el análisis clúster fue el método de Ward, por cuanto este posee predisposición a crear conglomerados consistentes y de igual dimensión. Según Heredia et al. (2012) este proceso permite la aglomeración para establecer grupos en los cuales la media de los cuadrados sumados de las desviaciones sea mínima.

La varianza mínima de Ward (ecuación 2).

$$W = \sum_{g=1}^G \sum_{i=1}^{n_g} (X_{ig} - X_g)(X_{ig} - X_g)^1$$

Para Fontalvo y De La Hoz (2020), la ecuación está compuesta de X_{ig} valor que toma la variable en el individuo i y grupo g , promedio de la variable en el grupo g , X_g total individuos en el grupo g , G total de grupos.

Complementando el método de Ward se ha utilizado como medida la distancia euclídea al cuadrado, la cual según Castro-Heredia et al. (2012) es el cuadrado de la suma de las diferencias al cuadrado de dos elementos en la /las variables consideradas (ecuación 2).

La cual está dada por:

$$D_{i,j}^2 = \sum_{m=1}^m (X_{m,i} - X_{m,j})^2$$

En donde $D_{i,j}^2$ es el cuadrado de DEC entre el objeto i y objeto j , $X_{m,i}$ es el valor estandarizado de m para el objeto i , $X_{m,j}$ es el valor estandarizado de m para el objeto j (Heredia et al., 2012).

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Mediante el análisis descriptivo se obtuvo que el 55% de la muestra encuestada pertenecen al género masculino, 43% al femenino y el 1.9% prefiere no contestar, además se determinó que la media de edad es de 45 años. Con respecto a la ubicación de las organizaciones, el 51.88% está dentro de la zona rural y un 48.13% en la zona urbana.

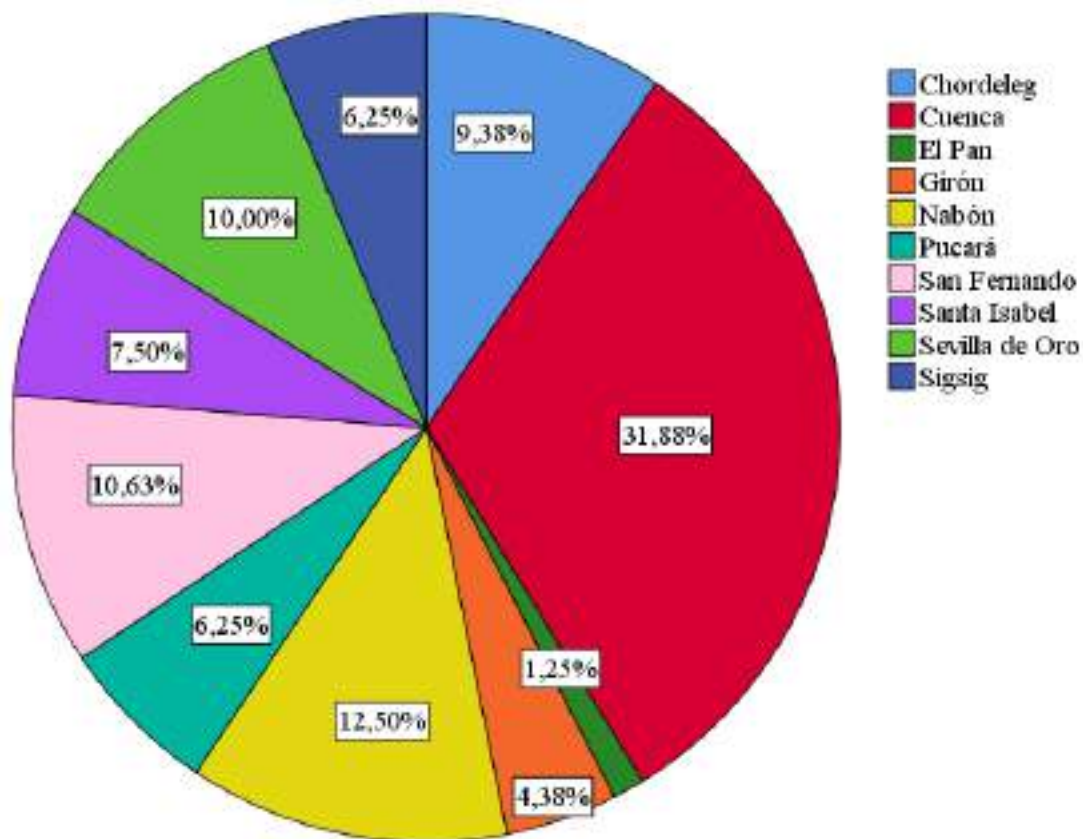


Figura 1. Cantón.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta.

En la **figura 1**, se observan los cantones a donde pertenecen las organizaciones encuestadas, destacando principalmente Cuenca con un 31.88% de representatividad, seguido por Nabón (12.5%) y Chordeleg (9.38%). En cuanto al tipo de organización, en su mayoría son asociaciones, que figuran el 43.4% de la muestra, seguido por diferentes cajas de ahorro con un 14.47%, y cooperativas con un porcentaje del 13.21%.

Se debe destacar que las asociaciones populares son consideradas como propulsoras de nuevas formas de acción colectiva y que además éstas sentaron los principios de solidaridad y popularidad (Ruiz & Lemaître, 2017). Estas

organizaciones son apreciadas dentro de la comunidad ya que contribuyen al desarrollo local, generan fuentes de empleo, trabajan en equipo y son fuertes en cuanto a solidaridad.

