

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN INTRODUCCIÓN A LOS NEGOCIOS

Aportado por: Sonia Constante - sonia.constante@gm.com

Discutir el concepto de sistema económico y el papel de los factores de producción en las operaciones de este sistema

Un sistema económico es aquel tejido social en el que el hombre dispone de una gran variedad de bienes y que satisface con estos sus múltiples necesidades y deseos materiales, organizados en forma tal que logran intercambiar productos y prestar servicios mutuamente.

Un elemento importante en que se basa el sistema económico es a población, y esta nace de la existencia del hombre, ya sea productiva o dependiente, que al final será la de consumo.

Para producir determinado producto satisfactor a la sociedad, los recursos naturales juegan un papel importante, ya que sin estos, el hombre no tendría la razón de su existencia. De igual forma, estos recursos naturales dependerán en gran medida de la capacidad tecnológica que se cuente para que tengan los recursos naturales cabida en el sistema económico. La infraestructura de una población, juega también el papel importante en los factores de la producción, siendo estos sus instalaciones industriales, medios de transporte, escuelas, hospitales, etc.; que dan origen al conjunto de capital de un país. De modo que parte de estos bienes sirven para producir los bienes que demanda una sociedad. Con estos conceptos anteriormente explicados se forma lo que en economía se conoce con el nombre de factores de producción, que resumidos son:

Trabajo.- Muchos bienes naturales deben sufrir ciertos cambios y transformaciones para convertirse en productos listos para ser consumidos y satisfagan las necesidades humanas. Además deben ser trasladados hasta el lugar mismo donde se los necesita. Para cumplir estos procesos es necesario el trabajo corporal e intelectual. No todas las personas son capaces o desean trabajar. Los ancianos y enfermos pueden trabajar poco o casi nada dependiendo de su condición; así como los niños y los adolescentes que no han terminado su educación. En Europa y Norteamérica trabaja en promedio la mitad de la población. La cantidad de fuerza de trabajo depende de la edad, del estado de salud y finalmente del nivel educacional de una población.

Capital.- Fue necesario para el desarrollo económico que las herramientas, máquinas e infraestructura de toda clase fueran transformándose de sencillos aparatos antiguos hasta convertirse en complicados maquinarias y aparatos automáticos que constituyen una parte importante de la historia inclusive de la humanidad. Estos bienes no son directamente para el consumo sino que son producidos para permitir la Producción de otros bienes. A todos estos medios de producción se los conoce como Capital. El concepto de Capital no debe ser comparado con dinero.

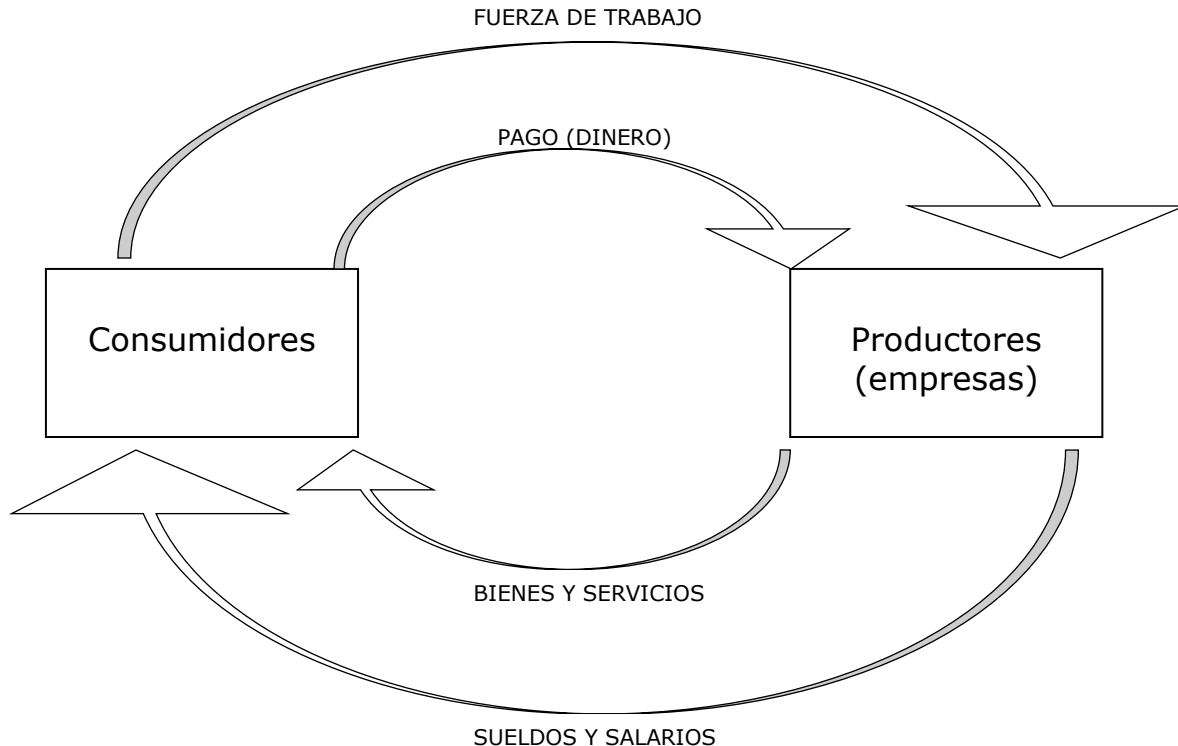
Recursos Naturales.- El suelo es el portador de todos los bienes naturales orgánicos e inorgánicos. Recursos que se desarrollan a través de procesos químicos (ej. Algodón). El aire y el agua pueden ser considerados como fuentes de energía. Las condiciones climáticas, el calor y la humedad influyen en el éxito de la agricultura y por ende tienen acción directa sobre la economía de todo un pueblo.

El carbón y el petróleo están dispersos en varios lugares, además de que el acceso a estos recursos es a menudo dificultoso y actualmente podemos saber cuándo se acabarán. La riqueza de la Naturaleza es por lo tanto limitada.

Aún más importante es conservar este medio ambiente que permite la satisfacción de las necesidades humanas:

- Ahorrar el consumo de materias primas y energía
- Reciclar: papel, vidrio, aluminio
- Reducir la utilización de químicos en la industria y la agricultura

Debido al desarrollo y evolución de la Tecnología, se considera actualmente un factor de producción que permite acrecentar la capacidad productiva y ampliar el campo de consumo, agilizar procesos y reducir, en ciertos casos, costos de producción (Reemplazo de mano de obra por maquinaria)



El diagrama indica la relación básica que existe en un sistema económico y si suprimiéramos a cualquiera de sus partes sean estos consumidores, operarios o del otro lado el capital, recursos, etc., el flujo no se daría o se vería afectado. Es decir que los factores de producción tienen una alta incidencia en el funcionamiento del sistema económico.

La identificación, en el proceso productivo de los factores de la tierra, del trabajo y del capital y; consecuentemente en el flujo global de ingresos hacia los proveedores de estos factores no es un tema nuevo. El producto de la tierra – todo lo que se deriva de su superficie por medio de aplicaciones unidas al trabajo, maquinaria y capital, está repartido en las tres clases de la comunidad; el propietario de la tierra, el propietario de la existencia o del capital necesario para su cultivación y los trabajadores que trabajan en la industria.

Sin embargo, en los diferentes momentos de sociedad, la repartición del producto global de la tierra en las tres clases (con los nombres de renta, beneficio, sueldos) podrá cambiar sensiblemente dependiendo, principalmente, de la fertilidad de la tierra en ese período, de la acumulación de capitales y de población, y de las técnicas, habilidades e instrumentos utilizados en la agricultura.

Por ejemplo; las empresas modernas, que estén incluidas o no en el campo agrícola, producen riqueza para otros productores de bienes y servicios por medio de la utilización del suelo, del trabajo y del capital; las empresas intentan favorecer estos factores pagando alquileres, sueldos, intereses, y cuando es posible, dividendos.

Comparar y constatar los principales tipos de organizaciones con relación a sus características, fortalezas y debilidades

La organización de las unidades productoras en el sistema económico se denomina como sectores productivos que se clasifican en base a sus actividades como:

Sector Primario: Las actividades más representativas del sector primario son: la agricultura, la ganadería, la pesca, la minería y la silvicultura. La revolución industrial redujo la necesidad de tanta fuerza de trabajo. Permitió el aumento de la productividad. Los capitales, la fuerza de trabajo y las mercancías excedentes se invirtieron en la industria.

En los países desarrollados el sector primario ocupa cada vez menos población activa y tiene un peso menor en el PIB.

Sector Secundario.- Este sector abarca a la industria y a todas las actividades de transformación de la materia prima en un bien de equipo o consumo. El sector industrial se caracteriza por la concentración geográfica de la producción, buscando ventajas comparativas y de localización y de la población. Surgen las grandes ciudades y las regiones industriales, y las regiones especializadas. Aparece la necesidad de crear mercados más amplios. El transporte tendrá un papel fundamental.

Se distinguen tres tipos básicos de industria, la industria pesada, la industria de equipo y la industria ligera.

Las nuevas tecnologías han hecho aumentar la productividad en la industria. Las tareas automatizadas permiten realizar el mismo trabajo con menos obreros y en menos tiempo.

Esta dividido en dos sub-sectores: Industrial Extractiva e Industrial de Transformación:

- Industrial Extractiva.- Compuesta por extracción minera y de petróleo.
- Industrial de Transformación.- Compone las demás ramas Industriales como Envasado de Legumbres y Frutas, Embotellado de refrescos, Abonos y Fertilizantes, Vehículos, Cementos, Aparatos electrodomésticos, etc.

Sector Terciario.- Son las unidades productoras (en adelante se la llamará empresa), que asisten a otras empresas para el desarrollo de sus actividades, estas empresas son las llamadas de servicio y distribución, tales como transporte, administración, turismo, jurídico, etc. Se dedica básicamente a ofrecer servicios a la sociedad, a las personas y empresas. Su labor consiste en proporcionar a la población todos los productos disponibles en el mercado. Gracias a ellos tenemos tiempo para realizar las múltiples tareas que exige la vida en sociedad: productor, consumir y ocupar el tiempo de ocio.

