

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PARA EL EMPRENDIMIENTO DE LOS SECTORES DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

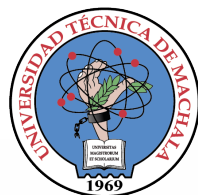
INÉS PALOMEQUE CÓRDOVA / JONATHAN RUIZ CARRILLO



Estrategias de gestión para el emprendimiento de los sectores de economía popular y solidaria

Inés Palomeque Córdova
Jonathan Ruiz Carrillo

Coordinadores



Primera edición en español, 2018

Este texto ha sido sometido a un proceso de evaluación por pares externos con base en la normativa editorial de la UTMACH

Ediciones UTMACH

Gestión de proyectos editoriales universitarios

151 pag; 22X19cm - (Colección REDES 2017)

Título: Estrategias de gestión para el emprendimiento de los sectores de economía popular y solidaria. / Inés Palomeque Córdova / Jonathan Ruiz Carrillo (Coordinadores)

ISBN: 978-9942-24-116-0

Publicación digital

Título del libro: Estrategias de gestión para el emprendimiento de los sectores de economía popular y solidaria.

ISBN: 978-9942-24-116-0

Comentarios y sugerencias: editorial@utmachala.edu.ec

Diseño de portada: MZ Diseño Editorial

Diagramación: MZ Diseño Editorial

Diseño y comunicación digital: Jorge Maza Córdova, Ms.

© Editorial UTMACH, 2018

© Inés Palomeque / Jonathan Ruiz, por la coordinación

D.R. © UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA, 2018

Km. 5 1/2 Vía Machala Pasaje

www.utmachala.edu.ec

Machala - Ecuador

Advertencia: “Se prohíbe la reproducción, el registro o la transmisión parcial o total de esta obra por cualquier sistema de recuperación de información, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electro-óptico, por fotocopia o cualquier otro, existente o por existir, sin el permiso previo por escrito del titular de los derechos correspondientes”.



César Quezada Abad, Ph.D

Rector

Amarilis Borja Herrera, Ph.D

Vicerrectora Académica

Jhonny Pérez Rodríguez, Ph.D

Vicerrector Administrativo

COORDINACIÓN EDITORIAL

Tomás Fontaines-Ruiz, Ph.D

Director de investigación

Karina Lozano Zambrano, Ing.

Jefe Editor

Elida Rivero Rodríguez, Ph.D

Roberto Aguirre Fernández, Ph.D

Eduardo Tusa Jumbo, Msc.

Irán Rodríguez Delgado, Ms.

Sandy Soto Armijos, M.Sc.

Raquel Tinóco Egas, Msc.

Gissela León García, Mgs.

Sixto Chilinguina Villacis, Mgs.

Consejo Editorial

Jorge Maza Córdova, Ms.

Fernanda Tusa Jumbo, Ph.D

Karla Ibañez Bustos, Ing.

Comisión de apoyo editorial

Índice

Capítulo I

Fundamentos básicos de la estrategia de gestión en la economía popular y solidaria 11

Inés Palomeque Córdova

Capítulo II

Emprendimiento para los sectores de economía popular y solidaria 48

Inés Palomeque Córdova

Capítulo III

Plan de negocios para la economía popular y solidaria 81

Inés Palomeque Córdova; Jonathan Ruiz Carrillo

Capítulo IV

La toma de decisiones en los sectores productivos 128

Jonathan Ruiz Carrillo

Dedicatoria

Con mucho cariño y gratitud dedico este libro a mi apreciado Esposo Oscar O. Escobar Menéndez, a mis queridas hijas: Anita María y Evelyn Escobar Palomeque, a mis adorados nietos, Carlitos, Oscarito, Sofía y Carlitos Alejandro por que fueron mi inspiración ya que supieron darme la seguridad, la fe y la voluntad para seguir adelante y superarme cada día .

Inés Palomeque Córdova

A Dios antes que nada, a mi esposa quien ha sido y es mi compañera en la vida; y a mi hija, quien me inspiran a superarme cada día, a mis padres por ser mis guías y apoyo en todo momento.

Jonathan Ruiz

Agradecimiento

Primeramente a Dios Jehová por haber iluminado nuestro Talento y fortalecido el espíritu para que los anhelos y aspiraciones se hicieran realidad. A la Universidad Técnica de Machala por permitir la publicación del presente libro, a los revisores quienes nos apoyaron para la realización de esta obra y de manera Especial a la Dra. Emira Rodríguez por el impulso brindado durante todo el proceso hasta su culminación.

Los autores.

Introducción

Frente a los profundos cambios socio-económicos, políticos, culturales, tecnológicos que el mundo está presenciando en el siglo XXI, se encuentra un nuevo escenario donde emergen inéditas exigencias para el desarrollo laboral, empresarial y profesional, la falta de oportunidades de trabajo, escasa preparación profesional y un nivel bajo en la calidad de vida de sus habitantes es el denominador común de este mundo globalizado. Este contexto es un referente para nuestro País Ecuador en donde se siente las necesidades señaladas, como ciudadanos y Docentes presentamos con este libro un aporte social que contribuirá a responder ante las necesidades y desafíos que exige la sociedad moderna como es: la inserción al mundo laboral, la integración social a la comunidad para satisfacer sus necesidades básicas, el desarrollo productivo y económico, con lo cual se mejoraría la calidad de vida de las familias ecuatorianas y por ende, el desarrollo económico del País.

El presente trabajo de investigación sobre “Las Estrategias de Gestión en la Economía Popular y solidaria “ responde a fomentar y fortalecer la económica popular y solidaria como mecanismo para alcanzar el desarrollo sustentable y sostenible de los sectores rurales, para desarrollar la capacidad de emprendimiento de los sectores más vulnerables del País, orientándolos a crear nuevas oportunidades de trabajo for-

mando asociaciones o grupos familiares que se inserten en el mercado ocupacional o laboral, por tal motivo se describe en el Capítulo I cuales son los fundamentos básicos de las estrategias de gestión dentro de los sectores de economía popular y solidaria, en donde se hace hincapié la participación del Estado a través del MIES, que se encuentra desarrollado proyectos comunitarios para comunidades, pueblos y en unidades económicas productivas, respetando la lógica de los diversos territorios, su ambiente, y su cultura. El capítulo permite conocer cómo crear la idea del negocio, analizarla y aplicarla.

En el capítulo II, se da a conocer un enfoque competitivo para los emprendimientos que pueden desarrollarse en los sectores de economía popular y solidaria, enmarcados en la Ley y bajo el control de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, así como los pasos para iniciar un negocio; modelos de Gestión para la Economía Popular, Créditos y financiamiento, cómo emprender en un negocio, temas que contribuirán a fortalecer y aplicar sus conocimientos y que está dirigido a estudiantes y emprendedores

El capítulo III, detalla cómo elaborar un plan de negocio, pasos para la elaboración de un plan de negocios y ejemplos de plan de negocio, caso práctico de una cafetería, completando con el Capítulo IV en donde se trata de la toma de decisiones, la cultura de emprendimiento, las Estrategias de Gestión, Metodología para la cultura del emprendimiento, el crecimiento sostenible entre otros temas con lo cual se tiene una visión amplia de cómo emprender en un negocio para mejorar la calidad de vida de quien lo realiza.

La importancia de este libro radica en el aporte logístico que se hace a la sociedad, satisfaciendo la necesidad que tienen quienes están constituidos dentro del sector de Economía Popular, los emprendedores, los estudiantes y otros, para desarrollar un espíritu emprendedor que le conduzca a la creación de negocios de diversos tipos, incentivándoles el liderazgo, la búsqueda de oportunidades y la creatividad, es fundamental para que los estudiantes comprendan el impacto que tiene la generación de nuevos negocios, pymes, en el beneficio económico del País y de los emprendedores

01 Capítulo Fundamentos básicos de la estrategia de gestión en la economía popular y solidaria

Inés Palomeque Córdova

Introducción

Los profundos cambios socioeconómicos, políticos y culturales que exige este siglo XXI, nos enfrenta a nuevos escenarios de donde emergen grandes exigencias de los sectores populares, demandando insertarse en el mundo del trabajo, mejorar su calidad de vida para poder responder a la sociedad ecuatoriana. Por esta razón se ha considerado de gran importancia exponer en el capítulo I, el tema Fundamentos Básicos de la Estrategia de Gestión en la Economía Popular y Solidaria, dando a conocer los conceptos fundamentales de Estrategia, estrategia, gestión, estrategia de gestión, organización, tipos de organización, así como definición de objetivos, clases e importancia para el desarrollo de nuevos emprendimientos e ideas de negocios que permitan obtener ingresos propios para mejorar la economía familiar.