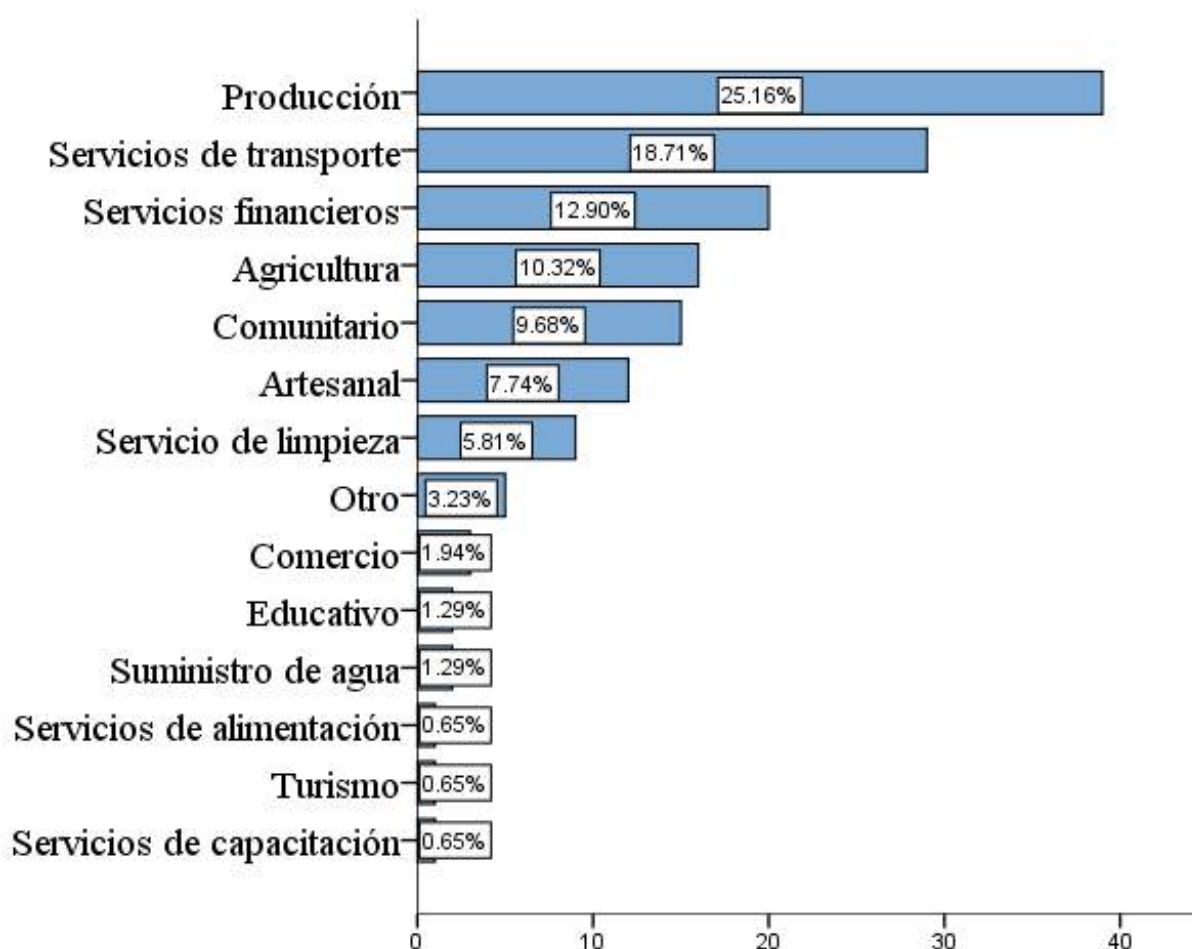


Figura 2. Actividades económicas con mayor presencia en organizaciones de ESS del Azuay.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

En la **figura 2**, las actividades económicas con mayor presencia dentro de la provincia del Azuay de la ESS, es el sector de la producción, el cual representa el 25.16%, seguido por servicios de transporte con una representatividad del 18.71%, y servicios financieros, agricultura y sector comunitario simbolizan el 12.9%, 10.3% y 9.7% respectivamente.

Estas actividades económicas generan un impacto positivo en el desarrollo primero del cantón en el que están ubicadas y segundo de la provincia, contribuyen con la creación de una sociedad más justa e incluyente, considerando la importancia, no solo en el ámbito económico sino también en lo cultural y social.

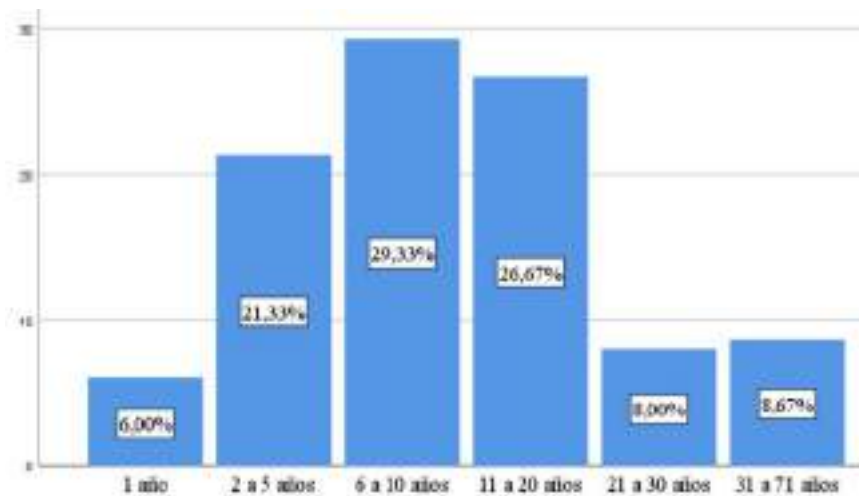


Figura 3. *Tiempo de antigüedad en la organización.*

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

De acuerdo con la **figura 3**, el tiempo de antigüedad de las organizaciones se concentra en su mayoría dentro del rango de 6 a 10 años con una representatividad del 29.33%, seguido por el intervalo de 11 a 20 años que representa el 26.67%, y finalmente el rango de 2 a 5 años con un porcentaje de 21.33%.

Como se puede observar las organizaciones que mayor representatividad tienen en este apartado son las más antiguas lo que genera un impacto positivo significativo, por su experiencia, conocimiento, la credibilidad y confianza por parte de la comunidad.

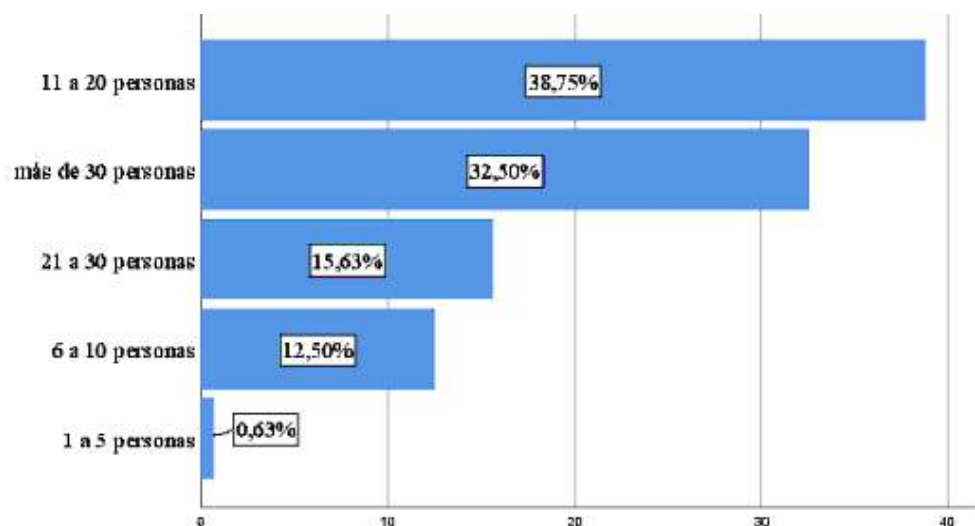


Figura 4. *Cantidad de integrantes de la organización.*

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

De acuerdo con la **figura 4**, En lo que se refiere a la cantidad de personas que pertenecen a las distintas organizaciones se aprecia en base a la figura 5 que se encuentra el mayor porcentaje dentro del rango de 11 a 20 personas con un 38.75%, y por debajo las organizaciones que tienen más de 30 personas, las cuales representan el 32.50%. Al observar la cantidad de empleados que tiene la mayoría de las empresas analizadas, se puede entender que su presencia en el mercado por varios años les ha permitido consolidarse y con ello generar nuevas fuentes de empleo, lo que se traduce en reducción de pobreza en la comunidad y mayor desarrollo local.