Actualmente es el sector que más contribuye al PIB y el que más población económicamente activa ocupa, llegando hasta el 90% en países pequeños y ricos.

Durante los años 80 también se ha producido un aumento drástico de la productividad en los servicios, gracias a las nuevas tecnologías y sobre todo la informática.

No es exclusivo de los países ricos, sino que también del Tercer Mundo. La diferencia está en que en los países del Tercer Mundo no existe industria para sostener un desarrollo.

Es indispensable aclarar, que los dos primeros sectores producen bienes tangibles, por tal razón se consideran sectores productivos y el tercer sector se considera no productivo, por que no produce bienes tangibles; pero, contribuyen en la formación del ingreso nacional y del producto nacional.

Cada sector presenta fortalezas y debilidades entre sí; por ejemplo se considera que el Sector Primario tiene una capacidad productiva limitada, ya que los recursos naturales muy difícilmente se regeneran solos en su totalidad (ej. Petróleo, minería, pesca, etc.); y se atribuye a países agricultores y tercermundistas. En el caso del Ecuador, su fuente de mayor ingresos actualmente es el Petróleo cuya extracción y procesamiento pues abarca dos sectores de la producción: primario y secundario; pero esta fuente en unos años más se debilitará y dejará de constituir un factor de ingreso y se deberá impulsar a la agricultura, pesca y ganadería para generar nuevos ingresos y fuentes de trabajo para el país.

El Ecuador no posee un alto porcentaje de industrias pertenecientes al sector secundario de producción debiendo concentrarse principalmente en el ensamblaje de automóviles, industria del caucho, la industria textilera que en los últimos años ha tomado mayor fuerza; las limitaciones en el sector son abrumadoras debido a la escasez de inversión; pues la Industria requiere ya de mayor tecnología y mejora de procesos. La competitividad marca un hito importante para la calidad del producto ecuatoriano.

Identificar y analizar las principales barreras que confrontan las empresas del país en su comercialización internacional

Por algunas características de las empresas ecuatorianas se infiere que sus exportaciones son mínimas, principalmente debido a su baja producción, la capacidad limitada para exportar, no dispone de información sobre mercados, insuficiente capitales de trabajo, ausencia de tecnología, deficiente control de calidad, entre otras razones.

Además de:

- Gerentes y Jefes de Marketing desconocen el comportamiento y preferencias de los mercados
- Determinados países mantienen prohibiciones de importar a determinados artículos o asignan cupos mínimos, pese a ser los patrocinadores del libre comercio.
- El engorroso proceso para obtener un “permiso previo de importación”, obstaculiza, eleva los costos y desmotiva a que los empresarios realicen inversiones para ampliar su producción hacia mercados externos.
- Las normas sanitarias y las exageradas normas de calidad que tiene que deben cumplir pequeñas y medianas industrias para exportar y los trámites burocráticos alrededor de ellos, constituyen aspectos que son muy difícil superarlos y agregan costos a su producción
- En muchos casos es evidente el incumplimiento de los compromisos de integración, lo que da un descrédito a los acuerdos comerciales de carácter bilateral y multilateral, ante lo cual se hace notorio el escepticismo de producir para exportar.
- Otras de las dificultades es que los medios de transporte terrestre, aéreo, marítimo, y de comunicación, hasta ahora no operan con calidad y cobertura, lo que entorpece el contacto y la información diaria que deben tener las empresas para concretar sus negocios.

Adicionalmente se deben tomar en cuenta factores propios de la realidad del país, dificultades internas que impiden un buen clima de producción y negocios internacionales. Entre otros, se menciona a los siguientes:

- Inestabilidad política en los tres poderes del Estado.
- Pronunciada crisis económica que no puede ser superada.
- Conflictos sociales constantes y falta de diálogo permanente para superarlos.
- Existe un marco legal que se cambia según los intereses de los grupos de poder económico y político.
- Los capitales privados han sufrido una serie de atropellos y confiscaciones que ha creado una total desconfianza en el sistema financiero.
- La crisis del sistema financiero aún no logra ser superada lo cual dificulta la recuperación del sector productivo, con un crédito bastante limitado y tasas de interés muy altas
- Se han dado normas laborales anacrónicas que da pocas posibilidades de entendimiento entre gobierno, empleadores y trabajadores.
- El contrabando constituye un práctica común anquilosada y de difícil superación, que da lugar a que la pequeña industria opere en un medio de un clima de competencia desleal.
- Las políticas gubernamentales para promover las exportaciones, además de ser tenues y poco efectivas, estas no se han cumplido en un 100%.

El Ecuador promueve sus objetivos nacionales y los principios del Derecho Internacional con su participación activa en los Organismos Internacionales, principalmente en la Organización de las Naciones Unidas y sus organismos especializados y en la Organización de los Estados Americanos que promueve principalmente el desarrollo sustentable.

Las prioridades de política exterior del Ecuador también se defienden en los Organismos Internacionales de Comercio y mediante su participación activa en los organismos regionales y subregionales como la Comisión Interamericana del Atún Tropical, la Comisión del Pacífico Sur, la Organización Latinoamericana de Energía, el Sistema Económico Latinoamericano, el Tratado de Cooperación Amazónica, entre otros.

La cooperación internacional durante el siglo XXI seguirá siendo imprescindible. Los países donantes deben cumplir con su compromiso de destinar el 0.7% de su PIB para la Asistencia Oficial para el Desarrollo.

La capacidad negociadora del Ecuador en política multilateral es fortalecida por su pertenencia y actuación dentro de los grupos principales de los países en desarrollo. Participa activamente en el Grupo de Río, en la Cumbre Iberoamericana, en el Grupo de los 77 y China y en Movimiento de los Países No Alineados, en los cuales los países del Sur conciertan sus objetivos y prioridades en los procesos de internacionalización de economía y de liberalización de mercados.

La inversión extranjera en el país está sujeta al tratamiento específico que le dé el gobierno del Ecuador y además está sujeta al marco legal general del Pacto Andino y a la Decisión 291 del Acuerdo de Cartagena.

En años recientes el gobierno del Ecuador se ha esforzado en fomentar la inversión extranjera y el comercio internacional. El actual gobierno del Ecuador emitió el Decreto 415 de Enero 13, 1993, que permite la inversión extranjera directa en todos los sectores económicos sin autorización previa del Ministerio de Comercio Exterior. Con las reformas a la Ley de Hidrocarburos y con las leyes Nos. 44 y 49 emitidas a finales de 1993, se asignó la delegación de varias actividades del Estado al sector privado.

Adicionalmente, aplicando un principio establecido en la Constitución Política del Estado, la Ley de Modernización publicada a fines de 1993 permite el ingreso del sector privado a sectores anteriormente reservados para el Estado, a través de concesiones, la des-monopolización de la prestación de servicios y la venta de entidades públicas.

Identificar y discutir los principales componentes del sistema legal de las empresas del país

Según el Registro Oficial No. 312:

Art. 1.- Contrato de compañía es aquel por el cual dos o más personas unen sus capitales o industrias, para emprender en operaciones mercantiles y participar de sus utilidades.

Este contrato se rige por las disposiciones de esta Ley, por las de Código de Comercio, por los convenios de las partes y por las disposiciones del Código Civil. Art. 2.- Hay cinco especies de compañías de comercio, a saber:

La compañía en nombre colectivo;

La compañía en comandita simple y dividida por acciones; La compañía de responsabilidad limitada;

La compañía anónima; y,

La compañía de economía mixta.

Estas cinco especies de compañías constituyen personas jurídicas.

La Ley reconoce, además, la compañía accidental o cuentas en participación.

Art. 4.- El domicilio de la compañía estará en el lugar que se determine en el contrato constitutivo de la misma.

Si las compañías tuvieren sucursales o establecimientos administrados por un factor, los lugares en que funcionen éstas o éstos se considerarán como domicilio de tales compañías para los efectos judiciales o extrajudiciales derivados de los actos o contratos realizados por los mismos.

Adicionalmente la Ley de Compañías cita:

- el lugar de existencia de la misma
- domicilio en territorio nacional de toda empresa creada en el país
- representación legal
- inscripción en el Registro Mercantil
- Nombre único de la empresa

- La función de la Superintendencia de Compañías como órgano regulador de las actividades mercantiles de las empresas

Corporaciones

Conocida en Ecuador como Sociedad Anónima, la corporación es una compañía cuyo capital está dividido en acciones que pueden ser negociadas públicamente. Este capital accionario debe estar repartido por lo menos entre dos accionistas, a menos que la compañía pertenezca en parte a una organización gubernamental, y/o provea algún servicio público. En tales casos el capital puede pertenecer a un sólo accionista.

Una vez firmada y notariada la constitución de la corporación, sus estatutos y escrituras, deben ser presentadas a la Superintendencia de Compañías (o de Bancos) para su aprobación e inscripción en el Registro Mercantil.

El capital de la corporación debe ser de por lo menos S/.5'000.000 (US\$535 a Marzo 1 de 1999) pagado en dinero o especies, con el 100% totalmente suscrito y al menos el 25% pagado al momento de su formación.

Las acciones registradas y los títulos de acciones no pueden ser emitidos hasta que las acciones hayan sido totalmente pagadas. Las acciones preferentes no deben exceder el 50% del capital total de la corporación. Los derechos preferentes son aplicados únicamente al pago de dividendos y a la liquidación de la compañía. Los dividendos pagados a accionistas preferentes pueden ser acumulativos.

Las ganancias de la corporación pueden ser capitalizadas emitiendo dividendos de acciones, pero la emisión de acciones con descuento está prohibida. Una corporación puede comprar sus propias acciones únicamente con sus ganancias acumuladas.

La ley ecuatoriana establece que una compañía cuyas pérdidas exceden el 50% de su capital debe comenzar los procesos de liquidación, a menos que los accionistas aumenten el capital o reduzcan legalmente el capital requerido al monto sobrante (asumiendo que el monto sobrante sea suficiente).

Una corporación debe reservar por lo menos el 10% de sus utilidades anuales como reserva para contingencias legales, mediante contribuciones anuales hasta que la reserva iguale el 50% del capital inicial de la compañía. La responsabilidad de los accionistas se limita únicamente a su propiedad de acciones.