Inés Palomeque Córdova: Doctorando en Administración de Empresas, Magíster en Docencia Universitaria e Investigación Educativa, Diplomado en Tecnología de Información y Comunicación TIC, Ingeniera Comercial, Licenciada en Ciencias de la Educación. Docente Titular Principal de la Universidad Técnica de Machala, Ex Rectora del Instituto Tecnológico Ismael Pérez Pazmiño.

Además, en el abordaje teórico del capítulo I encontramos temas como: el sistema organizacional, tipos de sistemas para las empresas de economía popular, unidades económicas populares, los principios de la economía popular y solidaria vigentes en la Ley Orgánica de Economía popular y solidaria que propende el buen vivir, formas de organización popular, el sector cooperativo, asociativo, comunitario; el emprendimiento en negocios inclusivos su importancia, características, y beneficios.

La importancia de considerar estos temas en este capítulo es porque estamos seguros de la necesidad que tienen las personas por desarrollar el espíritu emprendedor que les conduzca a la creación de empresas, microempresas, por lo que estos conocimientos les serán fundamentales, de la misma manera, para que los estudiantes conozcan el impacto que tiene en la economía del país la generación de nuevas organizaciones que desarrollen puestos de trabajo y ofrezcan oportunidades de mejorar la calidad de vida para la sociedad ecuatoriana.

Estrategia

En la era del conocimiento que actualmente se vive, la estrategia constituye la mejor herramienta indispensable para el desarrollo social, económico, político de los negocios, empresas, instituciones, en la política, en la religión, en la cultura, en el deporte; en fin en cada aspecto de la vida diaria. La estrategia se convirtió en una palabra de uso generalizado, que debe formar parte en toda la expresión relacionada con los distintos campos del conocimiento.

El escritor Alfred Chandler de Harvard define a la estrategia como: La determinación de metas y objetivos a corto y largo plazo en una empresa, junto con la adaptación de cursos de acción y la planificación real unificada e integrada para la lograr los propósitos de la empresa.

Una estrategia es un plan que especifica una serie de pasos o de conceptos que tienen como fin la consecución de un determinado objetivo y cuyo génesis se fundamenta en la disciplina militar, así, en este contexto, la estrategia dará cuenta de una serie de procedimientos que tendrán como finalidad el éxito de todo lo planificado. La estrategia, en cualquier sentido, es una puesta en práctica de la inteligencia y el raciocinio de quien surge una Institución o empresa, garantizando el éxito, con la aplicación de una buena planificación estratégica, debido a múltiples factores las empresas tienen resultados adversos en donde se vuelve complejo, difícil de implementar, y ejecutar estrategias que permitan encontrar las soluciones necesarias. Esto ha hecho que muchas organizaciones e instituciones hayan implementado estrategias que no han podido aplicarlas, empantanando el proceso administrativo y provocando a cometer errores graves, y alejando a las empresas de alcanzar los objetivos, hacia los cuales se propuso llegar (Chandler, 2009).

Para aplicar la estrategia es importante comprender bien su definición, por tal motivo se presenta una visión bibliográfica que permita establecer en forma estructurada el concepto y analizarlo enfocando de manera que las empresas apliquen su definición con el fin de lograr los objetivos planteados.

Definiciones de la estrategia

La estrategia tiene su origen en las palabras griegas “stratos”, que se refiere a ejército, y “agein”, que significa guía. Así mismo, la palabra “strategos” que hacía alusión a “estratega”, también proviene del latín y del antiguo dialecto griego dórico (Chandler, 2009).

El arte de la guerra es uno de los libros más antiguos que se han escrito, donde se aplican las estrategias, fue el primer intento conocido sobre lecciones de guerra en donde el éxito radica en la aplicación de estrategias. Sin embargo, todavía es frecuentemente utilizado, debido a que sus ense-

ñanzas pueden ser aplicadas en muchas otras áreas donde esté palpitando un conflicto de intereses, o donde se necesite alcanzar objetivos, para garantizar el éxito en los objetivos planteados.

El estratega Sun Tzu, general de origen chino que escribió el libro *El arte de la guerra*, texto que ha sido tomado por muchos autores como un legado de principios de obligado conocimiento para quienes quieran aplicar los conceptos estratégicos, este se fundamenta en que al enemigo no se le debe hacer conocer nunca, cuál es su verdadera situación, su potencial, sus armas, sus debilidades, sus competencias y de esa forma no podrá estar preparado para atacar, tampoco se le debe avisar cuando se le ataque; debe constituir una sorpresa y así se podrá vencer al enemigo, que podría ser una empresa (Sun Tzu, 2012).

Para Maquiavelo, la estrategia del engaño es lícita ya sea para atacar o para defenderse (Pérez, 2011). Por eso es necesario tener la suficiente precaución para no caer en la trampa del enemigo y poder visualizar oportunamente todas aquellas posibles situaciones que, a la postre, pueden dejar frustradas o sin efecto las metas u objetivos que se hayan planteado, ver imagen 1.

Tzu y Maquiavelo concuerdan que la guerra es importante, pero vencer y en la mejor forma, vencer sin pelear, lograr someter al enemigo sin tener que batallar, eso es estrategia, lo que significa capacidad de persuasión para conseguir que el enemigo se rinda sin pelear, para lo cual se necesita pensar, inteligencia, contar con mano de obra y recursos logísticos (Tzu, 2012; Pérez, 2011).

Imagen 1. El Arte de la Guerra

SUN TZU : EL ARTE DE LA GUERRA



11/02/2012

GANE TODO SIN COMBATIR	CAPTURE MERCADOS SIN DESTRUIRLOS ?
EVITE LA FORTALEZA Y ATAQUE LA DEBILIDAD	ARREMETE DONDE MENOS LO ESPERAN
ENGAÑO Y CONOCIMIENTO PREVIO	AMPLIE AL MAXIMO LA INFORMACION MERCADO
VELOCIDAD Y PREPARACION	ACTUE CON DILIGENCIA PARA SUPERAR COMPETENCIA
INFLUYA EN SU Oponente	BUSQUE AJUSTE COMPETENCIA REGLAS DE JUEGO PROPIAS
LIDERAZGO BASADO EN CARACTER	ANTEPONGA NECESIDADES DE LOS DEMAS A LAS PROPIAS

Fuente: Sun Tzu (2012).

Toda empresa que tenga intenciones de proyectarse con relativo éxito y crecer, tiene la obligación de implementar distintos tipos de estrategias relacionadas con sus diferentes áreas internas y actividades externas, por lo que es necesario dirigir, conducir estratégicamente la empresa o negocio para evitar perder la iniciativa y el rumbo del mismo.

La estrategia es la mejor orientación empresarial para el actuar futuro, debido al cumplimiento de la estrategia para un fin previamente determinado, y en un plazo acordado permite llevar el rumbo empresarial hacia las mejores dimensiones del éxito, tomando en cuenta que las estrategias son el conjunto de acciones que se implementan en un trabajo mancomunado, donde todos aportan para alcan-

zar los objetivos, y el fin propuesto, lo que es plausible aplicar en diferentes ámbitos, como el militar y el empresarial (Carneiro, 2004).

La Estrategia es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y están dirigidos a la obtención de esas metas y objetivos en la organización. Lo que constituye un verdadero arte de entremezclar la experiencia, pericia y la sabiduría que deben utilizar los directivos para crear valores, recursos y habilidades, para diseñar una estrategia exitosa, que asegure el éxito de la empresa. Hay dos claves; hacer lo que hago bien y escoger los competidores que puedo derrotar. Análisis y acción están integrados en la dirección estratégica” (Castillo, 2012).