Resultados para la variable: Acción colectiva

La acción colectiva puede lograr cambios significativos en la sociedad, es por esto que para la presente investigación es fundamental reconocer experiencias que se han desarrollado dentro de la misma.

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a diferentes líderes de organizaciones:

Se muestran los valores que predominan dentro de las organizaciones ya antes vistas, entre los cuales se destaca: el trabajo en equipo con una representatividad del 61.9%, solidaridad con 58.8%, respeto con 56.3% y colaboración con un 56.3%, los cuales están en concordancia con la teoría de Altamirano et al. (2019) donde menciona que dichos valores cooperativos u otras normas legitiman los roles dentro de una organización, es decir, los criterios generales. Con certeza de los valores aplicados en cada una de las organizaciones, se puede tener la certeza de la legitimidad de los roles que se cumplen en cada uno de sus miembros, permitiendo el trabajo en equipo, la toma de decisiones acertada y se aseguran los beneficios buscados.

Para medir el trabajo en equipo se estableció la puntuación de 1 si “Nunca se trabaja en equipo” y 5 para decir que “Siempre se trabaja en equipo”. Como se aprecia en la figura 7 las respuestas se concentran entre 4 y 5, entendiendo que en las distintas organizaciones siempre y casi siempre trabajan en equipo. Por otra parte, la figura 8 indica la relación laboral entre socios, en la cual se puede observar que el 55.63% de los encuestados señalan que la relación laboral entre los socios es “buena” y en un 33,75% “muy buena”. Lo que fortalece la acción colectiva que depende en gran medida del trabajo en equipo, para lograr un objetivo común (Hasanov & Zuidema, 2022). Para mejorar y poder sobresalir con una puntuación “muy buena” esperando alcanzar un 90% aproximado, se debe reforzar el trabajar en equipo, ya que resulta positivo, mejora la creatividad, impulsa la innovación, genera nuevas ideas, crea relaciones interpersonales, mejora la calidad de trabajo y crea un buen ambiente laboral.

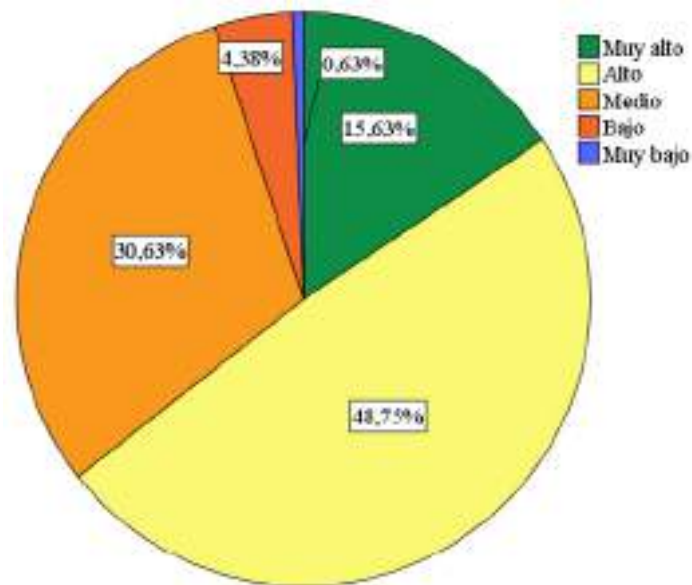


Figura 5. Nivel del compromiso del equipo de trabajo.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

En la **figura 5** se aprecia el nivel de compromiso del equipo de trabajo, en donde el 48.75% de los encuestados lo considera “alto”, esto en conjunto con los valores resaltados en la figura 6 presentan el cumplimiento de dos dimensiones de la acción colectiva que ayudan a las gestiones de las organizaciones a largo plazo según lo mencionado por Elsler et al. (2022).

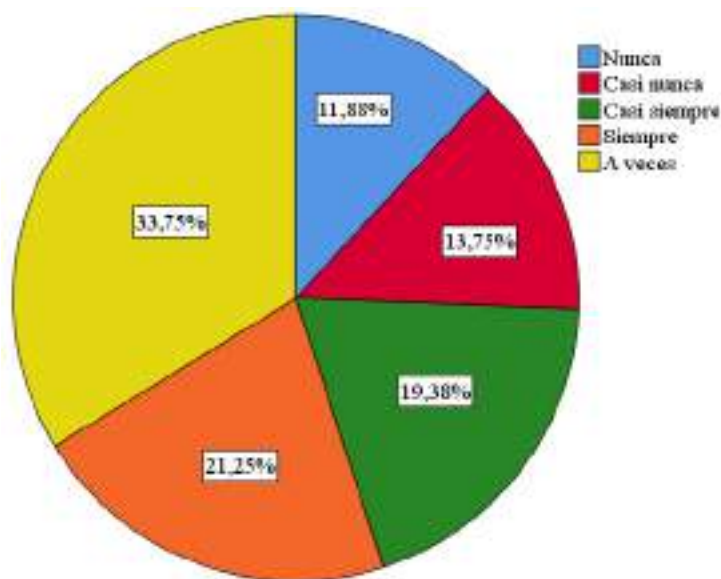


Figura 6. Planificación estratégica a largo plazo.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

En la **figura 6**, se resalta que las organizaciones “siempre” consideran estrategias a largo plazo en un 21.25% y “a veces” representa el 33.75% en donde se puede resaltar la mejora de la organización a largo plazo y el compromiso, pueden llevar a que “siempre” se realice planificación, al planear se establecen estrategias, metas, prioridades, se asignan tareas adecuadas, se previene problemas, se trabaja de manera más coordinada y permite el uso eficiente de los recursos.

En cuanto al **cumplimiento de compromisos**, el 35.63% de los encuestados mencionan que “siempre” se cumplen los compromisos, mientras que el 36.25% de los encuestados mencionaron que “casi siempre”, por lo que también se ha estudiado, como se realiza el seguimiento, obteniendo que entre los **métodos más utilizados** entre los cuales se encuentran: realizar reuniones periódicas, brindar apoyo, soporte mediante llamadas, aplicación de multas entre otras, lo que permite tener un mayor control. En este sentido Baruah et al., (2022), indica que la acción colectiva depende directamente del compromiso de los participantes, lo cual es uno de los requisitos para que estas organizaciones formen economías de escala. A esto es importante destacar que el cumplimiento de los compromisos aceptados, son indispensables para lograr el éxito.