Compañías de Responsabilidad Limitada

La compañía de responsabilidad limitada también se constituye oficialmente luego de obtener la aprobación de sus escrituras de constitución por parte de la Superintendencia de Compañías y la publicación subsecuente de un anuncio al respecto en el periódico local de mayor circulación.

La compañía debe tener al menos tres y no más de 15 socios, y su capital inicial debe ser superior a S/.2.000.000 (US\$214 a Marzo 1 de 1999), dividido en participaciones de S/.1.000 ó en múltiplos de S/.1.000. Por lo menos el 50% de su capital debe estar pagado a su formación, y la diferencia en el transcurso del año siguiente.

La responsabilidad del socio se limita a la cantidad de su contribución al capital, y las participaciones que representan sus intereses no pueden ser transferidas sin la aprobación del 100% del capital. Personas extranjeras pueden ser socios, pero las corporaciones extranjeras tienen prohibición de participar en este tipo de empresas.

La Junta General es el ente regulador de esta compañía y está constituida por todos los socios. Sus resoluciones deben ser aprobadas por la mayoría del capital presente en la junta. La Junta General debe reunirse por lo menos una vez por año, pero el 10% de los miembros pueden convocar a junta en cualquier momento. La junta debe también designar uno o más administradores que actúen en su nombre. Los administradores deben presentar estados financieros a los socios dentro de los 90 días siguientes al término del año fiscal.

Al menos el 5% de la utilidad anual de la compañía debe mantenerse separada como reserva legal hasta que este fondo iguale el 20% de su capital. Si las pérdidas acumuladas de la compañía llegan al 50% del capital, la entidad debe ser liquidada o los socios deberán aportar capital adicional.

Una compañía de responsabilidad limitada puede constituirse para cualquier tipo de negocio o profesión, con excepción de la banca, seguros y finanzas.

Sucursal de una Corporación Extranjera

Para establecer una sucursal en el Ecuador, una compañía extranjera debe primeramente cumplir las siguientes regulaciones:

- Dar pruebas de que está legalmente constituida en su país de origen.
- Probar que su constitución le permite realizar operaciones en el exterior.
- Designar un representante legal permanente con poder notarial absoluto para representar a la compañía en el Ecuador.
- Proveer a la sucursal del capital requerido por la ley (S/.50'000.000 o aproximadamente US\$5.353 según el tipo de cambio a Marzo 1 de 1999).

Hasta que la compañía obtiene la autorización de la Superintendencia de Compañías para hacer negocios, los fondos para constitución de su capital deben permanecer depositados en cualquier banco ecuatoriano.

La operación de una sucursal está generalmente sujeta a las mismas regulaciones y obligaciones legales que cualquier otra compañía ecuatoriana.

Para fines legales, la sucursal de una corporación extranjera está generalmente administrada por el apoderado nombrado por la casa matriz.

La liquidación de una sucursal se inicia si las pérdidas acumuladas equivalen al 50% de su capital, a menos que la compañía matriz intervenga aportando capital adicional para su sucursal.

Compañía en Nombre Colectivo

Una compañía en nombre colectivo es una empresa formada y poseída por dos o más personas. Todos los socios de esta empresa pueden participar en la conducción y administración del negocio a menos de que se estipule lo contrario en su constitución. Si sólo algunos socios están autorizados a actuar como administradores, entonces sólo sus actos y decisiones obligan a la empresa. Los socios son mancomunadamente y solidariamente responsables por todos los actos realizados a nombre de la empresa, a menos que estén expresamente exentos de cualquier responsabilidad en la constitución.

Los acreedores personales de un socio pueden demandar únicamente su participación en el patrimonio de la sociedad en la medida en que estos activos no sean requeridos para cubrir las deudas de la sociedad.

Una persona que no sea socio que permita conscientemente que su nombre aparezca en el nombre de la sociedad, incurre en las mismas obligaciones que los socios reales.

Compañía en Comandita Simple

Una compañía en comandita simple tiene dos tipos de socios: socios colectivos y socios comanditarios (o limitados). Los socios colectivos proveen el capital y son responsables por la conducción del negocio, y son totalmente responsables mancomunadamente y solidariamente. Los socios comanditarios proveen capital pero no se les permite participar en la administración de la sociedad, y son responsables únicamente por su participación en el capital de la sociedad.

Los socios comanditarios (o limitados) pueden no recibir utilidades de la empresa si la sociedad ha sufrido pérdidas de capital. Los socios comanditarios que se involucran en la administración o permiten que sus nombres sean públicamente usados, pierden su condición de socios comanditarios (o limitados) y su responsabilidad limitada.

Compañías de Economía Mixta

Estas corporaciones son una combinación de empresa privada y estatal. Las compañías de economía mixta generalmente se organizan para prestar un servicio público o para dirigir un proyecto de desarrollo. Dado estos propósitos, algunas veces hay una disposición por la cual el gobierno puede comprar la participación privada o viceversa. La corporación está sujeta a los mismos requisitos y regulaciones que otras corporaciones privadas, así como también a las regulaciones de la Superintendencia de Compañías. Este tipo de compañía también tiene derecho a ciertos beneficios corporativos especiales, ya que está relacionada con el Estado.

Compañía Holding o Tenedora de Acciones

Es la compañía que tiene por objeto la compra de acciones o participaciones de otras compañías, con la finalidad de vincularlas y ejercer su control a través de vínculos de propiedad accionaria, gestión, administración, responsabilidad crediticia o resultados y conformar así un grupo

empresarial. Estas compañías deberán mantener estados financieros individuales para fines de control, utilidades repartibles a trabajadores y pagos de impuestos; para otros propósitos podrán mantener estados financieros o de resultados consolidados, evitando duplicación de trámites o procesos administrativos.

La Junta General de cada compañía que integre el holding deberá decidir integrarse a un grupo empresarial. Si dicho grupo empresarial está compuesto por entidades controladas por la Superintendencia de Bancos y la Superintendencia de Compañías, ambos organismos expedirán las normas de consolidación de los estados financieros del holding.

Bajo las actuales regulaciones, las inversiones extranjeras reciben los mismos derechos de entrada que los inversionistas privados en Ecuador. La inversión extranjera de hasta 100% de capital se permite sin previa autorización en la mayoría de los sectores de la economía ecuatoriana actualmente abierta a inversiones privadas domésticas. Los inversionistas extranjeros deben de registrar sus inversiones con el Banco Central para fines estadísticos.

No hay discriminación legal contra inversión extranjera al momento que la inversión se realiza. No existen limitaciones en acciones extranjeras para el sector financiero ni previa autorización para compañías extranjeras en sectores públicos ni trato discriminatorio en cuestión de impuestos. Inversionistas extranjeros pueden participar en programas de investigación financiados por el gobierno. Leyes laborales complicadas que aplican equitativamente a inversionistas domésticos y financieros no promueven la inversión a través de uniones, adquisiciones y compras

Discutir los conceptos de planificación, organización, dirección y control como elementos esenciales del proceso gerencial

Cuando se habla del proceso Gerencial se trata de una disciplina académica, que debe ser considerada como un proceso. Cuando la gerencia es vista como un proceso, puede ser analizada y descrita en términos de varias funciones fundamentales. Sin embargo, es necesaria cierta precaución. Al discutir el proceso gerencial es conveniente, y aun necesario, describir y estudiar cada función del proceso separadamente. Como resultado, podría parecer que el proceso gerencial es una serie de funciones separadas, cada una de ellas encajadas ajustadamente en un compartimiento aparte. Esto no es así aunque el proceso, para que pueda ser bien entendido, deberá ser subdividido y cada parte componente discutida separadamente. En la práctica, un gerente puede (y de hecho lo hace con frecuencia) ejecutar simultáneamente, o al menos en forma continuada, todas o algunas de las siguientes cuatro funciones: Planificación, organización, dirección y control.

Planificación: implica las tareas de definir los objetivos o metas de la organización, establecer una estrategia general para alcanzar esas metas y desarrollar una jerarquía completa de planes para integrar y coordinar las actividades. Se refiere tanto a los fines (lo que se va a hacer o planificación estratégica) como los medios (cómo se hará o planificación operacional). Cuando la gerencia es vista como un proceso, la planificación es la primera función que se ejecuta. La planificación reduce la incertidumbre porque obliga a los gerentes a mirar hacia adelante, a prevenir los cambios, considerar el impactos de estos y desarrollar las respuestas apropiadas para cada caso. (ANEXO 1)

Organización: Para poder llevar a la práctica y ejecutar los planes, una vez que estos han sido preparados, es necesario crear una organización. Es función de la gerencia determinar el tipo de organización requerido para llevar adelante la realización de los planes que se hayan elaborado. La clase de organización que se haya establecido, determina, en buena medida, el que los planes sean apropiada e integralmente cumplidos. A su vez los objetivos de una empresa y los planes respectivos que permiten su realización, ejercen una influencia directa sobre las características y la estructura de la organización donde las tareas se dividen, agrupan y coordinan.

Dirección: Esta tercera función gerencial envuelve los conceptos de motivación, liderazgo, guía, estímulo y actuación. A pesar de que cada uno de estos términos tiene una connotación diferente, todos ellos indican claramente que esta función gerencial tiene que ver con los factores humanos de una organización. Es como resultado de los esfuerzos de cada miembro de una organización que ésta logra cumplir sus propósitos, de ahí que dirigir la organización de manera que se alcance sus objetivos en la forma más óptima posible, es una función fundamental del proceso gerencial.

Control: La última fase del proceso gerencial es la función de control. Su propósito, inmediato es medir, cualitativamente y cuantitativamente, la ejecución en relación con los patrones de actuación y, como resultado de esta comparación, determinar si es necesario tomar acción correctiva o remediar que encauce la ejecución en línea con las normas establecidas. La función de control es ejercida continuamente, y aunque relacionada con las funciones de organización y dirección, está más íntimamente asociada con la función de planificación.

La acción correctiva del control da lugar, casi invariablemente, a un replanteamiento de los planes; es por ello que muchos estudiosos del proceso gerencial consideran ambas funciones como parte de un ciclo continuo de planeamiento-control-planeamiento.

Estos cuatro elementos van unidos y seguidos; y conforman el proceso gerencial, el cual será cumplido por el personal a cargo del gerente. Todos ellos enfocados a lograr los objetivos de la organización.

