

Diego Andrés Pazmiño Romero ^a; Diana Lorena Caicedo Monserrate ^b;
Wendy Lorena Ocampo Ulloa ^c

La disciplina desde el individuo hacia la organización

*Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. Vol. 2 núm.,
especial, mayo, ISSN: 2588-073X, 2018, pp. 500-524*

DOI: [10.26820/recimundo/2.esp.2018.500-524](https://doi.org/10.26820/recimundo/2.esp.2018.500-524)

Editorial Saberes del Conocimiento

Recibido: 05/12/2017

Aceptado: 15/02/2018

a. Universidad Técnica de Babahoyo; dpazmiño@utb.edu.ec

b. Universidad Técnica de Babahoyo; wocampo@utb.edu.ec

c. Universidad Técnica de Babahoyo; dcaicedo@utb.edu.ec

RESUMEN

El presente artículo pretende identificar las diversas actitudes de un individuo que han sido fundamentales para su desarrollo como líder, empresario, lo mismo que se verá reflejado en la organización en el tiempo, además pretende describir el grado de importancia de estas actitudes en el segmento empresarial, de esta manera, se presenta los resultados obtenidos del proceso de investigación con el objetivo de fundamentar el presente artículo.

El emprendedor se caracteriza por ser optimista y encontrar oportunidades en situaciones adversas en los mercados más complicados, es creativo para hallar soluciones ante diferentes problemas en el micro y macro contexto de la compañía aprovechando las ventajas competitivas que pueden desarrollar su oferta para mejorar sus ventas y posicionar su producto o servicio en la mente de los consumidores.

Las diferentes partes del estudio reflejan el modelo sistémico explicativo que se define en el proyecto como la disciplina, buscando explicar todo lo que de ella se deriva, profundizando los conocimientos y aplicación dentro del mundo empresarial.

El conocimiento de factores propios de un emprendedor que se proyectan en las operaciones eficaces de una organización en el mediano plazo, son una de las tantas informaciones importantes que deben conocer los colaboradores de una empresa para la mejora continua y la productividad, calidad del trabajo y la eficiencia en la organización.

Debido a los grandes cambios en el mundo es necesario reconocer estos valores fomentarlos y desarrollarlos en cada uno de los colaboradores así como en las personas que se están formando como futuros líderes de una organización, es por eso que debemos tomar como clave de éste éxito al liderazgo para alcanzar una mayor rentabilidad dentro de las empresas, es necesario para ello encontrar a esos líderes en los diferentes estratos, ya sean institucionales como empresariales y fomentar día a día su formación para crear de esa forma empresas vigorosas y viables.

Palabras Claves: Estabilidad, normas, subcultura, ética, rotación.

La disciplina desde el individuo hacia la organización

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Diego Andrés Pazmiño Romero; Diana Lorena Caicedo Monserrate; Wendy Lorena Ocampo Ulloa

ABSTRACT

This article aims to identify the different attitudes of an individual that have been fundamental to their development as a leader, entrepreneur, as it will be reflected in the organization over time, also aims to describe the degree of importance of these attitudes in the business segment, in this way, the results obtained from the research process are presented in order to support the present article.

The entrepreneur is characterized by being optimistic and finding opportunities in adverse situations in the most complicated markets, is creative to find solutions to different problems in the micro and macro context of the company taking advantage of the competitive advantages that can develop their offer to improve their sales and Position your product or service in the minds of consumers.

The different parts of the study reflect the systemic explanatory model that is defined in the project as the discipline, seeking to explain everything that derives from it, deepening knowledge and application within the business world.

The knowledge of factors of an entrepreneur that are projected in the effective operations of an organization in the medium term, are one of the many important information that should be known by employees of a company for continuous improvement and productivity, quality of work and the efficiency in the organization.

Due to the great changes in the world, it is necessary to recognize these values, encourage them and develop them in each one of the collaborators as well as in the people who are being trained as future leaders of an organization, that is why we must take as a key to this success the leadership to achieve greater profitability within companies, it is necessary to find those leaders in the different strata, both institutional and business and to promote their training day by day to create in this way vigorous and viable companies.