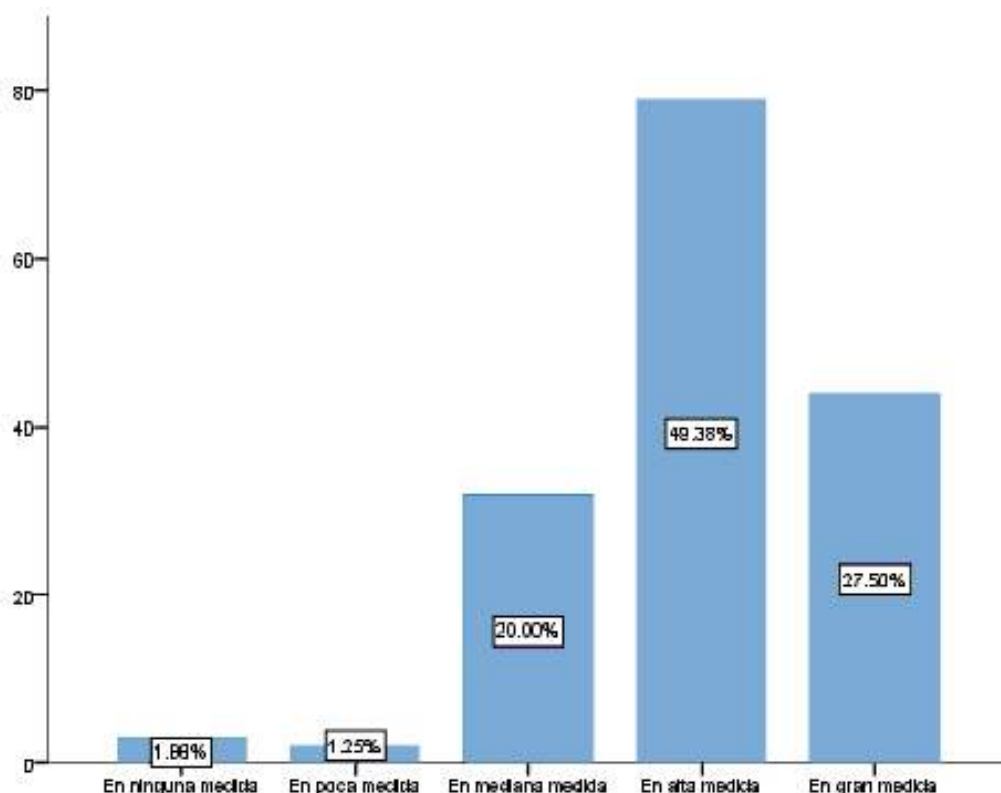
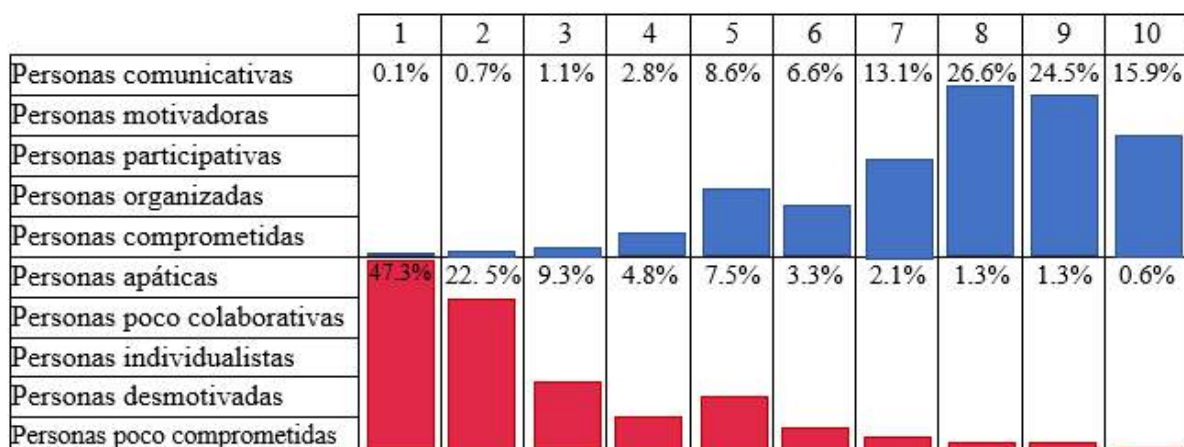


Figura 7. Medición del Liderazgo

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

En la **figura 7**, se muestra liderazgo en la organización, se estableció la puntuación de 1 si “en ninguna medida se considera líder” y 5 para decir que “se considera líder en gran medida”. Obteniendo que, del total de entrevistados un 76.88% se consideran fuertemente líderes. Esto dado del porcentaje del nivel 4 en un 49.38% y nivel 5 en un 27.50%, los entrevistados emiten un criterio positivo en lo que refiere a la gestión y administración que desarrollan en su organización. En este sentido Maartje & Pattiruhu (2020), afirman que el liderazgo puede influir en los seguidores para lograr las metas de la organización, y a la vez tiene un efecto vital en actividades organizacionales articuladas a través de acción colectiva, ya que se necesita de este componente para mejorar la competitividad de las organizaciones de manera continua. Ser líder de gran competencia en una organización indica tener características fuertes frente a la toma de decisiones, saber guiar al equipo, motivar diariamente y fomentar el desarrollo personal, profesional de sus colaboradores.

Tabla 1. Características de los socios.



Nota. Elaboración propia en base a la encuesta.

En la **tabla 1**, se puede apreciar las características que más destacan en la población de estudio. En primera instancia es importante destacar que la parte superior (barras de color azul) son rasgos positivos que caracterizan a el sujeto de estudio como ser: personas comunicativas, motivadoras, participativas, organizadas y comprometidas, en los cuales se espera obtener una puntuación elevada, a partir de la casilla 5. En la parte inferior (barras de color rojo) se encuentran resultados que no cumplen las características, como son: personas apáticas, poco colaborativas, individualistas, desmotivadas y poco comprometidas, para estas particularidades se debe tener valores altos en las puntuaciones menores a 5.

En este sentido se tiene que el 26.6% de la población son personas comunicativas, motivadoras, participativas, organizadas y comprometidas. Por otra parte, se determina que el 47.7% no identifica a sus miembros como personas apáticas, individualistas, desmotivadas, poco comprometidas y colaborativas, siendo una cifra representativa. En base a los resultados para este apartado se

puede mencionar que en su mayoría los socios de las organizaciones consideran que sus miembros son personas comunicativas, motivadoras, participativas, y comprometidas.

En cuanto a la **asignación de tareas**, el criterio que más resalta se basa en las competencias y experiencia que posea el socio en un 27.67% y 23.90% respectivamente. Un aspecto por destacar es que únicamente un 5.03% del total basan la asignación de tareas en el criterio personal del encuestado. Un factor importante que se considera para la asignación de tareas es: mejorar la organización, adquirir responsabilidades propias, distribución equitativa en la carga de trabajo además que mejora la comunicación entre socios.