Discutir el concepto de cultura cooperativa y su influencia en la gerencia de la empresa

Es importante notar que la gerencia asume estilos diferentes en atención al ámbito donde actúe. Sin embargo no pierde su condición de inducir el comportamiento de los sujetos hacia metas previamente establecidas. En algunos casos se evidencia descontento de los empleados, no por el trabajo que realizan, sino por las pocas oportunidades de desarrollo personal y tecnológico que aporta la empresa y que en algunos casos se centra en la productividad, sin atender a un sistema complejo de factores interrelacionados, individuales, organizacionales, ambientales y tecnológicos. Actualmente se ha construido un nuevo método de gerencia cooperativa en el cual se relaciona la conducta del líder y la participación en la toma de decisiones, presenta una serie de reglas a seguir con el objeto de determinar la forma y características de la participación entre el líder y su personal de acuerdo con los distintos tipos de decisiones. Esta cultura difunde que el liderazgo en las empresas debe guiar en torno a la situación de las personas. Es decir, existen situaciones participativas. El modelo del líder participativo supone que el líder adapta su estilo a diferentes situaciones.

En este tipo gerencial se puede aplicar un modelo simple de cuatro etapas para asegurar la participación de los empleados y aumentar la productividad, entre éstas:

- Propósitos definidos.
- Poder de participación.
- Propuestas por consenso.
- Proceso dirigido.

Este modelo P.P.P.P. incluye las funciones clave del liderazgo cooperativo: fijar metas y objetivos claros y definidos, involucrar al personal, buscar el consenso en los asuntos importantes y prestar atención tanto a las tareas (el trabajo) como a las relaciones (el grupo).

El uso de este modelo ayuda a satisfacer los fundamentos del trabajo en equipo. La atención a las cuatro partes del modelo produce el liderazgo que todo grupo necesita. La gerencia cooperativa asume propósitos definidos, permite contar con metas comunes. El poder para participar conduce al alto grado de interacción e involucramiento que todos los miembros del grupo necesitan.

La participación y el consenso ayudan a preservar la autoestima y propician las comunicaciones abiertas. La participación y el consenso también sirven para generar confianza mutua y lograr un alto respeto para las diferencias entre los miembros del grupo, constituyendo al mismo tiempo la principal herramienta para la resolución constructiva de los conflictos. La aplicación de las cuatro partes garantizará la existencia de poder dentro del grupo para tomar decisiones.

Un ejemplo muy claro de esta nueva corriente es la teoría "Z" también llamada "método japonés", es una teoría administrativa desarrollada por William Ouchi y Richard Pascale. Estos tratadistas consideran que hay tres tipos de empresa, la del tipo A que asimiló a las empresas americanas, las del tipo J que asimiló a las firmas japonesas y las de tipo Z que tienen una nueva cultura, la cultura Z. Esta nueva cultura está llena de características poco aplicadas en las empresas de occidente de la época y más bien recoge ciertas características comunes a las de las compañías japonesas. La teoría Z es participativa y se basa en las relaciones humanas, pretende entender al trabajador como un ser integral que no puede separar su vida laboral de su vida personal, por ello invoca

ciertas condiciones especiales como la confianza, el trabajo en equipo, el empleo de por vida, las relaciones personales estrechas y la toma de decisiones colectiva, todas ellas aplicadas en orden de obtener un mayor rendimiento del recurso humano y así conseguir mayor productividad empresarial, se trata de crear una nueva filosofía empresarial humanista en el cual la compañía se encuentre comprometida con su gente.

Pero ¿por qué esta áurea de comprensión tan filial entre empresa y empleados? Porque los expertos consideran firmemente que un empleo es más que eso, es la parte estructural de la vida de los empleados, es lo que les permite vivir donde viven, comer lo que comen, vestir lo que visten, define sus años de vejez... entonces; si este empleo es desarrollado de forma total dentro de una organización, la persona se integra a ella y crea un sentido de pertenencia que la lleva a dar todo lo que es posible por alcanzar los objetivos empresariales, con lo cual la productividad estaría prácticamente asegurada.

Discutir el papel, la importancia y los efectos económicos de la micro y mediana empresa en la economía del país

Para poder entender la magnitud de la importancia de las PYMES en el Ecuador, debemos considerar su clasificación de acuerdo a su tamaño, las empresas tienen las categorías siguientes:

- **Microempresas:** emplean hasta 10 trabajadores, y su capital fijo (descontado edificios y terrenos) puede ir hasta 20 mil dólares.
- **Talleres artesanales:** se caracterizan por tener una labor manual, con no más de 20 operarios y un capital fijo de 27 mil dólares.
- **Pequeña Industria:** puede tener hasta 50 obreros
- **Mediana Industria:** alberga de 50 a 99 obreros, y el capital fijo no debe sobrepasar de 120 mil dólares.
- **Grandes Empresas:** son aquellas que tienen más de 100 trabajadores y 120 mil dólares en activos fijos

Ubicación geográfica: se da una gran concentración en las ciudades de mayor desarrollo; en Quito y Guayaquil se asientan el 77% de los establecimientos; en Azuay, Manabí y Tungurahua el 15%; y el 8% corresponde a 17 provincias.

Las principales diferencias con la gran industria son:

	% DE ESTABLE- CIMENTOS	% PERSONAL OCUPADO	PIB MILLONES DOLARES	
PYMES	84.3	37.7	458.8	PIB Manufactura
GRAN INDUSTRIA	15.7	62.3	1.371	

- (Datos estadísticos de diciembre del 2001)

La pequeña y mediana empresa en el Ecuador presenta ciertas deficiencias y oportunidades de ganar mercado.

La situación actual de las PYMES se resume en:

- Escaso nivel tecnológico
- Baja calidad de la producción, ausencia de normas y altos costos
- Falta de crédito, con altos costos y difícil acceso
- Mano de obra sin calificación
- Producción se orienta más al mercado interno
- Incipiente penetración de PYMES al mercado internacional
- Ausencia total de políticas y estrategias para el desarrollo del sector

- Son insuficientes los mecanismos de apoyo para el financiamiento, capacitación, y uso de tecnología
- El marco legal para el sector de la pequeña industria es obsoleto

La pequeña industria ecuatoriana cuenta con un sin número de potencialidades que son poco conocidas y aprovechadas. Principalmente se refieren a:

- Son factores claves para generar riqueza y empleo
- Al dinamizar la economía, diluye los problemas y tensiones sociales, y mejorar la gobernabilidad.
- Requiere menores costos de inversión
- Es el factor clave para dinamizar la economía de regiones y provincias deprimidas
- Es el sector que mayormente utiliza insumos y materias primas nacionales
- Tiene posibilidades de obtener nichos de exportación para bienes no tradicionales generados en el sector
- El alto valor agregado de su producción contribuye al reparto mas equitativo del ingreso
- Mantiene alta capacidad para proveer bienes y servicios a la gran industria (subcontratación)
- Es flexible para asociarse y enfrentar exigencias del mercado

El sector no dispone de estadísticas históricas y actualizadas que permitan sacar conclusiones sobre su participación y evolución en el comercio internacional, la oferta exportable actual de la pequeña industria y los volúmenes y valores de sus exportaciones, a efectos de diseñar políticas y estrategias para inserción de las PYMES en los mercados internacionales.

Las PYMES en Ecuador poseen un enorme potencial para generar producción, empleo e ingresos. Si el sector recibiera el suficiente apoyo de las instituciones oficiales y de las organizaciones de asistencia técnica internacional, tiene muchas condiciones para constituirse en el motor del desarrollo y tener mayor participación de producir para el mercado internacional.

El comercio ecuatoriano, pese a ciertos cambios cualitativos y cuantitativos, no ha podido adquirir autonomía y desarrollo, y modificar su antigua estructura. Sigue dependiendo de tres productos primarios: petróleo, banano y camarón, cuyo valor agregado es bastante limitado, además de que su comercio está sujeto a la voluntad de los monopolios y políticas comerciales externas. Cualesquier cambio en la demanda de estos productos puede implicar graves desequilibrios económicos.

Si bien el Gobierno ha efectuado una serie de actividades y proyecto en beneficio de este sector, estos no han sido suficientes ni han logrado los resultados previstos.

Señalar cómo la política adecuada de sueldos y salarios puede promover el beneficio de la empresa

Entendiéndose como política salarial el conjunto de principios que ayudarán a la orientación y filosofía de la organización, en lo que se refiere a la administración de remuneraciones.

Toda política salarial es dinámica porque tiene que ir cambiando de acuerdo a las diferentes circunstancias que se pueden presentar dentro y fuera de la empresa y toda política salarial debe tomar en cuenta el sistema de recompensa al personal como: beneficios sociales, estímulos e incentivos de acuerdo al desempeño de los empleados; estabilidad en la empresa, oportunidades de crecimiento .

En las distintas actividades que se llevan a cabo en una economía se obtiene siempre, por esa actividad, un retorno, una remuneración económica. La remuneración, sueldo o salarios, en general, son la esencia de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas en las organizaciones ofrecen su tiempo y esfuerzo, y reciben a cambio, dinero y otros beneficios que representan el intercambio del equivalente de derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

De este modo, la remuneración o sueldo puede definirse como compensación en dinero o su equivalente, pagado por el empleador (o patrocinador) al empleado, de acuerdo con la posición que ocupa y los servicios que presta.

En una economía inflacionaria, como la de muchos países de América Latina, el sueldo nominal debe ser periódicamente actualizado ya que, de otro modo, el verdadero sueldo experimenta constante erosión y esto sin duda afecta el poder adquisitivo de los trabajadores. Sin embargo, el único reemplazo del valor real no implica un aumento de sueldo: el sueldo nominal es solamente alterado para proveer un verdadero sueldo equivalente en el período anterior. De ahí surge la distinción entre reajuste de sueldo (o reemplazo del sueldo real) y el aumento real de sueldo (o crecimiento del sueldo real).

La relación que se debe mantener entre estos factores debería ser equilibrada al máximo ya que si el trabajador recibe un sueldo satisfactorio pues su productividad y motivación laboral incrementaría, en teoría. Lo cual aportaría a conseguir los objetivos de la organización y proporciona un clima laboral sin tensiones. La organización asegura, entonces la permanencia de su recurso humano y la inversión que realiza sobre este se verá a su vez recuperada en el incremento de su producción y rentabilidad.