Drucker (2010) considerado el padre de la administración moderna, afirma que la esencia de la estrategia está en conocer ¿qué es nuestro negocio? y, ¿qué debería ser? , normalmente las empresas se olvidan de lo más obvio: a qué se dedica la empresa, y distribuyen su esfuerzo en otras actividades que merman el objetivo principal.

En conclusión, podemos decir que una estrategia es el conjunto de acciones que se implementan en un contexto determinado con el objetivo de lograr el fin propuesto, y que es plausible de ser aplicada en diferentes ámbitos como ser el militar y el empresarial. Se torna aún más interesante el tema cuando se empieza a hablar de los generadores de estrategias, llamados estrategas, y muchos asumen con responsabilidad el rol de diseñador, impulsor de ideas que propongan soluciones que aquejan a la organización.

Estratega

Es la persona especializada en planificación, funcionarios militares , gerente, ejecutivo empresarial, ubicados en la dirección de una Empresa ,miembros de junta directiva, a quienes les corresponde organizar, coordinar, motivar, innovar, definirlos objetivos, metas, y políticas que controle las acciones claves a fin de tomar buenas decisiones relacionadas con el presente y futuro de la empresa (Gómez, 2010).

El estratega político y el directivo tienen el mismo elemento en común: un poder fiduciario porque actúan en interés de otros. Mientras que para el caso del político es el interés del ciudadano mediante la representación política, para el directivo es el interés de los propietarios y la empresa misma mediante la representación legal. Se es estratega cuando es capaz de usar su poder para lograr los objetivos que se quieren alcanzar. Lo propio del directivo es lograr esos objetivos con y mediante personas. Por este hecho, su tarea es compleja y exigente; no es un asunto técnico que se refiere a cosas o máquinas sino a personas con motivaciones, intereses y conflictos.

El estratega empresario. El Gerente, empresario es, sobre todo, una persona con una gran iniciativa; para dar comienzo a las cosas, podríamos decir que es, un pescador de oportunidades. Por este motivo se diferencia profundamente del militar porque su tarea es imaginar mil formas de satisfacer necesidades mediante productos y servicios únicos y a la medida, gusto preferencia y satisfacción de las personas. De ahí que a los directivos les cueste tanto emprender porque, en ocasiones, su iniciativa se queda muy limitada a la tarea de administrar y llevar el negocio (Gómez, 2010).

Gestión

La palabra gestión proviene del latín *gestio*, el concepto de gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Gestionar, es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Administrar, abarca las ideas de gobernar, disponer dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación.

Según Chiavenato (2010) relaciona a la gestión como una disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello con una estructura organizacional y con la coordinación del recurso Humano. Además, plantea dos niveles de gestión: uno lineal o tradicional, sinónimo de administración, según el cual gestión es el conjunto

de diligencias que se realizan para cumplir un proceso o para lograr un producto determinado; y otro que se asume como dirección, como conducción de actividades, a fin de generar procesos de cambio.

La Gestión, para Heredia (1985) es un concepto más avanzado que el de administración he indica que es la acción y efecto de ejecutar las tareas con cuidado, esfuerzo y eficacia que conduzcan a cumplir un fin propuesto.

Haciendo un análisis de estos conceptos se puede concluir, que gestión es al correcto manejo de los recursos de los que dispone una determinada organización, como por ejemplo; empresas, organismos públicos, organismos no gubernamentales, etc. El término gestión puede abarcar una larga lista de actividades, pero siempre se enfoca en la utilización eficiente de estos recursos, en la medida en que debe maximizarse sus rendimientos y alcanzar resultados eficientes.

Pese a que algunos consideran la gestión como una ciencia empírica antigua, y que las modernas escuelas de gestión tuvieron sus antecedentes en los trabajos de la dirección científica, solo es a partir de la segunda mitad del siglo XX que comienza el boom de la gestión con los trabajos de Peter Drucker. Desde entonces ha sido vista, indistintamente, como “un conjunto de reglas y métodos para llevar a cabo con la mayor eficacia un negocio o actividad empresarial. Para Espasa (2008, p. 1), es vista como una “función institucional global e integradora de todas las fuerzas que conforman una organización” Restrepo (2008, p. 2), enfatiza en la dirección y el ejercicio del liderazgo, o como un “proceso mediante el cual se obtiene, despliega o utiliza una variedad de recursos básicos para apoyar los objetivos de la organización”.

Estrategia de gestión

Definiciones de la estrategia de gestión

La estrategia de gestión, a veces también llamada gestión estratégica, es la búsqueda deliberada de un plan de acción que desarrolle la ventaja competitiva de una empresa y la acentúe, de forma que ésta logre crecer y expandir su mercado reduciendo la competencia. Es el conjunto de conceptos y lineamientos que utiliza la organización para sobrevivir y crecer, y para obtener productividad en el presente y asegurar su sustentabilidad en el futuro. Esta estrategia está conformada por las directrices estratégicas (la definición del negocio, la visión, la misión, la disciplina, los valores organizacionales), los objetivos estratégicos (con sus indicadores y metas) y los proyectos de mejora (con sus actividades de mejora). Esta contesta la pregunta ¿En qué soy diferente a los competidores?

Nichols (2016) define la estrategia de gestión como una compleja red de pensamientos, ideas, experiencias, objetivos, experticia, memorias, percepciones y expectativas que proveen una orientación general para tomar acciones específicas en la búsqueda de fines particulares.

La estrategia de Gestión es considerada como la búsqueda deliberada de un plan de acción que desarrolle ventajas competitivas en un negocio, muchas de las definiciones modernas hacen énfasis en la necesidad de una empresa de tener una ventaja competitiva, que la distinga de las demás. La estrategia Gestión competitiva trata sobre Ser diferente, es decir, seleccionar una serie de actividades distinta a las que otros han seleccionado, para ofrecer una mezcla única de valor (Porter, 2008).

La estrategia de gestión es un proceso continuo en donde la dinámica operativa de las actividades o acciones que se realicen, debidamente planificadas y ejecutadas por el gerente, garantizan el éxito de la empresa, y para lograrlo se debe aplicar tareas inherentes a la gestión estratégica como son:

- Dirigir el concepto de Negocio, estableciendo la misión, visión, objetivos y valores
- Transformar la misión en objetivos específicos.
- Ejercer liderazgo interno que impulse la mejora continua del negocio
- Elaborar estrategias que permitan obtener los resultados esperados y aplicarla en la implantación del negocio.
- Evaluar periódicamente los resultados, revisar el desarrollo de actividades y tomar correctivos si el caso lo requiere

Importancia de la estrategia de gestión

Su importancia radica en que es una herramienta que puede marcar la diferencia entre las empresas, además permite sacar el máximo provecho a los recursos con los que cada una cuenta y alcanzar metas y objetivos. Proporciona las respuestas a las interrogantes ¿Quiénes somos? ¿Qué queremos hacer? ¿Cómo lo queremos hacer? y ¿A dónde queremos llegar?, siendo necesario que en cada empresa, primero se implante las herramientas de estrategia de gestión para conseguir una gestión administrativa dinámica con una cultura innovadora que conlleve al éxito empresarial.

Para destacar la importancia de esta estrategia, es urgente analizar que no estamos ante una época de cambios, sino ante un cambio de época, lo cual exige que se ponga en práctica una verdadera estrategia de gestión dinámica, proactiva, en todos los niveles, y que se desarrolle siguiendo un proceso formal, y los resultados o respuestas se recojan en un plan estratégico, con el fin de alcanzar una posición de privilegio frente a sus competidores.

Organización

Etimología de la palabra organización

La palabra organización proviene del griego *órganon*, y significa “herramienta” utensilio, órgano o aquello con lo que se trabaja, también se llama órgano elemento de un sistema y sistema en sí mismo. Esta definición, desde su etimología hasta la actualidad, ha ido evolucionando constantemente. Tomando en cuenta estos significados se puede concluir que la Organización es esencia, ya que las tres acepciones involucran la idea de estructuras creadas para lograr metas y objetivos a través de la gestión del talento humano (Chia-venato, 2011).

La organización como grupo social

Desde mi punto de vista, la organización es una entidad, empresa, una estructura, un edificio en construcción, que establece disposiciones y correlaciones de tareas que debe desarrollar como un grupo social para alcanzar objetivos y con el fin de coordinar eficientemente todos los recursos.