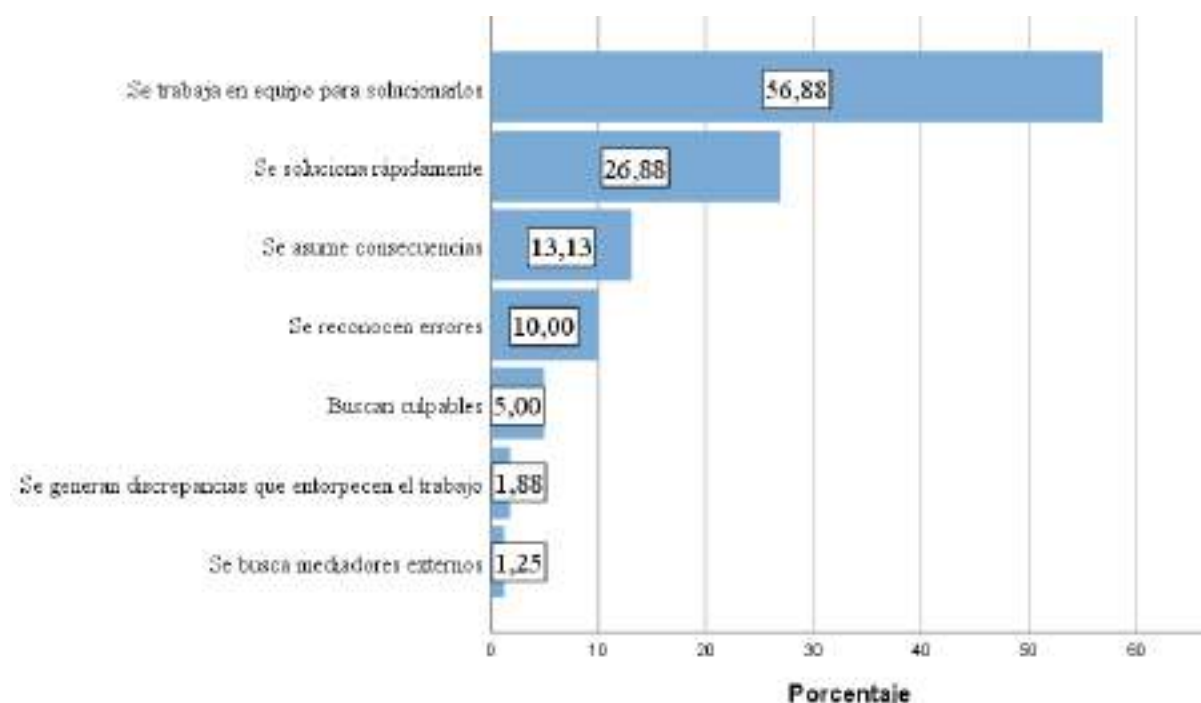


Figura 8. Situaciones de conflicto.

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta

En la **figura 8** se presentan acciones a las cuales acuden cuando se generan situaciones de conflicto en la organización. Según los resultados el 56.88% de las personas encuestadas han mencionado que cuando se presenta estos casos trabajan en equipo para poder solucionarlos. El 26.88% y el 13.13% han expresado que buscan solucionar de manera rápida y asumir consecuencias respectivamente. Estas acciones permiten identificar la existencia de buena comunicación dentro del equipo de trabajo, lo que también encamina a obtener buenos resultados para la organización y potenciar sus fortalezas con la proactividad de sus acciones.

Referente a la medida en que se toma en cuenta la **opinión de los socios** en la toma de decisiones de la organización, se observa que el 74.38% de los socios han expresado que su opinión “siempre” es considerada siendo una cifra significativa. Por el contrario, solamente el 3.13% ha expresado que su opinión “casi nunca” es tomada en cuenta. Estos resultados son favorables para las organizaciones ya que al mantener el contacto con los socios se logra una mayor participación e involucrarse, generando nuevas perspectivas, identificar problemáticas y tomar decisiones acertadas.

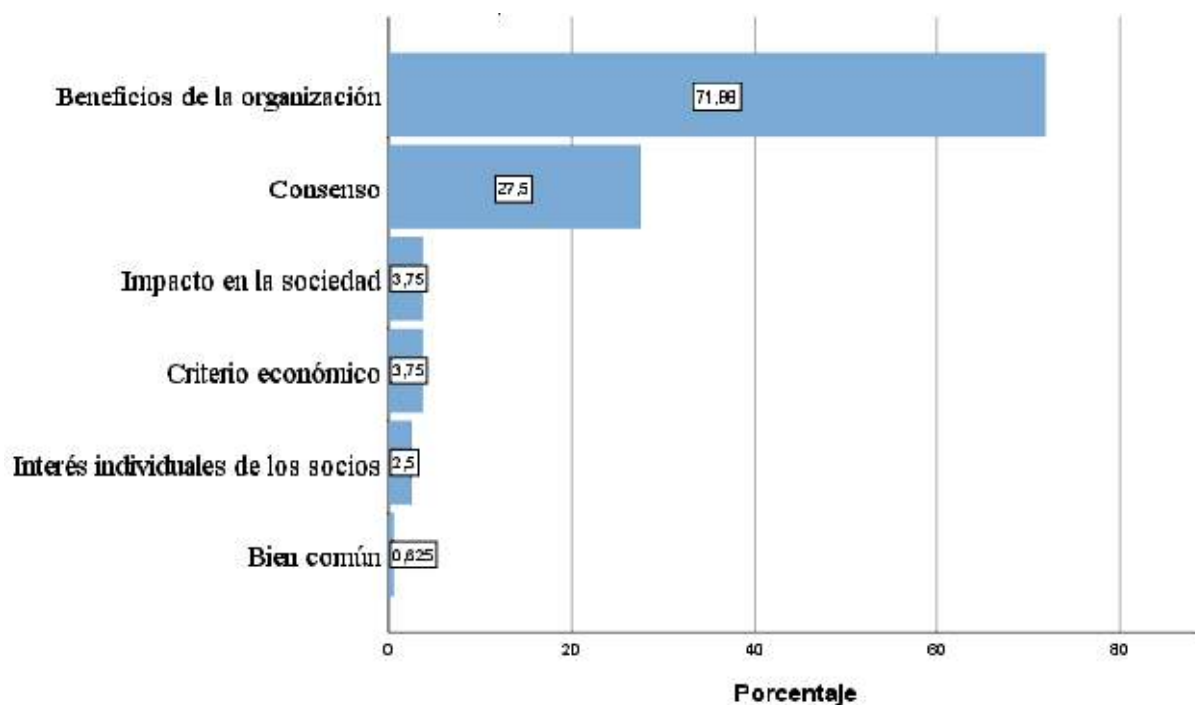


Figura 9. Criterios considerados en la toma de decisiones estratégicas

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta

Se ha determinado que la opinión de los socios en la toma de decisiones tiene un gran impacto. Ahora en la **figura 9** se expone los criterios que sobresalen en la toma de decisiones. El criterio que más resalta en este contexto está encaminado a los beneficios de la organización en un 71.88%. Luego se tiene a la toma de decisiones bajo consenso en un 27.5% según lo expresado por los encuestados. Los criterios considerados para la toma de decisiones en este apartado son positivos ya que, al pensar en beneficios para la organización, tener consenso y considerar a la sociedad, se demuestra el compromiso, los valores adquiridos y la comunicación activa entre socios.