En el sector público, por ejemplo, si se manejaría una Política de Sueldos y Salarios justa y adecuada, el gobierno se vería exento de huelgas y paros que le cuestan a la economía ecuatoriana mucho más que el balance de estos sueldos.

El buen funcionamiento de una empresa, no depende tanto de que todos los empleados tengan asignadas claramente sus funciones, sino, más bien, de las actitudes de los trabajadores ante el trabajo, es decir, depende de la motivación que tenga para realizar sus actividades dentro de la organización.

El salario para las organizaciones son a la vez un costo y una inversión. Costo, porque los salarios reflejan en el costo del producto o del servicio final. Inversión, porque representa aplicación de dinero en un factor de producción. El trabajo como un intento por conseguir un retorno mayor.

Con el fin de atraer y retener el personal necesario para la organización, los empleadores deben considerar que la compensación ofrecida es la más equitativa posible, con relación a los conocimientos y experiencias al servicio de la empresa.

La mayoría de las relaciones empleado/empleador están regidas por el estricto Código de Trabajo Ecuatoriano. Las condiciones laborales específicas y los términos de empleo se establecen a través de contratos individuales y colectivos.

El contrato de trabajo individual es un acuerdo entre individuos, o entre un individuo y una compañía por servicios a ser prestados y la remuneración que recibirá el trabajador. La mayoría de empleadores, a excepción de aquellos que emplean a trabajadores no calificados u ocasionales, contratan a sus empleados individualmente.

El contrato colectivo es un acuerdo entre el empleador y un número de trabajadores, cuyo contenido es en general similar al contrato individual pero usualmente varía de una industria a otra. Un contrato colectivo no es de por sí un acuerdo entre el empleador y los empleados individualmente. El contrato colectivo solamente establece la naturaleza de la relación entre el sindicato de trabajadores y el empleador, y afecta los términos del contrato individual del trabajador. El contrato colectivo es generalmente negociado por los representantes del sindicato de trabajadores.

La legislación existente da numerosas garantías de adhesión a los contratos colectivos e individuales, y en caso de incumplimiento, existen numerosos recursos legales disponibles para todas las partes involucradas.

En general, tanto la Constitución Ecuatoriana como las leyes laborales tienden a proteger la mayoría de los derechos del trabajador, tanto aquellos garantizados por la legislación así como los adquiridos mediante el contrato de trabajo, tales como:

- Duración mínima del empleo (en base al contrato)
- Salario mínimo (varía de acuerdo a la profesión)

- Derechos de la mujer y del menor
- Máxima y mínima cantidad de horas trabajadas

Existe también Legislación específica que rige el tratamiento a empleados extranjeros que trabajan en el Ecuador. La Constitución prohíbe cualquier tipo de discriminación, por razones de sexo, raza, nacionalidad y religión

El salario mínimo vital establecido por el gobierno nacional al 1ro. de Enero de 1999 es de S/.100.000 mensuales (US\$10.71); actualmente es de (US\$120.-). Salarios básicos para el sector privado son establecidos por más de 300 comisiones sectoriales industriales. Sus incrementos salariales (cada semestre) están determinados por consejos gubernamentales en los cuales también participa el sector privado. Aquellos salarios que exceden al salario mínimo son negociados entre el empleado y su empleador.

El empleador debe además proveer los siguientes ingresos complementarios al salario de cualquier empleado a tiempo completo:

Décimo tercer sueldo; equivalente a la doceava parte de lo ganado en el año.

Décimo cuarto sueldo; equivalente a dos salarios mínimos vitales generales.

Décimo quinto sueldo; S/.50.000 (US\$5.35 a Marzo 1, 1999) distribuidos en cinco pagos anuales de S/.10.000 (US\$1.07) en los meses de Febrero, Abril, Junio, Agosto y Octubre.

Décimo sexto sueldo; equivalente a un octavo del sueldo mensual, con un mínimo de S/.16.667 (US\$1.78) y un máximo de S/.100.000 (US\$10.71) por mes.

Quienes reciben sueldos mensuales mayores a S/.2'600.000 (US\$278.37) recibirán una bonificación complementaria anual de S/.5'464.000 (US\$585.01) que se pagará en cuotas mensuales, excepto Septiembre y Diciembre, así como una compensación mensual por el incremento del costo de la vida de S/.205.000 (US\$21.95).

Para quienes reciben un sueldos mensuales de hasta S/.2'600.000 (US\$278.37) se decretó un incremento general del 1% de su salario y de los beneficios adicionales; el motivo de este incremento es para atenuar el impacto del Impuesto a la Circulación de Capitales (ICC).

Compensación al transporte; igual a ochenta veces el costo anual del transporte del empleado hasta y desde su lugar de trabajo - sólo para trabajadores que ganan menos de dos salarios mínimos vitales generales al mes.

Seguridad Social

La Seguridad Social Ecuatoriana es un sistema complejo cuyo financiamiento está basado en las aportaciones de empleados, empleadores, y personas independientes. Este cubre enfermedades, accidentes de trabajo, maternidad, desempleo y muerte. Además de estos beneficios, el sistema de seguro social provee fondos de reserva de emergencia para empleados, préstamos hipotecarios y fondos de jubilación y montepío.

Todos los empleadores y sus empleados deben contribuir al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y tienen derecho a recibir sus beneficios y asistencia. Los empleados contribuyen con el 9,35% de su salario mensual, mientras que los empleadores deben contribuir con el 12,15% del salario mensual de cada trabajador.

Fondos de Reserva del Empleado

Empleadores deben contribuir anualmente al IESS con el equivalente a un salario mensual promedio de lo ganado en un año a partir del segundo año de trabajo, por cada año que permanezca en su empleo. El dinero se deposita en un fondo llamado "de reserva" manejado por el IESS que el empleado puede retirar a su discreción.

Maternidad

Las mujeres embarazadas y las madres tienen derecho a extensos beneficios, según la ley y el estatuto del IESS. La ley también impone severas sanciones para el empleador que, con conocimiento, despide a una mujer sin otra razón que la de su embarazo. Las mujeres embarazadas tienen derecho a un permiso de ausencia que empieza dos semanas antes y termina no antes de diez semanas después del parto. Las madres tienen derecho a terminar la jornada de trabajo dos horas antes, por un período de nueve meses después del alumbramiento.

Terminación

En casos en los que el empleador desee despedir a un empleado, en circunstancias que no sean la terminación del empleo como resultado de la expiración del contrato de servicio determinado, o el resultado del término de un período predeterminado, el empleador debe pagarle una indemnización, que será determinada en base al salario del trabajador y al tiempo que ha trabajado.

En caso de que el empleador tenga una causa justa para el despido, tales como ausencias excesivas, atrasos, insubordinación, robo o desempeño pobre, el empleado recibe una licencia de treinta días mientras un investigador laboral evalúa las quejas del empleador. El salario de ese mes es retenido en depósito por el investigador laboral, a ser pagado al trabajador si la investigación encuentra sin sustento las quejas del empleador y el empleado regresa a su trabajo. El dinero es devuelto al empleador, si el investigador aprueba el despido del empleado.

Horarios de Trabajo

Para la mayoría de contratos en los que no se especifica un horario de trabajo, las leyes laborales dictan un mínimo y máximo de semanas laborables. El mínimo es cuarenta horas semanales y el sobretiempo máximo se establece en cuatro horas diarias, con un máximo de doce horas semanales. Estos límites pueden modificarse mediante una autorización de un representante del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos o por acuerdo mutuo entre el empleado y el empleador.

Vacaciones Pagadas

Todo empleado que haya trabajado un año en la misma empresa, tiene derecho a quince días calendario ininterrumpidos de vacaciones pagadas. A partir del sexto año de trabajo en la misma empresa, el empleado tendrá derecho a un día adicional de vacaciones pagadas por cada año adicional de trabajo, hasta llegar a un total máximo de treinta días. Además existen nueve días festivos nacionales pagados.

Identificar las principales características de los sindicatos y determinar sus efectos en las actividades comerciales del país

Los sindicatos forman parte de las estructuras de cualquier organización o empresa aportando desde la perspectiva laboral infinidad de soluciones al tema de Recursos Humanos. En la actualidad las organizaciones se han vuelto más competitivas, se vive la era de la calidad, de empresas eficientes, en todas ellas los trabajadores juegan un rol importantísimo, por lo que los sindicatos deben ser mirados como un eslabón dentro de los procesos de Recursos Humanos.

Para comprender de mejor manera el desempeño de estas organizaciones debemos identificar ciertas definiciones:

- Aristocracia obrera.- capa alta, relativamente pequeña, de la clase obrera; está constituida por obreros – a menudo altamente calificados- de los países capitalistas, obreros a quienes la burguesía logra sobornar gracias a las superganancias de los monopolios. En la época imperialista, se crea la base económica para que en varios países resulte posible sobornar a la capa alta de esta clase obrera, para lo cual se vale de diversos métodos: eleva el salario a ciertos trabajadores, proporciona buenos puestos a la aristocracia y a la burocracia obrera en el aparato estatal y en los sindicatos, les da participación en las ganancias, etc.
- Sindicalismo.- Movimiento o corriente de organización de diversas categorías socio-profesionales que, por lo general, tiene como principal objetivo, la defensa de los intereses económicos de sus miembros. El sindicalismo es fundamentalmente sindicalismo obrero, pero el término se puede aplicar a todas las asociaciones profesionales, organizadas sobre el sistema de sindicato.

También se designa con este término, la doctrina que atribuye a los sindicatos profesionales, la función de conducir la revolución y la tarea de dirigir la sociedad. El sindicalismo así entendido, ha perdido la importancia que tuvo en las dos primeras décadas del siglo pasado.

- Sindicato.- Del griego síndicos, de sin “junto” y un derivado de dike “justicia”. En su sentido amplio, asociación de personas morales o físicas que tiene por objeto la representación y la defensa de sus intereses comunes. Sin embargo, en su acepción corriente, se trata de las asociaciones de obreros y de empleados, de una profesión (sindicato de oficio) o de una rama industrial (sindicato de industria), que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses inmediatos: salarios, horarios, condiciones de trabajo, de seguridad, etc.