La organización como un proceso.

La Organización es un sistema que permite la coordinación de actividades y recursos de la empresa a fin de facilitar el desarrollo de funciones, jerarquías y la utilización equilibrada de todos sus recursos

Definiciones de organización

La organización es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir, entre las funciones, niveles y/o actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograrse su máxima eficiencia dentro los planes y objetivos señalados. Franklin (2004), la define como un proceso encaminado a obtener un fin, el mismo que fue previamente definido por medio de la planeación, y ade-

más establece que la organización es una agrupación de actividades necesarias para llevar a cabo los planes, a través de unidades administrativas, definiendo las relaciones jerárquicas entre los jefes y sus subordinados.

Koontz (2008) sostiene que la Organización es la agrupación de actividades necesarias para el cumplimiento de metas y planes; la asignación de estas actividades a los departamentos apropiados y la provisión para la delegación y coordinación de la autoridad

Luego de conocer las anteriores definiciones se obtienen los elementos básicos del concepto mismo, en los que coinciden todos los autores, siendo estos:

- Estructura. Es el establecimiento del marco fundamental en el que habrá de operar el grupo social, o entidad, ya que establece las disposiciones y la correlación de las funciones, jerarquías y actividades necesarias para lograr los objetivos
- Sistematización. Constituye todas las actividades y recursos de la empresa, que deben coordinarse racionalmente, a fin de facilitar el trabajo y la eficiencia
- Agrupación y asignación de actividades y responsabilidades. Esto demuestra la necesidad de agrupar, dividir y asignar funciones y puestos de trabajo con la finalidad de promover la especialización.
- Jerarquía. La organización implica la estructura necesaria en las empresas para establecer niveles de autoridad y responsabilidad.
- Simplificación de funciones. La organización tiene como objetivo fundamental el determinar los métodos más adecuados para el desarrollo del trabajo empresarial de manera eficiente

Importancia de la organización

- La Organización es importante porque permite a los directivos la toma de decisiones acertadas que inciden en el eficiente desarrollo de las actividades diarias, de las buenas relaciones entre el recurso humano del grupo social llamado Empresa
- La Organización crea las áreas definidas de autorías y responsabilidad en una empresa, mejorando así el desarrollo de todas las actividades que se necesitan para lograr objetivos y metas debidamente planificadas.
- Es el medio que establece la seguridad de alcanzar los objetivos planteados.
- La Organización suministra los métodos para que el recurso humano desempeñe todas las actividades, con el mínimo de esfuerzo y con la máxima eficiencia.
- La aplicación de la Organización evita la improvisación, la lentitud e la ineficiencia en el desenvolvimiento de actividades
- Delimita funciones, tareas y responsabilidades para reducir o eliminar la duplicidad de puestos de trabajo y los esfuerzos innecesarios
- Permite medir la eficiencia en términos de calidad de los recursos humanos que la empresa invierte para alcanzar los objetivos.
- Es una guía coherente para el personal de la empresa que necesita una orientación relacionada con el desarrollo del trabajo productivo.

Tipos de organización

En la imagen 2 se muestran los tipos de organizaciones más comunes, a continuación se describen cada una.

Organización formal

Es un sistema de tareas bien definidas, cada una de estas tiene en sí una determinada cantidad específica de autoridad, responsabilidad y deber de rendir cuentas. Esta organización facilita la determinación de objetivos y políticas, es una forma de organización fija y predecible, lo que permite a la empresa anticipar sus futuros logros, además está basada en una división del trabajo racional, en la diferenciación e integración de los participantes de acuerdo con algún criterio establecido por aquellos que manejan el proceso decisorio. Es la organización planeada; la que está en el papel (Prado, 2014). Generalmente es aprobada por la dirección y comunicada a todos a través de manuales de organización, de descripción de cargos, de organigramas, de reglas y procedimientos, etc. En otros términos, es la organización formalmente oficializada.

Organización informal

Es la organización que emerge espontánea y naturalmente entre las personas que ocupan posiciones en la organización formal y a partir de las relaciones que establecen entre sí como ocupantes de cargos. Se forma a partir de las relaciones de amistad o de antagonismo o del surgimiento de grupos informales que no aparecen en el organigrama, o en cualquier otro documento formal. La organización informal se constituye de interacciones y relaciones sociales entre las personas situadas en ciertas posiciones de la organización formal.

Surge a partir de las relaciones e interacciones impuestas por la organización formal para el desempeño de los cargos. La organización informal comprende todos aquellos aspectos del sistema que no han sido planeados, pero que surgen espontáneamente en las actividades de los participantes, por tanto, para funciones innovadoras no previstas por la organización formal, se destaca que la organización empresarial comprende los procesos de organizar la empresa con res-

pecto al talento humano, financiero, material y Tecnológico con los que cuente la empresa, de manera que se cumpla con alcanzar los objetivos deseados, y para ello existe otras formas de organización, que son: Lineal y funcional (Rivas, 2009).

La Organización Lineal.- Comprende el sistema de organización lineal con personal de asesoramiento y el sistema de organización lineal con comités o consejos.

La Organización Funcional.-Representa el sistema de organización funcional o departamental o de Taylor y el sistema de organización mixto, o sea la integral. También se encuentra la organización matricial

Imagen 2. Tipos de Organización



Fuente. Nichols, (2016).

Metas y Objetivos de la Organización



Definición de meta

Una meta es el fin hacia donde se dirigen las acciones o deseos. De manera general, se identifica con los objetivos propósitos que una persona o una organización se marca.

Considero que una meta también se refiere a lo que queremos alcanzar en forma general, en toda actividad o en todo proyecto que realicemos, por lo que establecer metas en una empresa constituye un proceso muy importante, no se puede crear una meta sin un mínimo de análisis para asegurar que la elegida sea efectiva, al mismo tiempo, es desafiante y lograble. Al momento de fijar metas hay que ser muy cuidadosos, ya que no hay nada peor que una meta imposible de cumplir o en contraste, que sea tan fácil que no requiera la motivación y el esfuerzo del equipo para lograrla. Por lo tanto, cuando las metas son desafiantes y alcanzables se convierten en la fuerza que guía y dirige el aprendizaje, convirtiéndose en la fuerza motivacional del equipo, por esta razón las metas son herramienta principales de la gerencia que orienta a los resultados

En las empresas no debe existir gerencia sin metas, las metas mal establecidas podrán conducir al fracaso; incluso pueden llevar a una organización a su autodestrucción. Por lo tanto, quien establece las metas debe conocer su proceso, la metodología y su confiabilidad para lograrla.

Definición de objetivo

Los objetivos constituyen las finalidades genéricas de un proyecto o entidad. No señalan resultados concretos ni directamente medibles por medio de indicadores pero sí que expresan el propósito central del proyecto. Tienen que ser coherentes con la misión de la entidad. Un objetivo es plantearse un propósito a alcanzar, y que, de acuerdo al ámbito donde sea utilizado, o más bien formulado, tiene cierto nivel de complejidad. El objetivo es una de las instancias fundamentales en un proceso de planificación y que se plantean de manera abstracta en ese principio pero luego, puede no concretarse en la realidad, según si el proceso de realización ha sido, o no, exitoso.

Los objetivos constituyen el conjunto de actividades internas de la organización para alcanzar sus fines, estos objetivos se convierten así en fines menores que se debe lograr para alcanzar el fin máximo, los objetivos constituyen los resultados concretos que deben ser obtenidos, lo que significa ser eficaces por cada uno de los elementos de la organización, los cuales deben hacerlo con economía de recursos, que es, la eficiencia.

Los objetivos de la organización son aquellos aspectos materiales, económicos, comerciales y sociales, en dirección a los cuales las organizaciones dirigen sus energías y sus recursos, esos aspectos son utilidades, rentabilidad, buena imagen, responsabilidad social, productividad, productos o servicios de calidad, buena percepción del cliente, etc. Son los objetivos que desea lograr, con el fin de operar satisfactoriamente dentro del entorno socioeconómico (Koontz, 2008). Es importante aclarar los términos eficiencia, efectividad y eficacia, pues los objetivos deben lograrse con eficiencia y eficacia y ser efectivo.