Resultados para la Variable: Economía social y solidaria

Otra variable de gran importancia para la investigación es conocer si las diferentes organizaciones estudiadas cumplen características propias de la Economía Social y Solidaria.

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a diferentes líderes de organizaciones:

En lo que refiere a los **objetivos a los cuales está encaminada la organización**, se puede apreciar que existe un alto porcentaje tanto en los objetivos económicos y sociales en un 45.63% y 41.25% respectivamente. Continuamente se encuentran los beneficios comunitarios con un 28.75% y los beneficios financieros con un 15%. Finalmente, los objetivos que menos prevalecen en las organizaciones son: ambientales, productivos, transporte, servicios, producción, educativos y de desarrollo.

En cuanto al nivel de **participación en actividades de la comunidad**, se ha expresado que el 75% las organizaciones tienen un nivel de participación alto y medio. La participación en las distintas organizaciones en actividades dentro de la comunidad ayuda a forjar un lazo que permite trabajar en conjunto, en proyectos, planes trabajo, lo que a su vez creará un sentido de pertenencia y fortalecerá las relaciones humanas.

Referente al **ingreso de socios**, se puede observar que el 58.75% de la población objetivo ha expresado que en el último año “sí” se ha presentado el ingreso de nuevos socios a las distintas organizaciones. Para complementar esta información en la figura 21 se puede observar que el ingreso de socios se ha dado en un rango de 0 a 5 socios con un 89.03% siendo una cifra representativa y favorable en cuanto a generación de empleo y crecimiento de la organización.

Se destacan **aspectos positivos que la organización** ha causado en la comunidad, en base al análisis realizado se ha podido destacar que el “trabajo en equipo” predomina como aspecto positivo, seguido por el apoyo a la comunidad y el desarrollo económico. Dentro de la organización también se destaca como principal experiencia el “trabajo en equipo” y solidaridad esto entre asociados ya que según Hasanov & Zuidema (2022), estas relaciones sociales son la base de la acción colectiva. También dichas figuras destacan valores como el trabajo en equipo y solidaridad que de acuerdo con Altamirano et al. (2019) regulan la coordinación en una organización.

Con relación a los aspectos que son necesarios para el fortalecimiento de la organización, el grupo de estudio ha mencionado que las capacitaciones son fundamentales para poder consolidar a la asociación, así como el compromiso, la comunicación y la organización. De esta forma, tal como se indica la literatura, en este caso (Junaid & Iqbal, 2020) afirma que el propósito estos componentes permiten mejorar los conocimientos, habilidades y destrezas. Por lo tanto, las oportunidades de capacitación conducen a hacer mejor el trabajo con varias técnicas alternativas de manera efectiva. Además, menciona que la relación entre formación desarrollo, compromiso afectivo y normativo está mediada por el apoyo organizacional percibido.



Figura 10. Aspectos necesarios para el fortalecimiento de la organización.

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta

Técnica multivariable a través del análisis de clúster.

Las variables seleccionadas para el análisis clúster son de diferentes escalas de medición (**tabla 2**), por lo tanto, fue necesario realizar una estandarización de las variables a puntuaciones Z. Seguidamente se realizó un Dendograma para poder ejecutar la selección del clúster, tomando la decisión de considerar dos clústeres, los cuales permitieron clasificar a las personas encuestadas. De esta forma tal como lo indica en la literatura Ruiz (2019), se utiliza esta herramienta para observar cómo se han creado las agrupaciones, también para verificar niveles de similitud o distancia entre los grupos y tomar una decisión acertada (p. 71).

Tabla 2. Variables Seleccionadas para el Análisis Clúster.

N°	Variables
8	Trabajo en equipo
9	Valoración relación laboral
10	Nivel de compromiso
11	Planificación estratégica a largo plazo
13	Liderazgo
14	Personas comunicativas
	Personas motivadoras
	Personas participativas
	Personas organizadas
	Personas comprometidas
17	Opinión de socios en la toma de decisiones
20	Nivel de participación en actividades comunitarias organización

Nota. Elaboración propia en base a la encuesta

Seguidamente en la **tabla 3** se observa la distribución de frecuencias de la clasificación en cada clúster, con base en el dendograma mencionado anteriormente. Se genera el análisis de frecuencia, permitiéndonos confirmar, que es idóneo utilizar dos clústeres. Siendo así, se tiene el primer clúster representado por un 59,1% y para el segundo clúster por la diferencia un 40,9%.

Tabla 3. Frecuencias de los individuos seleccionados en cada clúster.

	Frecuencia	Porcentaje
Clúster 1	75	60
Clúster 2	52	40
Total	127	100

Nota. Elaboración propia en base a la encuesta

Los individuos que conforman el clúster 1 a continuación denominado (*Personas con mayor tendencia a Acción Colectiva*), son personas que tienen altas valoraciones encontrándose por encima de la media general en cuanto a las variables: trabajo en equipo (8), valoración de la relación laboral (9), nivel de compromiso (10), planificación estratégica a largo plazo (11), consideración de liderazgo (13), son personas con bajos niveles en buena comunicación, motivación, participación, organización, compromiso y con un nivel medio de participación en actividades comunitarias (20).

Los resultados obtenidos permiten hacer énfasis en la literatura de Altamirano et al. (2019) mismo que identifica a “trabajo en equipo y práctica de valores fundamentales como pilar principal de la creación de nuevas oportunidades, así mismo la importancia de la comunicación y participación, característica principal de las organizaciones que forman parte de la economía social y solidaria” (p. 33).

Para el caso de los individuos que conforman el clúster 2 a continuación denominado (*Personas con menor tendencia a Acción Colectiva*), se observaron personas con valores altos en los ítems relacionados con personas apáticas, poco colaborativas, individualistas, desmotivadas, poco comprometidas y con un bajo nivel de participación en actividades comunitarias (20). En función a los resultados obtenidos, se destaca el aporte de Sánchez, (2016) quien menciona el dilema social que se plantea en la teoría Olsiana, analizándolo desde un punto de vista disímil, las personas poco participativas e individualistas consideran que tienen los mismos beneficios actuando independientemente como al hacerlo en unidad, por lo que dejan que otra persona lo haga, sin tener en cuenta que al sumar esfuerzos los resultados son aún superiores de los actualmente se tiene (p. 14).

Otro resultado importante fue en el ítem correspondiente a opinión de socios en la toma de decisiones (17), donde se evidencia el mismo promedio para los dos clústeres de 4,63, es decir coinciden en una opinión alta sobre el efecto positivo que causa considerar la opinión de los socios en la toma de decisiones dentro de la organización.

Mediante la figura 25, se pueden visualizar los individuos clasificados en cada uno de los clústeres. Se observa menor dispersión en los individuos que conforman el grupo 1 (color rojo), es decir han reportado opiniones más cercanas y coincidentes entre ellos con menos variabilidad y menos distantes. Para los individuos que fueron clasificados en el clúster 2 (color verde) se observa mayor variabilidad entre las respuestas y por lo tanto mayor distancia entre ellos.