Key Words: Stability, rules, subculture, ethics, rotation.

Introducción.

Las economías basadas en el extractivismo son dependientes de factores externos para su crecimiento, los precios del mercado, productos sustitutos, factores políticos y climáticos son variables que afectan con facilidad a ofertas primarias convirtiéndolas en economías vulnerables y débiles en relación a economías desarrolladas en base a la oferta con valor agregado.

El desempleo es un denominador común en las economías de tercer mundo por ejemplo sudamerica tienen índices de desempleo significativos como Argentina, Brasil y Venezuela en contraste con economías en notable crecimiento como Perú y Chile que a pesar de sus similitudes en disposición de recursos sus gobiernos han llevado diferentes directrices políticas dando prioridad a la competitividad y la productividad como pilares de sus economías.

El emprendimiento, no solo es la salida de la pobreza de quien inicia esta actividad económica si no también un generador de empleo con amplia proyección de crecimiento y estabilidad, también tiene un efecto disipador de bienestar social mejorando la calidad de vida de todos los involucrados de forma directa e indirecta con la actividad empresarial que se ha iniciado.

Es de interés de los gobiernos fomentar el emprendimiento en sus localidades, desde el macro contexto entregando sistemas de créditos que impulsen sus ideas de negocio, facilitando las operaciones de los pequeños negocios mediante infraestructura vial, tecnológica, energética entre otras. También disminuyendo requisitos y trámites para su operación inicial.

El emprendimiento o el liderazgo que puede tener un colaborador nacen desde su iniciativa de mejorar continuamente como persona y profesional desde los pequeños detalles en cada una de

La disciplina desde el individuo hacia la organización

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Diego Andrés Pazmiño Romero; Diana Lorena Caicedo Monserrate; Wendy Lorena Ocampo Ulloa

sus actividades como en la planificación y ejecución de sus actividades laborales las mismas que se proyectaran en la organización mostrando operaciones eficaces.

Que actitudes destacan al emprendedor, como organiza su tiempo, cuáles son sus prioridades, que motiva al emprendedor en la realización de su oferta, estas son algunas de las interrogantes que este estudio pretende descubrir, para fomentarlas en futuros líderes y emprendedores, también cultivarlas y desarrollarlas en colaboradores que se proyectan como líderes de equipos dentro de la organización.

Las actitudes que diferencian al emprendedor En la vida diaria y más aún en los esquemas sociales, políticos y empresariales, no se concibe una idea definida o clara en relación a lo que significa cultura organizacional. Los términos como perfeccionamiento continuo (como valor agregado y control de la calidad) son utilizados comúnmente y es desde ese punto en el que pretende analizar la cultura desde el individuo a la organización.

En el siguiente artículo científico se describirá el análisis sobre el grado de importancia desde el individuo a la organización, en el segmento empresarial, ya que existen organizaciones conjuntamente con los individuos actores, que adoptan ideologías indiferentes a la real mejora continua.

En el proceso administrativo (planeación, organización, dirección y control) el perfeccionamiento continuo, es una excelente herramienta de análisis para establecer la productividad en base a la optimización de calidad de procesos, servicios y minimizar el riesgo. La medición del control de la calidad dirige el plan a la consecución de la meta u objetivo organizacional para tal acción se debe coordinar los recursos empresariales para que exista

resultados planeados adaptándose a las especificaciones diseñadas y a los cambios del entorno externo e internos.

Refiriéndose bajo un enfoque del individuo el mejoramiento continuo, es un concepto de filosofía no adaptado completamente al ámbito laboral, ignorando la importancia en el desarrollo o perfeccionamiento de una organización a esto influye el grado de responsabilidad individual de cada empleado o trabajador de la empresa, sustentado bajo el orden de autoridad para llevar a cabo los cambios solicitados y de esta manera obtener los resultados esperados.