Eficiencia. Es la utilización óptima de los recursos materiales, económicos, tiempo, hombre y esfuerzo de la organización, para alcanzar con eficacia, en el tiempo programado y con el mismo coste, los objetivos organizacionales (Thompson, 2015).

Efectividad. Es lograr los objetivos de la organización de todas maneras, es lograr beneficios, excedentes y utilidades, el cual redundara a favor de los accionistas, empleados y la sociedad, y permitirá el crecimiento de la organización. La efectividad es lograr los objetivos y si esto se hace con eficiencia, es decir, empleando los recursos de manera óptima, habrá sido eficaz. Eficacia es la suma o multiplicación de eficiencia y efectividad bajo un concepto de sinergia (Lazzatti, 2016).

Eficacia: Es la capacidad de la organización para responder apropiada y rápidamente a las situaciones dadas en determinado momento y cumplir con sus objetivos y satisfacer a los consumidores, clientes o usuarios del producto o servicio (Lazzatti, 2016).

Clases de Objetivos

Por su interés social

- Objetivos individuales. Se orienta a las aspiraciones de personas en forma individual.
- Objetivos grupales. Se Orienta a la realización de acciones de una colectividad de personas o de la sociedad en su conjunto.

Por su ámbito empresarial

- Objetivos generales. Se refieren al desarrollo de actividades de la empresa con un ente integrado.
- Objetivos específicos. Se refiere a la ejecución de tareas dentro del sistema organizativo de la empresa o sea sus unidades orgánicas que lo conforman

Sistema de organización

La palabra sistema, proviene del término latín systema que significa unión de cosas de manera organizada, con lo cual se forman módulos ordenados en un conjunto de reglas, principios, medidas, elementos que se encuentran interrela-

cionados y que interactúan entre sí para alcanzar objetivo. La imagen 3, muestra un sistema de organización y todos sus componentes o factores que intervienen.

Imagen 3. Sistema de Organización



Fuente: Chiavenato (2011).

De acuerdo a la teoría general de la administración, un sistema de organización es un conjunto de procedimientos que regulan el funcionamiento de un grupo o colectividad, bajo este mismo término existe un grupo de elementos que están relacionadas entre sí para alcanzar algún determinado objetivo dentro de una empresa. El sistema de acuerdo con la teoría de los sistemas de organización es un conjunto de sub-sistemas relacionados entre sí, entre los cuales existen interconexiones clave que permiten explicar el funcionamiento de la organización en términos de relaciones entre las partes causas y efectos, estímulos y respuestas, así como vínculos permanentes con el exterior (Chiavenato, 2011).

Sistema organizacional

Es el medio por el cual las decisiones de política o estratégicas adoptadas por los niveles superiores de la organización se concretan en una serie de múltiples decisiones en los niveles medio e inferiores que resuelven casos individuales y que a través de la conformación de rutinas de trabajo y procesos de comunicación van configurando la actividad administrativa total de la organización. El sistema organizacional de una empresa está compuesto de seres humanos, bienes u objetos; también puede ser abstracto o conceptual relacionado con el logro de algún objetivo o fines de la empresa.

La organización como sistema

Existen diversos debates sobre los orígenes del pensamiento sistémico. En la historia han existido varios pensadores con visión holística, como Aristóteles, Marx y Husserl, no obstante el pensamiento sistémico formal o explícito no surgió hasta la década de los cincuenta, cuando se comenzó a utilizar el término sistema. Los objetivos que tenía la teoría general de sistemas, en la investigación en varios campos de la ciencia; la generación de modelos teóricos en las disciplinas que carecían de éstos; minimizar la duplicación de esfuerzos y la promoción de la unidad de la ciencia al proporcionar un lenguaje en común, estos propósitos para la investigación general de sistemas pretendía establecer modelos teóricos racionales y análisis cuantitativo; aplicar la teoría para la resolución de problemas y fomentar un pensamiento anti mecanicista.

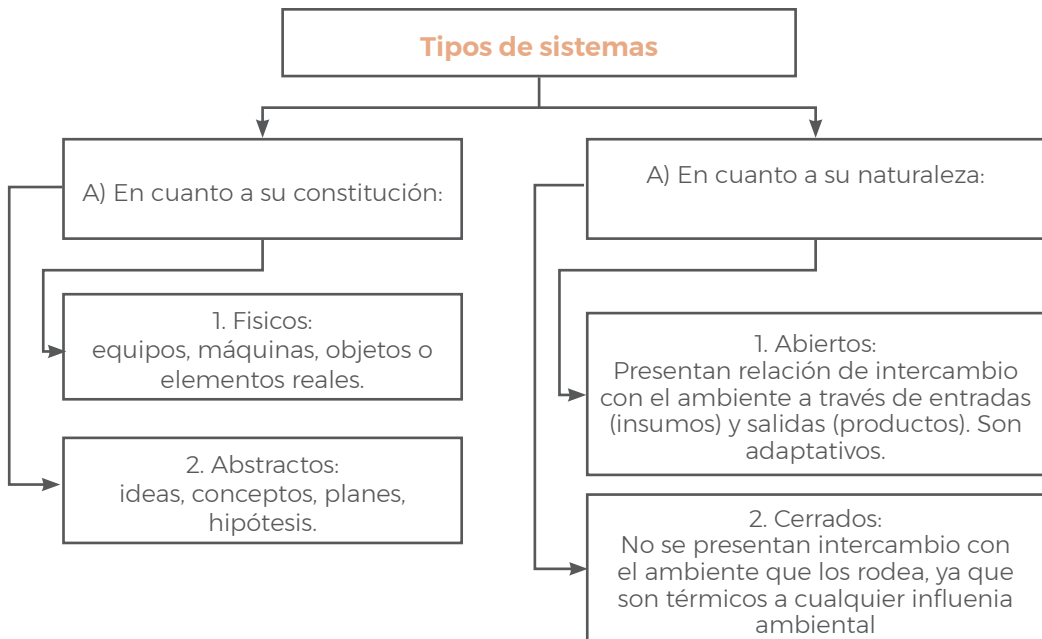
El enfoque de sistemas fue formalmente traído al contexto de las organizaciones dentro la psicología social de las organizaciones, donde proponen ver las organizaciones como sistema abierto. Esta teoría tiene mucha lógica, ya que si se ve desde dicha perspectiva, se pueden encontrar similitudes con la realidad, es decir la existencia de inputs, procesos y outputs en una empresa productora es evidente, así mismo la estructura orgánica de la empresa supone que está conformada por subsistemas independientes interrelacionados las áreas funcionales, departamentos, y que éstos a su vez están conforma-

dos por elementos y por las personas quienes ocupan los puestos (Kahn y Katz, 2012).

Las organizaciones son unidades sociales intencionalmente constituidas y reconstruidas para lograr objetivos específicos. Los elementos que componen un sistema pueden ser variados, como una serie de principios o reglas estructurados sobre una materia o una teoría, por ejemplo, sistema político, sistema económico (Camarena, 2016).

Existen numerosos sistemas organizacionales, su clasificación toma en cuenta diversos criterios; tales como: de acuerdo a su constitución, en estos se encuentran, los sistemas físicos o concretos y abstractos; y en cuanto a su naturaleza, están los abiertos y cerrados. En la imagen 4, se muestran la clasificación general de los sistemas.