En función de las características que se han determinado en los clústeres, la autora ha hecho una clasificación en función de las variables de análisis de la investigación, en personas con mayor tendencia a acción colectiva para el clúster 1 y personas con menor tendencia a acción colectiva en el clúster 2. La diferencia entre los mismos se refleja en el nivel de participación en actividades de grupo y características tales como: comunicación, motivación, participación, compromiso dentro de la organización. Para Melucci, (2010) “esta acción es solo una reacción en distintos asentamientos de los mecanismos funcionales” (p. 26).

Los resultados de las **medias globales** se han obtenido en base al promedio generado en donde 5 es el valor máximo de puntuación, por lo tanto, el clúster 1 cuenta con un promedio de 4.17 y el clúster 2 con un promedio de 3.50 del valor total, los datos obtenidos permiten hacer énfasis en la factibilidad de mejora interna en la organización, para lograr cambiar actitudes negativas e incrementar la acción colectiva en pro del bien común.

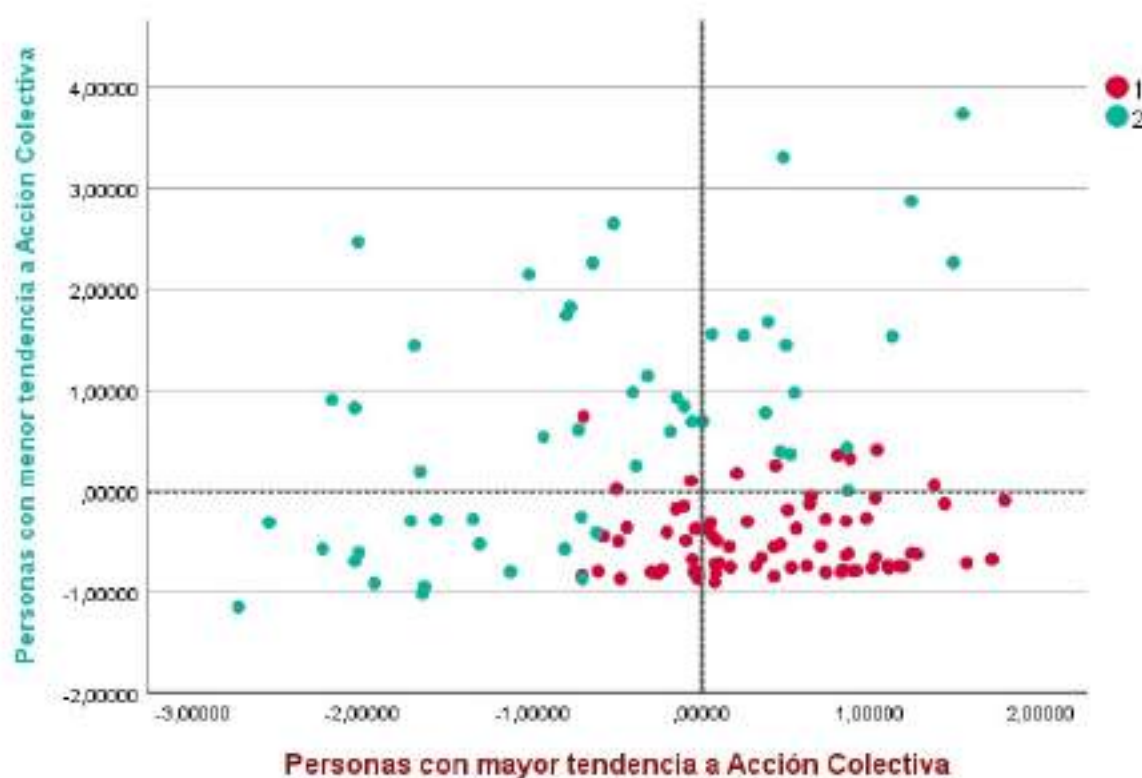


Figura 11. Gráfico de los individuos según cada clúster de clasificación.

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta.

Predominan las personas con mayor inclinación a acción colectiva, esto debido a que las medias de las características del clúster 1 son mayores en un 0.67% al clúster 2. Se ha podido determinar que las variables en las que se debe trabajar para mejorar los resultados dentro de las organizaciones son los aspectos negativos como: el ser apático, individualista, permanecer desmotivado, y no sentir compromiso con la organización a la que pertenece.

CONCLUSIONES

La acción colectiva es un eje fundamental dentro de la ESS, dado que se practican valores importantes, se fomenta el trabajo en equipo, participación, solidaridad, se crean experiencias nuevas, las mismas que pueden ser replicadas en organizaciones nacientes. Algo positivo que resulta de interés es la creación y mantenimiento de redes de trabajo.

Dentro de la provincia del Azuay se ha identificado la existencia de acción colectiva en las distintas organizaciones estudiadas, en las mismas se evidenció un alto porcentaje de trabajo en equipo (61.9%), solidaridad (58.8%), colaboración y respeto (56.3%), se suma una muy buena relación laboral entre socios (55.63%), con un alto nivel de compromiso del equipo de trabajo, para lo cual se ha manifestado

la realización de reuniones periódicas, llamadas telefónicas para dar seguimiento a las actividades confiadas. Resulta importante destacar las características que mayormente sobresalen en cuanto a los integrantes del equipo de trabajo, estas son: comunicativas, motivadoras, participativas, organizadas y comprometidas, permitiendo optimizar la resolución de problemas, estas organizaciones solventan sus situaciones de conflicto en un (56.88%) trabajando en equipo, considerando cada una de las decisiones estratégicas tomadas en beneficio de la organización (71.88%).

En cuanto a economía social y solidaria resulta característica la: consideración de los objetivos que tiene la organización, siendo estos económicos (45.63%), sociales (41.25%) y comunitarios (28.75%), dentro de las diferentes organizaciones estudiadas se destaca la denominación de los integrantes como “socios”, esto ha permitido tener un mayor sentido de pertenencia, se evidencia un crecimiento permanente, al año ingresan en promedio 5 socios nuevos. Se destacan como experiencias de los encuestados, el trabajo en equipo como un aporte a la comunidad y fortaleciendo las relaciones internas de los integrantes, esto permite una mayor comunicación y desarrollo local.

En cuanto al análisis de clúster, se determinó dos grupos permitiendo clasificar a los individuos según sus características, comprendiendo la existencia de personas con mayor y menor tendencia a acción colectiva, en el primero clúster encontramos personas que trabajan en equipo, con buenas relaciones laborales, comprometidas en alto nivel con su equipo de trabajo, se diferencian por ser: comunicativas, participativas y organizadas. Efectivamente este clúster cumple con los determinantes de acción colectiva. Se trabaja en equipo con resultados positivos, presenta un enfoque al desarrollo como organización, se trabaja en conjunto con la comunidad y prevalecen los valores de solidaridad, respeto, colaboración y puntualidad, lo que identifica una ESS activa en continuo desarrollo.