Los sindicatos son, efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa. Estas luchas reivindicativas – desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la cogestión – son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales.

Según el Art. 220 del código de trabajo, los principales fines de las organizaciones sindicales son los siguientes:

- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de que ellos nazcan
- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.
- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones
- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales, en general asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección establecidas de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos
- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación
- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados
- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo
- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos y otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicas y otras.
- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter provisional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas
- Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores
- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

No obstante que la finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, pueden desarrollar actividades que les reportan ingresos, siempre que estas se encuentren contempladas en los estatutos, que no estén prohibidas

por la ley y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio.

En el aspecto de relaciones humanas, al sindicato también le corresponde un rol que cumplir. Al margen de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación.

Los empleados pueden optar por organizarse en sindicatos de trabajadores, ya sea como una unidad independiente entre sus compañeros de trabajo, o como miembros de una colectividad representativa de todo el grupo de trabajadores. Se acostumbra usar el nombre de "asociación" cuando se habla de cualquier organización de empleados en el sector privado, así como de cualquier sindicato que representa a un gran número de trabajadores en la industria.

Los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores ejercen poder considerable en la negociación de contratos colectivos para sus miembros, especialmente en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incrementos salariales y beneficios sociales. Para formar un sindicato, éste tiene que estar constituido por al menos con treinta trabajadores en una empresa, y deben elegir miembros que los representen ante los directores de la compañía y ante el gobierno.

Para organizar oficialmente un sindicato de trabajadores que represente a los trabajadores de diferentes empresas dentro de una misma industria, deben pertenecer a ella por lo menos 30 trabajadores del número total de esa industria.

La ley ecuatoriana establece que aquellos trabajadores que no pertenezcan a ninguna organización o sindicato de trabajadores, tienen derecho a incluir en sus contratos individuales los mismos beneficios e incrementos de salarios negociados para los contratos individuales de los miembros del sindicato. Aún sin ser miembros, estos trabajadores no pertenecientes al sindicato, también deben pagar las cuotas al sindicato, sin exceder el 1,5% de su salario mensual.

En el Ecuador existen cuatro organizaciones laborales influyentes que representan o incluyen a muchos otros sindicatos menores de trabajadores; éstas son:

- Frente Unitario de Trabajadores (F.U.T.)
- Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas (CEDOC)
- Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL)
- Confederación de Trabajadores Ecuatorianos (C.T.E.)

La historia del Sindicato Nacional se remonta a la década del 70 cuando, organizaciones laborales de los sectores bananeros principalmente iniciaron su actividad reivindicativa por mejores condiciones de vida en medio de las más críticas condiciones de incomprensión, tanto del aparato estatal como de los mismos patronos quienes veían el desarrollo de este tipo de gremios como una amenaza, un peligro para la estabilidad económica e incluso un problema de seguridad nacional. Entre, el encarcelamiento, el asesinato selectivo y el destierro de sus líderes surge con la fusión de las citadas organizaciones sociales, y rápidamente, pero no con pocos sacrificios de vidas humanas, se abre camino en los diferentes sectores sociales, estatales, gubernamentales e incluso al interior de los mismos productores bananeros. Hoy se han consolidado sindicatos modernos, activos, que no solamente luchan por el mejoramiento de la calidad de vida de sus afiliados, sino que poco a poco, han logrado comprometer al conjunto de la sociedad en sus propuestas y objetivos, lo mismo que en la mesa de negociaciones. Es así como inicia una férrea defensa por el medio ambiente, por la vivienda, la seguridad social, la salud, la recreación, el deporte y por el respeto a la vida, por los derechos humanos, su denuncias y reclamaciones, traspasan las fronteras, escenarios como los de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, de la UITA, en Argentina y, Colsiba en Costa Rica, Nicaragua y Ecuador, de organizaciones fraternas en los Estados Unidos y Europa, son utilizados para ampliar los conocimientos, a medida en que nuestra economía comienza un proceso de globalización.

Comparar y contrastar los problemas que confrontan los gerentes de las empresas que producen servicios vs. Bienes tangibles

Si bien es cierto que cualquier estrategia de marketing es única, en alguna forma, porque es específica para una organización determinada no hay que dejar de reconocer que existen algunas

diferencias entre las estrategias aplicadas a los servicios. Algunos aspectos exclusivos de los servicios que orientan la formulación de la estrategia de marketing de servicios son:

- a) La estrategia predominante intangible de un servicio puede dificultar más la selección de ofertas competitivas entre los consumidores
- b) Cuando el productor del servicio es inseparable del servicio mismo, este puede localizar el servicio y ofrecer al consumidor una opción más restringida
- c) El carácter perecedero de los servicios impide el almacenamiento del propio producto y también puede agregar riesgo e incertidumbre al marketing del servicio

Cabe recordar que los elementos básicos que conforman una estrategia de marketing son los relacionados con la segmentación, el posicionamiento, la combinación de marketing, marketing mix o mezcla comercial.

Las etapas de segmentación y posicionamiento de la estrategia de marketing son básicamente las mismas tanto para los bienes como para los servicios. Donde sí se presentan las diferencias es en los elementos que conforman la mezcla de marketing.

No obstante, resulta útil tener presente que, a efectos de segmentar y definir el mercado meta de la empresa de servicios, el mercado está compuesto por tres grandes tipos o grupos de usuarios, cada uno de los cuales puede ser escogido como el mercado al que la empresa podría dirigir privilegiadamente sus esfuerzos, y luego, definir al interior de este grupo, aquellas que satisfacen determinadas características o cargos demográficos, psicográficos, geográficos y/o de beneficio buscado. Estos tres grupos son: personas naturales, personas jurídicas y hogares. De acuerdo a este enfoque una empresa de transportes, por ejemplo, podría optar por satisfacer las necesidades de hogares (mudanzas), las personas (transporte colectivo, taxis, etc.) y/o las organizaciones (carga, personal, etc.)

La mezcla de marketing más conocida en la actualidad hace referencia la combinación de cuatro variables o elementos básicos a considerar para la toma de decisiones en cuanto a la planeación de la estrategia de marketing en una empresa. Estos elementos son: Producto, Precio, Plaza y Promoción (las cuatro P que provienen de: Product, Price, Place y Promotion)

Esta mezcla es la más utilizada en el mercadeo de bienes; sin embargo, hay tres razones por las cuales se requiere una adaptación para los servicios.

- a) La mezcla original del marketing se preparó para industrias manufactureras. Los elementos de la mezcla no se presentan específicamente para organizaciones de servicios ni se acomodan necesariamente a estas organizaciones, donde la característica de intangibilidad del servicio, la tecnología utilizada, y el tipo de cliente principal pueden ser fundamentales.
- b) Se ha demostrado empíricamente que la mezcla de marketing puede no tener campo suficiente para las necesidades del sector de servicios debido a las características propias de los mismos (intangibilidad, carácter perecedero, etc.)
- c) Existe creciente evidencia de que las dimensiones de la mezcla del marketing no pueden ser lo suficientemente amplias para la comercialización de servicios, ya que no considera un serie de elementos esenciales para la generación y entrega del servicio.

PRODUCTO

El servicio como producto y la comprensión de las dimensiones de las cuales está compuesto es fundamental para el éxito de cualquier organización de marketing de servicios. Como ocurre con los bienes, los clientes exigen beneficios y satisfacciones de los productos de servicios. Los servicios se compran y se usan por los beneficiarios que ofrecen por las necesidades que satisfacen y no por sí solos.

El servicio visto como producto requiere tener en cuenta la gama de servicios ofrecidos, la calidad de los mismos y el nivel al que se entrega. También se necesitará prestar atención a aspectos como el empleo de marcas, garantías y servicios posventa. La combinación de los productos de servicio de esos elementos puede variar considerablemente de acuerdo al tipo de servicio prestado. Se deben considerar elementos como: el concepto del servicio (en qué negocio se está

y qué necesidades y deseos se tratan de satisfacer), la oferta del servicio (qué servicio se suministrará, dónde, cuándo, a quién), el sistema de entrega del servicio.

PRECIO

Los principios de fijación de precios y prácticas de los servicios tienden a basarse en principios y prácticas utilizadas en los precios de los bienes. Como ocurre con los bienes, es difícil hacer generalizaciones sobre los precios. Hay tanta diversidad en el sector servicios como en el sector bienes. La intangibilidad tiene numerosas consecuencias para los precios.

PROMOCION

La promoción en los servicios puede ser realizada a través de cuatro formas tradicionales, de tal manera de poder influir en las ventas de los servicios como productos. Estas formas son: Publicidad, Venta personal, relaciones públicas y promoción de ventas.

Estos tipos de promoción pueden constituir una de las herramientas más efectivos de influencia y comunicación con los clientes. Sin embargo, existen evidencias en las investigaciones de que en algunas clases de mercados de servicios estas formas pueden no ser las más efectivas dado que pueden no utilizarse en forma correcta.

PLAZA

Todas las organizaciones, ya sea que produzcan tangibles o intangibles, tienen interés en las decisiones sobre la plaza (también llamada canal, sitio, entrega, distribución). Es decir, cómo ponen a disposición de los usuarios las ofertas y las hacen accesibles a ellos. La plaza es un elemento del marketing mix que ha recibido poca atención en lo referente a los servicios debido a que siempre se la ha tratado como algo relativo a movimiento de elementos físicos.

Adicionalmente a estos elementos pues en el mundo de los servicios se hace un énfasis en Personal, evidencia física del servicio y Procesos que aseguran la calidad del servicio y la satisfacción y retorno del cliente.

Las cuatro I's de Servicios

Intangibilidad: no se pueden ver, tocar, ni sentir

Inconsistencia: La inconsistencia se deriva por la gente; capacidad del individuo y su desempeño diario

Inseparabilidad: El cliente no puede separar al que proporciona el servicio del mismo servicio

Inventarios: El costo de los inventarios en servicios está en relación con la capacidad ociosa de la producción.