Imagen 4. Tipos de Sistemas



Fuente: Ortiz (2014)

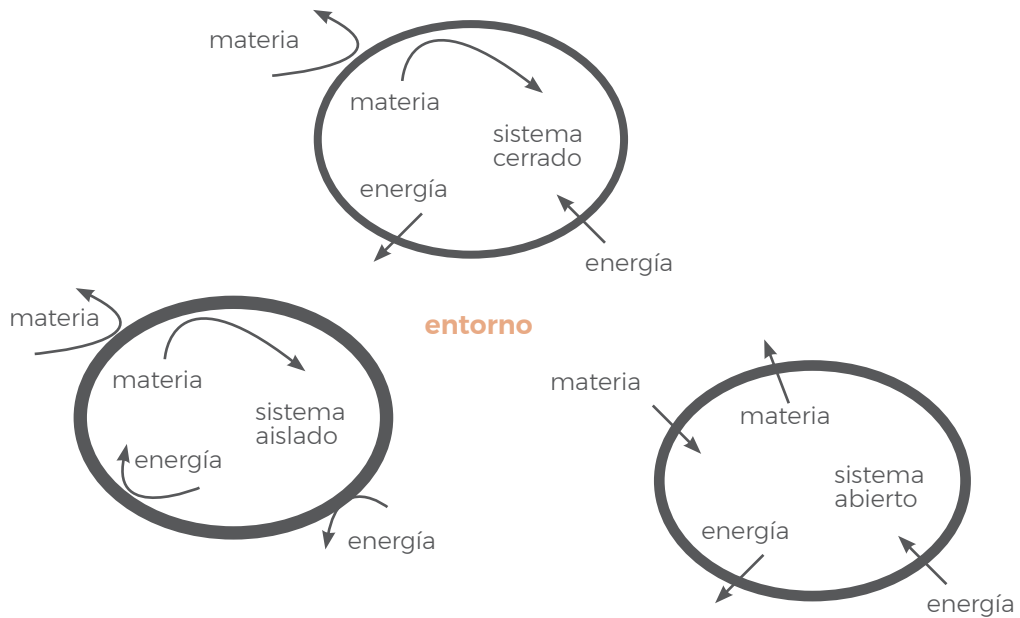
De acuerdo con su vinculación al entorno, se distinguen dos tipos de sistemas:

- **Sistemas cerrados:** Los sistemas cerrados el ambiente no les influyen, porque actúan independientemente de los cambios que se producen en el exterior; tan solo que las condiciones externas varíen de tal modo que les dañen o destruyan. La imagen 5, muestra los sistemas abiertos y cerrados. El sistema cerrado tiene pocas entradas y salidas en relación con el ambiente externo que son bien conocidas y guardan entre sí una razón de causa y efecto, no presentan intercambio con el medio ambiente que los rodea, son herméticos a cualquier influencia ambiental. Además no reciben ningún recurso externo y nada puede ser enviado hacia fuera. En rigor, no existen sistemas cerrados. Por lo tanto se considera sistema cerrado a aquellos sistemas cuyo comportamiento es determinista y programado y que opera con muy pequeño intercambio de energía y materia con el ambiente. Se utiliza este término para los sistemas completamente estructurados, donde sus elementos se combinan de una manera particular, individual y rígida produciendo una salida invariable, como las máquinas, que realizan una actividad ininterrumpida (Ortiz, 2014). Suelen pertenecer a este grupo los sistemas mecánicos y físicos, la caída de una piedra en un estanque o la estructura de un bloque de granito.
- **Sistemas abiertos:** Son aquellos que interactúan constantemente con el entorno como, el intercambio de información, energía o material, lo influyen y son influidos por él. La mayor parte de los sistemas son de este tipo, aunque caracteriza bien a los biológicos y sociales, que son los únicos capaces de modificar su forma de actuar a partir de la información que reciben del exterior,

Los sistemas abiertos tienen una capacidad de aprendizaje, crecimiento y adaptación al ambiente que no tienen los sistemas cerrados, puesto que sólo el sistema abierto recibe información del entorno y es, por tanto, capaz de autor regu-

larse y adecuarse a las condiciones externas, con el fin de permanecer en equilibrio. También puede definirse como un conjunto de elementos dinámicamente relacionados en interacción, que desarrollan una actividad para lograr un objetivo o propósito. Son los que presentan intercambio con el ambiente, a través de entradas y salidas. Intercambian energía y materia con el ambiente. Son adaptativos para sobrevivir. Su estructura es óptima cuando el conjunto de elementos del sistema se organiza, aproximándose a una operación adaptativa.

Imagen 5. Clases de Sistema Organizacional



Fuente: Vélaz , (2011)

Según su Naturaleza

• Sistemas concretos:

Sistemas físicos tangibles. Ejemplos: Equipos de sonidos, pájaro, guitarra, elefante.

- **Sistemas Abstractos:**

Sistemas simbólicos o conceptuales. Ejemplo: Sistema sexagesimal, idioma español lógica difusa.

Según su Origen

- **Sistemas Naturales:**

Sistemas generados por la naturaleza, tales como los ríos, los bosques, las moléculas de agua.

- **Sistemas físicos o concretos.**

Están compuestos por equipos, maquinaria, objetos, dinero y cosas materiales reales, por ejemplo el hardware.

- **Sistemas abstractos.**

Compuestos por conceptos, planes, hipótesis e ideas. Muchas veces solo existen en el pensamiento de las personas, es el software

Objetivos del sistema de organización

Los objetivos del sistema de organización busca lograr lo siguiente:

- Que las operaciones se ejecuten el momento óptimo
- Que se desgaste la menor cantidad de recursos posible
- Que las actividades y los recursos se ejecuten con la mayor eficiencia y seguridad posible.
- Que se produzca la información necesaria para los diversos niveles decisivos de la organización .
- Que los objetivos, metas y políticas se concreten en la realidad y se alcancen los resultados esperados .

Estructura de la organización

La estructura organizacional, es el marco en el que se desenvuelve la organización de acuerdo con el cual las tareas

son divididas, agrupadas, coordinadas y controladas, para el logro de objetivos, se considera a la estructura organizacional como el patrón establecido de relaciones entre los componentes o partes de la organización, También es el conjunto de las funciones y de relaciones que determinan formalmente las funciones que cada unidad debe cumplir y el modo de comunicación entre cada unidad.

La estructura organizacional es el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas y la coordinación de las mismas para el cumplimiento de objetivos. Además, es la distribución formal de los empleos dentro de una organización. Cuando existen cambios en la estructura organizacional, se desarrollan cambios en el diseño de la organización, lo cual tiene que ver con varios elementos claves, como: La especialización del trabajo, la departamentalización, la cadena de mando, la amplitud de control la centralización y descentralización y la formalización, ver imagen 6.

Imagen 6. Bases del Diseño de la Estructura Organizacional

Bases del diseño de la estructura organizacional

Principio autoridad responsabilidad

- Grado de responsabilidad que corresponde al jefe de cada nivel organizacional vs. responsabilidad, la autoridad se ejerce de arriba abajo.

Principio dirección control

- A cada delegación se le establece los mecanismos de control.
- La administración no existe sin delegación

Coordinación

- Acción ordenada del equipo con vista hacia un propósito común.
- Sincronizar la acción individual y de equipo.

Fuente: Koontz, (2008).

El análisis organizacional

Es una disciplina que ofrece ciertos modelos para el abordaje y el tratamiento de problemas en sistemas organizativos, de acuerdo con las características de la misión, de la cultura, de las personas, del trabajo y del contexto externo de cada organización.

Las características del método conducen a profundizar el análisis de situaciones organizacionales, permitiendo una progresiva inclusión de roles, sectores, niveles jerárquicos y grupos de poder, para resolver conjuntamente los problemas, con la ayuda de un consultor externo que actúa como agente de cambio.

Esta disciplina contribuye al abordaje y al tratamiento de cuestiones claves que determinan, directa o indirectamente el desempeño organizacional. El Análisis Organizacional es un intento para resolver problemas relacionados con situaciones que se presentan en una organización. Este modelo analiza los elementos de la organización, del entorno y de su evolución en el tiempo, yendo de lo general a lo particular. Puede servir de base para un diagnóstico de la situación y del funcionamiento de la organización. Por ejemplo, identificar las oportunidades y amenazas que ofrecen los distintos factores del entorno y reconocer las fuerzas y debilidades de cada uno de los elementos que componen la organización.

Se consideraba al hombre prácticamente como una herramienta más, que se sumaba a los demás mecanismos del sistema. Su coordinación o ajuste se hacía depender de recursos pretendidamente objetivos y racionales que no contemplaban la intrincada complejidad de sus necesidades, de sus motivaciones y de su naturaleza psicosocial. Sucesivas teorías pretendieron superar el determinismo de causa-efecto, introduciendo conceptos nuevos, tales como; metas, teleología, motivaciones, adaptación al medio ambiente, sistemas abiertos, etc., más típicos de un pensamiento “sistémico” dinámico e integrador.