En cuanto al clúster dos, los resultados permiten observar a un grupo de personas no enfocadas totalmente con los objetivos, poseen un nivel medio en cuanto a sentido de pertenencia y trabajo en equipo, no existe un compromiso total con la organización, en muchas ocasiones este tipo de personas evitan sus actividades asignadas, generan más carga distintos socios, lo que provoca una relación laboral regular, en cuanto a sus características tienden a ser en cierto nivel apáticas, poco colaborativas, individualistas y desmotivadas. Por los resultados obtenidos se debe hacer énfasis en la mejora del trabajo en equipo, realizar un seguimiento y acompañamiento a cada uno de los socios. Con el fin de crear mayor sentido de pertenencia, en este proceso es idóneo el apoyo de los diferentes líderes teniendo en cuenta que la puntuación para medida de liderazgo fue de un 76,88%, recalcando su importancia dentro de la organización

REFERENCIAS

- Altamirano, D., Bautista Toapanta, P., & Tisalema Borja, J. (2019). Gobierno cooperativo e innovación social en el sector de la economía popular y solidaria. *Uniandes Episteme*, 6(1), 024–048.
- Bagenholm, A., Bauhr, M., Grimes, M., & Rothstein, B. (2021). *The Oxford Handbook of the Quality of Government*. Oxford University Press.
- Barrera, A. (2001). *Acción colectiva y crisis política: El movimiento indígena ecuatoriano en la década de los noventa*. Centro de Investigaciones Ciudad. https://digitalrepository.unm.edu/abya_yala/563/
- Baruah, S., Mohanty, S., & Rola, A. (2022). Empowering women farmers through collective action: A case study of Khanizpur Hamlet, Odisha. *Gender, Technology and Development*, 26(1), 58–73. <https://doi.org/10.1080/09718524.2022.2040218>
- Borzaga, C., Salvatori, G., y Bodini, R. (2019). Social and Solidarity Economy and the Future of Work. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 5(1), 37–57. <https://doi.org/10.1177/2393957518815300>
- Cardoso, A., Boudreau, M.-C., y Carvalho, J. Á. (2019). Organizing collective action: Does information and communication technology matter? *Information and Organization*, 29(3), 100256. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2019.100256>
- Castro, G. (2018). *Salinas de Guaranda (Ecuador) y su modelo productivo en la “otra economía”: Un estudio de caso*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de San Martín. <https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/78>
- Castro-Heredia, L. M., Carvajal Escobar, Y., & Ávila Díaz, Á. J. (2012). Análisis clúster como técnica de análisis exploratorio de registros múltiples en datos meteorológicos. *Ingeniería de Recursos Naturales y del Ambiente*, (11), 11–20.
- Coraggio, J. (2011). *Economía social y solidaria: El trabajo antes que el capital* (1era ed.). Editorial Abya-Yala.
- Coraggio, J. L. (2009). Presentación del dossier. Los caminos de la economía social y solidaria. *Íconos - Revista De Ciencias Sociales*, (33), 29–38. <https://doi.org/10.17141/iconos.33.2009.314>
- Delgado S, Ricardo. (2011). Acción colectiva y educación popular: contribuciones para un conocimiento emancipatorio. *Folios*, (33), 57-64.
- De-Rubertis, S., Ciavolino, E., & Labianca, M. (2020). Rethinking Territorial Capital. *Bollettino Della Società Geografica Italiana*, 2, 91–104. <https://doi.org/10.13128/bsgi.v2i3.715>
- Duque, I., Ortiz, C., Samper, J., y Millan, G. (2020). Mapping repertoires of collective action facing the COVID-19 pandemic in informal settlements in Latin American cities. *Environment and Urbanization*, 32(2), 523–546. <https://doi.org/10.1177/0956247820944823>

- Elsler, L., Quintana, A., Giron, A., Oostdijk, M., Stefanski, S., Basurto, X., Nenadovic, M., Espinosa, M., Hudson, A., Van, S., & Tekwa, E. W. (2022). Strong collective action enables valuable and sustainable fisheries for cooperatives. *Environmental Research Letters*, 17(10), 105003. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/ac9423>
- Estrella, H. J., Sánchez, J., Oleas, J., Martínez, D., Torresano, D., Romero, D., Mejía, R., Viñan, D., Naranjo, C., Herrán, J., Montes, V., Guerra, J. P., Morales, R., Moncayo, J., y Valencia, F. (2016). *Economía Solidaria. Historias y prácticas de su fortalecimiento*. 1(22). <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/143195-opac>
- Hasanov, M., & Zuidema, C. (2022). Local collective action for sustainability transformations: Emerging narratives from local energy initiatives in The Netherlands. *Sustainability Science*, 17(6), 2397–2410.
- Iturriaga, N. (2022). La comunicación para el desarrollo en REDEPS. *Revista Internacional De Comunicación Y Desarrollo (RICD)*, 4(15), 78-89. <https://doi.org/10.15304/ricd.4.15.7467>
- Junaid, A., & Iqbal, J. (2020). Training and Employee Commitment: The Social Exchange Perspective. *Journal of Management Sciences*, 7(1), 88–100.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès) | Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf
- Maartje, P., & Pattiruhu, J. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Melucci, A. (1999). Teoría De La Acción Colectiva. En *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia* (1a, reimpresión eds., pp. 25–54). El Colegio de México. <https://doi.org/10.2307/j.ctvhn0c2h.4>
- Melucci, A. (2010). *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*. El Colegio de México. <https://doi.org/10.2307/j.ctvhn0c2h>
- Miller, Luis Miguel. (2004). Acción colectiva y modelos de racionalidad. *Estudios fronterizos*, 5(9), 107-130.
- Ruiz, G. (2019). Analisis de conglomerados. *REVISTA VARIANZA*, 16(16), 65–84.
- Ruiz, M. J., & Lemaître, A. (2017). *Social Enterprise in Ecuador: Institutionalization and Types of Popular and Solidarity Organizations in the Light of Political Embeddedness*. ICSEM Working Papers; 39 (2017) 46 pages <http://hdl.handle.net/2078.1/184720>
- Sánchez, G. (2016). *Factores que influyen sobre la acción colectiva*. <https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/2554/1/garciasanchez.2016.pdf>

- Sarria, A. (2008). *Economía solidaria, acción colectiva y espacio público en el sur de Brasil*. Presses univ. de Louvain.
- Thomas, E. F., Zubielevitch, E., Sibley, C. G., & Osborne, D. (2020). Testing the Social Identity Model of Collective Action Longitudinally and Across Structurally Disadvantaged and Advantaged Groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(6), 823–838. <https://doi.org/10.1177/0146167219879111>
- Vallejo, S. (2020). Movimientos sociales: Conciencia social y acción colectiva. *El Outsider*, 5, 59–70. <https://doi.org/10.18272/eo.v5i.1577>
- Veloz, N. (2015). *Intereses individuales y acción colectiva, compilación de Fernando Aguiar* (Núm. 27). 10(27). <http://www.sociologiamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/692>