Es evidente que un producto de servicio constituye un fenómeno complejo. Consta de una serie de elementos cada uno de los cuales debe tener en cuenta el gerente de servicios al manejar su organización. El manejo de una organización de servicios requiere una clara comprensión de estos elementos y de las relaciones e interacciones entre ellos. La gerencia exitosa de una organización de servicios solamente se puede lograr mediante la integración sensata de los factores que comprenden el servicio desde el punto de vista del proveedor con las expectativas y percepciones del consumidor. Esta es una tarea difícil, acrecentada por el hecho de que pocas organizaciones de servicios tienen solamente un servicio. La mayor parte de ellas ofrece una línea de servicios.

(VER ANEXO 2, 3, Y 4)

Discutir el papel de la publicidad en el mercado de bienes y servicios

Las diferencias entre bienes y servicios pueden tener algunas consecuencias para el programa promocional de la organización, por lo que se hace necesario cumplir con algunos principios en cada elemento de la promoción para, de este modo, lograr un impacto más efectivo.

- Utilizar mensajes claros sin ambigüedades
- Destacar los beneficios de los servicios
- Solo prometer lo que se puede dar
- Publicidad para los empleados
- Obtener y mantener la colaboración de los clientes en el proceso de producción del servicio

- Crear comunicación verbal
- Dar pistas tangibles (símbolos, temas, formatos, etc.)
- Dar continuidad a la publicidad
- Eliminar la ansiedad después de la compra

La publicidad de los servicios debe cumplir con cinco funciones para lograr su eficiencia:

- Crear el mundo de la compañía en la mente del consumidor
- Construir una personalidad adecuada para la compañía
- Identificar la compañía con el cliente
- Influir en el personal de la compañía sobre la forma de tratar a los clientes
- Ayudar a abrir puertas a los representantes de ventas

La publicidad busca, convencer a las personas a realizar una determinada compra. La publicidad comercial se enfoca a fomentar la venta estimulando a los receptores de esta publicidad a comprar un servicio o bien. Se debe aclarar que no todos los bienes requieren de comerciales publicitarios para ser vendidos (ej. Productos de primera necesidad); en caso de los servicios el mayor porcentaje requerirá de: Instrumentar el encuentro de la compra del servicio, facilitar la evaluación de la calidad, hacer tangible el servicio, destacar la imagen organizacional, usar referencias externas a la organización.

Los críticos de la publicidad temen, que a través de medidas publicitarias incluso se llegue a manipular a la población a realizar determinada compra, haciendo creer obviamente que este bien o servicio realmente es “necesario”

La publicidad tiene sus argumentos a favor y en contra:

PRO:

- La publicidad fomenta la competitividad
- Mejora los productos (imagen)
- Fomenta además que los consumidores escojan entre varios productos ofertados (sin publicidad muchos consumidores no conocerían ciertos productos)
- La publicidad reduce el precio de los productos, bienes y servicios (cuando la demanda se ha incrementado a raíz de una buena publicidad y las ventas se vuelven masivas, el costo de la publicidad se cubre y el empresario podría considerar rebajas en precios por mayores ventas)
- La publicidad además informa sobre productos nuevos o modificados
- Asegura la venta

CONTRA:

- La publicidad manipula al consumidor
- Encarece los bienes, productos o servicios
- Fomenta el materialismo (se despiertan necesidades que no existen)
- Pone en peligro la competitividad (reduciendo el número de ofertantes)

La publicidad es un instrumento del Marketing muy importante para el desarrollo de un mercado de bienes y servicios, además debe ser dirigido al conocimiento y al sentimiento del consumidor para fomentar la compra. Sin embargo el Estado no puede controlar el Comportamiento de Consumidor hacia determinados productos que inclusive afectan la salud (ej. El tabaco); pero la publicidad se ve obligada a advertir el riesgo.

Cabe recalcar además que se puede de vez en cuando tomar el pelo a todos los consumidores, se puede tomar el pelo siempre a algunos consumidores; pero no se puede tomar el pelo siempre a todos los consumidores.

(VER ANEXO 5)

Demostrar cómo la informática y la tecnología computarizada han afectado las actividades de la empresa

Mientras las empresas se enfrentan al reto de la competencia global, existe un creciente reconocimiento del papel central de la tecnología como determinante de su éxito. Como resultado

de este reconocimiento, las empresas han acelerado la adopción de nuevas tecnologías e información, también, la introducción de productos tecnológicamente sofisticados. Así, las empresas están alerta de la necesidad de desarrollar estrategias tecnológicas que sean consistentes con o estén adecuadamente integradas en sus estrategias generales de negocio. Esta consistencia o adecuada integración asegura un despliegue exitoso de las capacidades tecnológicas en combinación con el resto de recursos, para la consecución de las metas perseguidas por la estrategia de la empresa. Tal despliegue efectivo de recursos tecnológicos ayuda a construir una ventaja competitiva sostenible que mejora los resultados de la empresa. Una empresa que puede desarrollar una tecnología más eficiente, o descubrir una aplicación superior de una tecnología existente (o una nueva combinación de tecnologías existentes), para desempeñar una actividad mejor que sus competidores gana así una ventaja competitiva. La tecnología afecta la ventaja competitiva a través de influir en todas las demás guías de costo o exclusividad, de tal manera que puede mejorar o deteriorar la posición relativa de costo o diferenciación de la empresa. La tecnología, por ejemplo, puede aumentar o disminuir las economías de escala, hacer posibles interrelaciones donde antes no lo eran o aumentar oportunidades en los eslabones creando ventajas en tiempos de entrega, producción o servicio. Así, una empresa puede utilizar la tecnología para modificar las guías de costo o diferenciación en su propio beneficio o ser la primera o única en explotar una guía en particular siempre y cuando adicionalmente sepa conducir y manejar la información.

La nueva tecnología no sólo permite la adaptación del producto o servicio al cliente sino que, además, en muchos casos permite mostrarlo, venderlo, cobrarlo, hacerlo accesible y obtener comentarios sobre él sin que tenga que producirse un desplazamiento por su parte manejando la informática. Por otro lado, la incorporación de información, como un servicio más, al propio producto físico o al servicio permitido por la tecnología es una forma cada vez más importante de diferenciarlo de los productos de los competidores.

Hoy en día, las empresas compiten en dos mundos: uno real de recursos "palpables", y uno virtual de información que mediante transacciones electrónicas ha originado un nuevo lugar de creación de valor.

Los procesos de valor virtual pueden añadir valor a través de la conversión de información en bruto en nuevos productos y servicios del mercado electrónico, exclusivos del mundo de la información. En definitiva, los responsables de la empresa deberían seguir supervisando la cadena de valor real –la elaboración y venta de productos reales- pero también deberían crear y aprovechar la cadena de valor virtual –elaboración e incorporación de servicios y relaciones virtuales-.

Por otra parte, la tecnología puede alterar la relación existente entre ámbito de competencia y ventaja competitiva. Aumenta la capacidad de la empresa para coordinar actividades y crear ventajas competitivas en el ámbito de segmento, vertical, geográfico o industrial que elija.

A medida que la tecnología de la información se extiende, las posibilidades de aprovechar las ventajas de un nuevo ámbito de competencia se incrementan, por lo que las empresas que tienen un ámbito de actuación amplio pueden, cada vez con más facilidad, atender segmentos diferentes. Pero hoy en día sabemos que esto también se cumple para las empresas pequeñas, que pueden aprovechar la tecnología (por ejemplo: Internet suprime obstáculos creados por la geografía, las zonas horarias y la ubicación) para competir más fácilmente en el mercado mundial a través de poner a disposición de sus clientes una mayor variedad de productos, servicios e información.

La tecnología afecta a los miembros de las organizaciones en diversas formas. Es un factor clave para determinar las tareas requeridas y el grado de especialización. Con frecuencia determina el tamaño y la composición del grupo de trabajo inmediato y el margen de contactos con otros trabajadores y supervisores. Frecuentemente determina el grado de movilidad física. Afecta las diversas funciones y posiciones de las personas en las organizaciones: generalmente tener mayores habilidades técnicas significa obtener una mejor posición, más paga y otras recompensas. Incluye más en determinar el diseño específico de la labor de cada empleado. La tecnología, particularmente en las operaciones de producción en masa, impone una dimensión de tiempo a los trabajadores. Requiere puntualidad para empezar el proceso y fija un cierto ritmo de trabajo..

Los cambios tecnológicos podrían crear inseguridad y ansiedad en el empleo y en los trabajadores. Las habilidades desarrolladas a lo largo de un periodo podrían resultar obsoletas, lo cual afecta vitalmente su auto percepción y motivación.

Como en la mayoría de situaciones se deberá lograr un punto de equilibrio; así, será una adecuada interacción entre tecnología y el resto de recursos a disposición de la empresa la que produzca ventajas.

Analizar el sistema financiero y señalar cómo han influenciado el mundo de los negocios

En las diferentes actividades que se desarrollan alrededor del mundo con dinero, bonos, acciones, opciones u otro tipo de herramientas financieras, existen organizaciones o instituciones que se encargan de actuar como intermediarias entre las diferentes personas u organizaciones que realizan estos movimientos, negocios o transacciones.

Estas instituciones financieras hacen parte del sistema financiero, el cual se compone de tres elementos básicos:

□ Las instituciones financieras: Se encargan de actuar como intermediarias entre las personas que tienen recursos disponibles y las que solicitan esos recursos. Hay diferentes tipos de intermediarios financieros, dependiendo de la actividad que se vaya a llevar a cabo: como las compañías de seguros, los fondos de pensiones o los fondos mutuos; los intermediarios de inversión y las instituciones de depósito, de las cuales los bancos son el tipo más conocido. En este punto también se pueden incluir las instituciones que se encargan de la regulación y el control de los intermediarios financieros (Superintendencia de Bancos)

- Los activos financieros: Son las herramientas (títulos) que utiliza el sistema financiero para facilitar la movilidad de los recursos. Éstos mantienen la riqueza de quienes los posea. Los activos financieros son emitidos por una institución y comprados por personas u organizaciones que desean mantener su riqueza de esta forma.
- El mercado financiero: En el cual se realizan las transacciones o intercambios de activos financieros y de dinero.

De este sistema y sus factores se dan dos actividades principales: la captación y la colocación. La captación, como su nombre lo indica, es captar o recolectar los recursos de las personas. Estas personas pueden realizar depósitos en cuentas de bancos o comprar títulos, siendo posible, en ambos casos, obtener una ganancia, ganancia que muchas veces se da gracias al pago de intereses.