Economía popular y solidaria

La economía popular solidaria tiene sus raíces en Europa en el siglo XIX cuando la economía de mercado no lograba la armonía social, se planteó el asociacionismo de la clase obrera como alternativa para el desarrollo y mejora de las condiciones de vida de la población, basándose en principios de solidaridad

La economía solidaria pasa a ser una herramienta fundamental para mejorar las condiciones de vida de las poblaciones más afectadas a causa del fenómeno de la globalización. Es por esto que, se la considera un modelo de desarrollo económico y humano. La economía solidaria puede ser entendida como aquel conjunto de prácticas de producción, comercialización, consumo y crédito que buscan la satisfacción de necesidades y el desarrollo integral del ser humano y de la comunidad, las mismas que se fundamentan en valores de cooperación, solidaridad, democracia, igualdad y sostenibilidad; es decir se busca una producción cooperativa, una comercialización justa, un consumo responsable y unas finanzas éticas (Coraggio, 2016).

Basamento legal de la economía popular y solidaria

El Artículo 1 de la Ley de Economía Popular y Solidaria (LOEPS), define economía popular y solidaria, como el conjunto de formas y prácticas económicas, individuales o colectivas, auto gestionadas por sus propietarios que, en el caso de las colectivas, tienen, simultáneamente, la calidad de trabajadores, proveedores, consumidores o usuarios de las mismas, privilegiando al ser humano, como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre el lucro y la acumulación de capital (Ley de Economía Popular y Solidaria, 2011).

La economía popular surge cuando los sectores excluidos, desempleados se reúnen y crean su propio trabajo. En algunos casos también crean sus propios circuitos o formas de comercialización, como ventas en ferias, o individuales, y

está considerado como un fenómeno que está presente en todos los países del mundo y abarca a una gran parte de la población. Si bien, es producto de la exclusión que genera el desarrollo actual del capitalismo, la economía popular no está completamente separada de la economía global de mercado. Los puntos de conexión son múltiples, tanto al nivel de la producción como del consumo (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2012).

Es una forma de organización económica donde sus integrantes, individualmente, colectivamente organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer las necesidades y generar ingresos (Superintendencia de Economía, 2011).

Toda persona que de manera independiente, ya sea en forma individual y/o colectiva, realiza una actividad creadora y productiva por cuenta propia están vinculadas a programas sociales con financiamiento estatal; pero esto no implica que sean trabajadores del Estado, y por ende, siguen siendo trabajadores y trabajadoras de la economía popular.

Desde el año 2011 la LOEPS, reconoce la forma de organización económica en la que sus integrantes, constituidos individualmente o en forma colectiva, se organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, que realizan, para satisfacer necesidades y generar ingresos, mediante relaciones, actividades fundamentadas en la solidaridad, cooperación y reciprocidad, situando al ser humano como el sujeto y el fin de la actividad orientada al buen vivir (Superintendencia de Economía, 2011).

El buen vivir constituye un concepto colectivo, un modo de vida cuya convivencia o modo de vivir será definido a lo largo de la historia por el pueblo ecuatoriano, y que no se reduce a las preferencias de los consumidores limitados por la escasez de los recursos. Al respecto, la Constitución establece que las políticas públicas deben estar definidas con participación equitativa para un buen vivir, con una reproducción

ampliada de la vida a lo que se llama Sumak Kawsay, que es una palabra quechua. Esta palabra quechua se refiere a la cosmovisión ancestral de la vida, considerando que desde finales del siglo XX es una propuesta política desarrollada por Ecuador y Bolivia. Esta palabra en Ecuador se ha traducido con “buen vivir”, mientras que en Bolivia la palabra en original aimara es Suma Qamaña que se traduce como “vivir bien”.

También Sumak hace referencia a la representación ideal y hermosa de nuestro planeta, mientras que kawsay significa vida, una vida digna en plenitud. También, existen nociones similares en otros países como Chile, con los Mapuche en Bolivia y Paraguay los Guaraní, los Achuar en la Amazonia ecuatoriana, también en Guatemala, México, y Panamá etc. Hay que considerar que en todos estos Países y pueblos ancestrales están presentes los siguientes valores: Ama Killa que significa “no” a la pereza Ama llulla “no a la mentira”. Ama Shua “no al robo”. Estos valores se sintetizan en el fundamento e importancia que tiene el trabajo como eje para garantizar el bienestar individual, familiar y colectivo (Kowii, 2009).

El Artículo 2, que trata acerca del ámbito de la Ley, plantea que se rigen por la presente Ley, todas las personas naturales y jurídicas, y demás formas de organización que, de acuerdo con la Constitución, conforman la economía popular y solidaria y el sector financiero popular y solidario; y, las instituciones públicas encargadas. Estas disposiciones no se aplicarán a las formas asociativas gremiales, profesionales, laborales, culturales, deportivas, religiosas, entre otras, cuyo objeto social principal no sea la realización de actividades económicas de producción de bienes o prestación de servicios. Tampoco serán aplicables las disposiciones de la presente Ley, a las mutualistas y fondos de inversión, las mismas que se regirán por la Ley General de Instituciones del Sistema Financiero y Ley de Mercado de Valores, respectivamente (Ley Orgánica de Economía Popular, 2011)

Unidades de economías populares

Se llaman unidades económicas al conjunto de medios de trabajo para obtener ingresos, estas unidades tienen características muy diferentes, puede ser una empresa con un gran número de trabajadores congregados para lavar o limpiar carros con una franela como herramienta de trabajo. Se consideran unidades económicas populares las siguientes:

Las cooperativas de trabajo, Asociaciones de micro emprendedores, emprendimientos comunitarios, ferias, mercados asociativos populares, organizaciones de microcrédito, empresas recuperadas, medios de comunicación comunitarios, núcleos de agricultura familiar, redes de comercio justo, y cualquier otra organización libre del pueblo sin fines de lucro, y sus actividades se sujeten al marco legal de economía popular y solidaria, en donde sus trabajadores no tengan el carácter dependiente (Kowii, 2009).

Las unidades o sectores de economía popular se diferencian entre otras por cuatro puntos:

- El espacio de trabajo puede ser (rural, urbano, calle, domicilio, barrio, etcétera)
- Rama de actividad económica o sector (comercio, construcción, reciclado, rural)
- Relaciones Laborales o de trabajo (familiar, comunitaria, patronal)
- Forma Legal de organización (informal o formal).

Principios de la economía popular y solidaria

El Artículo 4 de la LOEPS, determina que las personas y organizaciones en el ejercicio de un negocio, se guíen por los siguientes principios, a saber:

- La búsqueda del buen vivir y del bien común;
- La prelación del trabajo sobre el capital y de los intereses colectivos sobre los individuales;
- El comercio justo y consumo ético y responsable:

- La equidad de género;
- El respeto a la identidad cultural;
- La autogestión;
- La responsabilidad social y ambiental, la solidaridad y rendición de cuentas
- La distribución equitativa y solidaria de excedentes.

Formas de organización de los sectores de economía popular y solidaria

Los Artículos 21, 18, 15 de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario, reconoce que la economía popular y solidaria está integrada por las organizaciones conformadas en los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios.

Sector cooperativo

Es el conjunto de cooperativas entendidas como sociedades de personas que se han unido en forma voluntaria para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales en común, mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática, con personalidad jurídica de derecho privado e interés social. Las cooperativas, según la actividad principal que desarrollen, pertenecerán a uno solo de los siguientes grupos: producción, consumo, vivienda, ahorro y crédito y servicios.

Sector asociativo

Es el conjunto de asociaciones constituidas por personas naturales con actividades económicas productivas similares o complementarias, con el objeto de producir, comercializar y consumir bienes y servicios lícitos y socialmente necesarios, auto abastecerse de materia prima, insumos, herramientas, tecnología, equipos y otros bienes, o comercializar su producción en forma solidaria y auto gestionada.

Sector comunitario

El Artículo 15 de la LOEPS, sostiene que El sector comunitario “Es el conjunto de organizaciones vinculadas por relaciones de territorio, familiares, identidades étnicas, culturales, de género, de cuidado de la naturaleza, urbanas o rurales; o, de comunas, comunidades, pueblos, y nacionalidades que, mediante el trabajo conjunto, tienen por objeto la producción, comercialización, distribución y el consumo de bienes o servicios lícitos y socialmente necesarios, en forma solidaria y auto gestionada, bajo los principios de la Ley, ver imagen 7 (Superintendencia de Economía, 2011).

Imagen 7. Sector Comunitario



Fuente: Superintendencia de Economía. 2011.

Negocios inclusivos

Los negocios inclusivos están representados por las económicas que se encuentran al alcance de las personas más pobres en cadenas de generación de valor, de manera tal que estos logren capturar valor para sí mismos y con ello mejorar sus condiciones de vida. El negocio inclusivo incorpora a los diferentes sectores de escasos ingresos económicos, ya sea como socios, consumidores, proveedores o distribuidores además, transforma el statu quo de las personas, al tener una motivación de negocios, conectar lo local y lo global, ser innovador y paciente, aprovechar los recursos locales y tener protagonistas no habituales.

Los negocios inclusivos no constituye una beneficencia empresarial ni tampoco regalo del estado, más bien se trata de buscar modelos empresariales sustentables que permiten beneficiar a los demás, con un negocio que genere impacto social y ambiental positivo, de esta manera aceleran el crecimiento económico de las empresas y crear innovaciones que beneficien a las personas de bajos ingresos a la cual van dirigidos, estos proyectos se enfocan en los países del tercer mundo ya que es donde más se necesitan estos proyectos. Se trata de más que sólo formar un negocio personal, los negocios inclusivos pueden ser aplicados para crear su propio negocio, comenzar con una pyme. Los negocios inclusivos proponen un nuevo rol a la sociedad, bajo una orientación ética diferente donde las empresas ofrecen el bienestar para la sociedad al mismo tiempo que genera riqueza económica, lo cual representa una alternativa para un desarrollo sostenible (Consejo Empresarial Mundial, 2010).

Importancia de los negocios inclusivos

Para destacar la importancia de los negocios inclusivos es necesario resaltar que América Latina enfrenta desafíos sociales y ambientales bastante complejos, su tratamiento necesita de la acción participativa de todos los sectores de la sociedad, las situaciones de pobreza, exclusión, desem-

pleo requiere de acciones colaborativas, solidarias, nuevos relacionamientos, y escenarios que permitan que emerjan otras formas, de emprender y crear negocios, que generen ingresos propios.

Son importantes los negocios inclusivos por cuanto ocupan un lugar prominente desde hace algún tiempo en la lista de tareas a llevar a cabo en pro del desarrollo sostenible. Además son importantes porque constituyen una, herramienta de simulación para ayudar a las empresas e identificar a sus grupos de interés y establecer un modelo rentable para dirigirse a poblaciones de bajos ingresos y desarrollar productos y servicios que satisfagan las necesidades de la sociedad. Por su importancia este tipo de negocios inclusivos es considerado como la clave de la misma. Está en la actividad de simulación diseñada para ser utilizada en un taller interactivo para identificar riesgos y oportunidades en la construcción de nuevos negocios de economía popular.

Características de los negocios inclusivos

- La rentabilidad es una motivación que permite generar un impacto positivo en la reducción de la pobreza de la sociedad, debe ser compatible con la rentabilidad económica. Por tanto, los negocios inclusivos, deben considerarse como una actividad empresarial y no como una ayuda social.
- Emprender en la creación de un negocio para alcanzar un valor financiero y social sostenible.
- Sinergias entre desempeño eficiente y un bien común, donde hay una lógica de mutuo beneficio.
- Poner a los más pobres en el centro de la cadena de valor.
- Reconocer a los más débiles, como aliados de negocio, socios, y dueños que aportarán un valor superior a lo largo de esta cadena de valor.
- Diseñar modelos de negocios abiertos a alianzas estratégicas, como los negocios inclusivos reconocen a la

empresa como el catalizador indiscutible, sin embargo, también se abren a otros actores que en conjunto puedan ser igual de eficientes que una empresa.

- Existe sostenibilidad en este tipo de negocios, y se basan en soluciones sustentables para las comunidades, pueblos y regiones.

Los beneficios de los negocios inclusivos

- Creación de empleo y contribución a la reducción de la pobreza.
- Beneficios indirectos para las comunidades (emprendimientos locales, desarrollo de capacidades, desarrollo local, educación o salud).
- Transferencia de conocimiento y tecnología.
- Efectos positivos en ambiente empresarial, en entorno de inversiones y a nivel gubernamental.
- Creación de fuentes de innovación.
- Mejorar la competitividad de la cadena productiva.
- Aumento de la participación activa de una empresa y es un puente para nuevos mercados.
- A las compañías, este tipo de negocios les permiten acercarse a las comunidades locales y al conocimiento de éstas.
- Para las comunidades estas iniciativas les permiten acceder a financiamiento, capacitación, precios y condiciones viables.

Referencia bibliográfica

- Camarena, M. J. (2016). La Organización como Sistema: Modelo de Organización contemporáneo . *Oikos Polis- revista Latinoamericana* , 10.
- Castillo, P. Freddy W. (2012). La próxima Ventaja competitiva. *La Vanguardia*, 12.
- Carneiro, Manuelv C. (2004). *Responsabilidad Social corporativa interna: La nueva Frontera de los Recursos Humanos* . España-La Coruña: Eisc- editorial.
- Chandler, A. (2009). La estrategia . *Gestiopolis*, 14.
- Chiavenato Idalberto. (2011). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mexico D.F: Mc Graw Hill Education.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano* . Mexico: Mc Graw Hill.
- Coraggio, J. L. (2016). *Economía social y solidaria en movimiento*. Buenos Aires - Argentina : Ediciones UNGS.
- Gómez, J. I. (2010). Planeación Estratégica y Competitiva. *Dinero*, 9.
- Heredia, R. L. (1985). *Emprender un Negocio*. España: Haro.
- kahn y Katz. (2012). Modelos de Organización y Teoría de Sistemas. *Gestiopolis*, 9.
- Koontz, Harold y O. (2008). *Principios de la Gestión*. Los Angeles -Estados Unidos: Mc. Graw Hill.
- Lazzatti, G. S. (2016). El Gerente Estratega y Líder . *El Cronista* , 8.
- Ley Orgánica de Economía Popular, y. S. (2011). *Ley Organica de Economía Popular, y Solidaria*. Quito-Ecuador: Ministerio del interior.
- Nichols, F. (2016). *Elmprender en un Negocio*. Mexico: Mc Graw .
- Ortiz, N. C. (2014). Sistema de Organización y Gestión de empresas . *IN Slide Sharee* , 7.
- Palacios, F. W. (s.f.). La responsabilidad en la proc.

- Porter, M. (2008). *Updated and expanded edition on competition*. EE.UU: Harvard Business pres books.
- Rivas Tovar, L. A. (2009). *Evolución de la teoría de la Organización*. Mexico: Talle abierto Roji.
- Sun Tzu. (2012). *El Arte de la Guerra*. Madrid- España: Trotta.
- Thompson Ivan. (2015). Definciones . *Pronegocios* , 5.
- Vélaz, I. (2011) *Los ciegos y el elefante, grandes visiones en dirección de empresas*. Madrid. Ediciones Civitas.

*Inclusión educativa y adaptaciones curriculares en
el proceso de enseñanza aprendizaje*
Edición digital 2017 - 2018.
www.utmachala.edu.ec

Redes

Redes es la materialización del diálogo académico y propositivo entre investigadores de la UTMACH y de otras universidades iberoamericanas, que busca ofrecer respuestas glocalizadas a los requerimientos sociales y científicos. Los diversos textos de esta colección, tienen un espíritu crítico, constructivo y colaborativo. Ellos plasman alternativas novedosas para resignificar la pertinencia de nuestra investigación. Desde las ciencias experimentales hasta las artes y humanidades, Redes sintetiza policromías conceptuales que nos recuerdan, de forma empeñosa, la complejidad de los objetos construidos y la creatividad de sus autores para tratar temas de acalorada actualidad y de demanda creciente; por ello, cada interrogante y respuesta que se encierra en estas líneas, forman una trama que, sin lugar a dudas, inervará su sistema cognitivo, convirtiéndolo en un nodo de esta urdimbre de saberes.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
Editorial UTMACH
Km. 5 1/2 Vía Machala Pasaje

www.investigacion.utmachala.edu.ec / www.utmachala.edu.ec

ISBN: 978-9942-24-116-0