La colocación es lo contrario a la captación. La colocación permite poner dinero en circulación en la economía; es decir, las instituciones financieras toman el dinero o los recursos que obtienen a través de la captación y, con éstos, otorgan créditos a las personas, empresas u organizaciones que los solicitan, o realizan inversiones que les generen ganancias.

Los beneficios provenientes de la existencia de los bancos comerciales son muchos. Algunas transacciones se pueden realizar directamente entre las personas o empresas involucradas en la transacción, sin embargo, existen muchos limitantes que no permiten que las transacciones se realicen de la mejor forma posible. Estos limitantes pueden ser costos altos, falta de información o comunicación entre personas u organizaciones con intereses comunes, etc.

Los bancos comerciales y los bancos en general facilitan las actividades de las personas y organizaciones. Estos bancos permiten que el dinero circule en la economía, que pase por muchas personas y que se realicen transacciones con él, esto incentiva diferentes actividades económicas y de esta forma se estimula toda la economía, la inversión en proyectos que, sin una cantidad mínima de recursos, no se podrían realizar, siendo esta la manera en que se alienta toda la economía.

El sistema financiero ayuda a que la política monetaria que se impone en el país tenga éxito, ello gracias a las modificaciones que constantemente se hacen al encaje bancario. El encaje bancario es una herramienta utilizada por la autoridad monetaria (Banco Central del Ecuador) para cumplir sus metas con respecto a la cantidad de dinero en circulación en la economía, las tasas de interés, la inflación, etc.

Identificar y discutir los principales efectos que ha producido la globalización en el mundo de los negocios

La palabra globalización es un término que guarda estrecha relación con la palabra integración (integración de países, regiones, mercados, economías, costumbres, etc.), y es un proceso que se ha venido dando a nivel mundial, en el cual muchos de los aspectos de la vida humana de unos lugares se ha ido relacionando e interconectando con los de otros y, en general, con el mundo entero.

Desde el punto de vista económico, la globalización ha sido a través de la disminución de las regulaciones en los mercados, las transacciones de dinero, los acuerdos de libre comercio, la creación de bloques económicos y/o mercados comunes entre países y regiones, entre otros. Este proceso de integración mundial ha tenido tanto seguidores como críticos. Por un lado, integrar la economía de un país con la del resto del mundo permite abrir nuevas oportunidades de crecimiento al país, nuevas fuentes de recursos, mayor comercio internacional, nuevos destinos para los productos nacionales, entre otros beneficios, igualmente, permite encontrar en el exterior productos que pueden ser utilizados en la economía nacional y que pueden representar un beneficio, mientras que, a nivel internacional, permite el desarrollo de instituciones comerciales internacionales, sistemas de producción integrados, etc. Sin embargo, cuando las economías están muy integradas, se corre el gran peligro de sufrir los efectos de situaciones que se presenten en otros lugares sobre las cuales no se tiene ningún control. Estas situaciones críticas pueden traer beneficios pero también pueden generar efectos desastrosos, no solamente en el lugar del problema sino en otros países y regiones, provocando desajustes, crisis e inestabilidades de gran magnitud.

Este peligro ha mostrado sus consecuencias en el mundo. La crisis asiática fue uno de los acontecimientos más grandes que puso en evidencia los peligros de la globalización: en algunos países asiáticos que presentaron gran crecimiento temporal, las inversiones disponibles después de un tiempo dejaron de ser tan rentables, produciéndose una desaceleración de la economía que desincentivó la inversión, generándose fugas de grandes recursos hacia otros destinos, con graves consecuencias para los socios comerciales de estos países. Por ejemplo, el sector financiero japonés tenía invertido aproximadamente el 40% de su cartera en el sudeste asiático, al sobrevenir la crisis, la quiebra de corporaciones e instituciones fue masiva, con terribles efectos para los habitantes de estos países y los de otros en los cuales estos bancos hacían presencia, incluyendo el propio Japón.

La tecnología ha sido un factor fundamental en el proceso de globalización: el avance en las telecomunicaciones, en los sistemas de información, en la interconexión entre personas alrededor del mundo ha permitido que el comercio y los recursos, se movilicen, redireccionen o reinviertan rápidamente. Por lo tanto, si se presentan oportunidades en uno o muchos lugares, la distancia ya no es un impedimento para acceder a ellas; de la misma forma, cuando se presentan peligros inminentes, se puede lograr la rápida salida de los recursos de ese lugar sin importar lo lejano que esté.

Las políticas económicas de los países han tenido que tomar nuevos rumbos con el fin de prever las anteriores situaciones e implantar mecanismos para contrarrestarlas. Algunos de estos mecanismos afectan las finanzas nacionales porque implican recortes presupuestales en inversión social para destinar recursos a estos nuevos propósitos. Como consecuencia, se ve afectando a nivel de vida de habitantes.

El proceso de globalización no es únicamente económico, en muchos campos (culturales, ambientales, etc.) también se ha desarrollado con aspectos positivos y negativos; sin embargo, siendo este un sistema cada vez más predominante, es necesario que se encamine hacia la búsqueda del bienestar humano, hacia la búsqueda de soluciones a los problemas y necesidades sociales y económicas de las naciones y del mundo en general.

Existen cuatro factores que determinan que la tendencia hacia la globalización sea obligatoria para un gran número de empresas:

1. Las mejoras del transporte y las comunicaciones han disminuido los costos de los embarques y facilitan el comercio internacional

2. El movimiento político de los consumidores que desean productos a bajo costo y de alta calidad ha ayudado a reducir las barreras comerciales diseñadas para proteger a los productores nacionales ineficientes que elaboran satisfactores a un alto costo
3. La tecnología ha avanzado, el costo de desarrollo de los nuevos productos se ha incrementado y, a medida que aumenten los costos de desarrollo, también aumentarán las ventas unitarias si la empresa desea ser competitiva
4. En un mundo poblado de empresas multinacionales que tienen capacidad para cambiar la producción a cualquier costo que sea más bajo, una empresa cuyas operaciones de manufactura se restrinjan a un país no podrá competir a menos de que los costos de su papis de origen sean bajos

Como resultado de estos cuatro factores, la supervivencia de las organizaciones requiera que la mayoría de los productores produzcan y vendan sus bienes de manera global.

Las compañías de servicios, entre ellas los bancos, las agencias de publicidad y los despachos contables, también se ven obligadas a convertirse en empresas globales, puesto que los mismos pueden atender mejor a sus clientes multinacionales cuando realizan operaciones en todo el mundo.

Estamos viviendo un mundo extraordinariamente informatizado y con un control extraordinario del fenómeno por parte de las inversiones financieras, mucho más que de las inversiones propiamente productivas del capital. Se ha dicho con razón que la globalización es mucho más modesta en el aspecto de las inversiones productivas, que se siguen dando de una manera muy importante a nivel nacional y también ciertamente a los niveles regionales, es decir, con la creación de agrupaciones económicas como la Unión Europea, el MERCOSUR, etc.

El proceso de globalización que no solo es económico, aunque ha sido lo dominante, sino que tiene aspectos en la comunicación, en la informática, en la cultura, etc.; debe sufrir una profunda corrección, es decir, debe haber una globalización democrática, de solidaridad, en donde los objetivos no sean la mayor acumulación de capital en el menor tiempo posible, que sería la definición apropiada de una "economía de casino", de una economía especulativa, sino buscar en la economía soluciones para el desarrollo social y humano de todos los pueblos, que en el fondo ha sido la preocupación real central de los grandes economistas de siempre, es decir, una preocupación moral y no mecánica. Varios economistas vanguardistas conciben una teoría llamada positivismo económico dentro de la globalización y su éxito a nivel mundial

- a) Un ser humano revestido de valores
- b) Una familia fuerte, respetuosa y amorosa que es el sostén del estado
- c) Un medio social positivo
- d) Una mejor distribución de la riqueza productiva y tributaria
- e) La descentralización económica y política
- f) Una democracia auténtica y una nueva relación entre el estado – gobierno y la sociedad civil, erradicando la corrupción sistematizada, organizada y metódica
- g) El sagrado derecho a la vida y a los bienes
- h) Líderes idóneos en los social

Bibliografía

- Economía, Paul A. Samuelson, William D. Nordhaus, Decimoquinta Edición
- La Investigación Económica en el Ecuador, Gilda Farrell
- Allgemeine Wirtschaftslehre Entscheidungsorientiert, Gönner, Lind, Weis (Macroeconomía orientada a decisiones)
- Spezielle Betriebswirtschaftslehre Entscheidungsorientiert, Gönner, Lind, Weis (Administración de Empresas orientada a decisiones)
- Fundamentos de Administración Financiera, Scott Besley, Eugene F. Brigham
- Administración, Stephen P. Robbins, Mary Coulter
- Seminario - Taller: Mecanismos de Promoción de exportaciones para las pequeñas y medianas empresas en los Países de la ALADI, Montevideo – Uruguay 13 y 14 de septiembre de 2001

- Compendio del Seminario de Negocios Internacionales y Competitividad dictado por Michael Porter, experto en estrategias y competitividad, en la Ciudad de Quito el 17 de Enero del presente año.
- Folleto del Consulado General del Ecuador, Haciendo Negocios en el Ecuador /Marzo 1999
- Referencias a Ley de Compañías del Registro Oficial No. 312 del 5 de noviembre 1999
- Referencias al Código de Trabajo Ecuatoriano
- SIKULA, F, Administración de Recursos Humanos en Empresas, 1991, Edit. Limusa, México.
- WILLIAM, B _ WERTHER, Jr, Administración de Personal y Recursos Humanos, 1990, 3ra. Edic, México.
- Healey, M. e Ilbery, B. (1990). "Location and change. Perspectives on economic geography". New York, Oxford University Press.
- Historia Universal, Las grandes corrientes de la historia, Jacques Pirenne Ed Grolier.
- <http://www.oit.org> (Información sobre organizaciones laborales)
- <http://www.lafacu.com> (Etapas de la Revolución Industrial)
- <http://www.mmrree.gov.ec>, Ministerio de Relaciones Exteriores
- <http://www.bce.fin.ec/>, Banco Central del Ecuador

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN INTRODUCCIÓN A LOS NEGOCIOS

Aportado por: Sonia Constante - sonia.constante@gm.com