Introducir a las personas en el nuevo sistema es una tarea a largo plazo, se debe llevar y aplicar un plan en el que cada miembro se adapte a esta, llevando a cabo el proceso de la mejora continua, ya que para exista la misma, la organización debe empezar desde sus subordinados y ellos se encargaran de aplicarlo en sus actividades o tareas.

Los procesos o sistematización, se verá incluido en el proceso de mejora continua ya que este será pieza principal para el desarrollo e a organización y de esta dependerá su éxito y crecimiento.

Importancia del problema

- Hablar de la pobreza y sus efectos sociales como delincuencia, falta de servicios, invasiones urbanas etc.
- Hablar del desempleo
- Que efecto tiene el emprendimiento en la persona que inicia su negocia de que manera mejora su vida,

La disciplina desde el individuo hacia la organización

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Diego Andrés Pazmiño Romero; Diana Lorena Caicedo Monserrate; Wendy Lorena Ocampo Ulloa

-
- Que efecto tiene el emprendimiento en las personas que se benefician de un empleo mediante las microempresas
 - Que efecto social tiene el emprendimiento en sociedades donde el desempleo disminuye
 - Que efecto tiene la competitividad de nuevas ofertas en el contexto local y su proyección en el ámbito internacional

Se enfatiza la importancia de la cultura como eje de acción de la gestión humana, siendo que toda organización indistintamente de su misión y giro de negocio está conformada por personas. Cada vez, son más las organizaciones que consideran la cultura como estrategia competitiva, ya que les permite institucionalizar y fomentar entre sus colaboradores los valores, formas de comunicación y de relaciones laborales que propenden al éxito de sus organizaciones.

La cultura organizacional debe ser fuerte o dominante, de tal manera que integre y sobre pase a la cultura de sus miembros, o dicho de mejor manera, que los miembros de la organización, integren las características de la cultura organizacional a su propia cultura. (LLanos, 2016, pág. 7)

De la misma manera en que la cultura de una persona se la puede percibir al tratarla e interactuar con ella, la cultura de una organización es percibida y constituye un referente al momento de ser parte de esta o adquirir de ella un producto, bien o servicio. Al referirse a la cultura de una organización, esta se va creando un prestigio e imagen que se posiciona en la mente de los diferentes grupos de interés. En cuanto a la cultura del país y específicamente la región, esta se inserta y traduce a través de la organización. (Llanos, 2016, pág. 7)

Aspectos relevantes

La cultura organizacional es un término descriptivo que puede analizarse al evaluar la calificación de una organización en diez características:

Identidad de los miembros: identificación con la organización

Énfasis de grupo: grado en que las actividades laborales se organizan alrededor de grupo más que de individuos

Enfoque en las personas: Grado en que las decisiones de la gerencia toman en consideración el efecto de los resultados en las personas dentro de la organización

Integración de unidades: Grado en que entre las unidades se fomenta el funcionamiento coordinado e independiente

Control: Grado en que las reglas, reglamentos y supervisión directa se utilizan para vigilar y controlar el comportamiento de los empleados.

Tolerancia a riesgos: Grado en que se alienta a los empleados a ser emprendedores e innovadores y asumir riesgos

Criterio de recompensas: Grado en que estas (incrementos salariales y promociones) se asignan sobre un criterio de desempeño, en vez de antigüedad y favoritismo.

Tolerancia a conflictos: Grado en el cual se alienta a los empleados a enfrentar conflictos y críticas abiertamente.

Orientación a medios y fines: Grado en que la gerencia hace énfasis en los resultados o salidas más que en las técnicas y procesos utilizados para obtener dichos resultados.

La disciplina desde el individuo hacia la organización

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Diego Andrés Pazmiño Romero; Diana Lorena Caicedo Monserrate; Wendy Lorena Ocampo Ulloa

Culturas fuertes versus culturas débiles

Es posible establecer una diferencia entre culturas fuertes y débiles. Si la mayoría de los empleados (al responder encuestas administrativas) tienen la misma opinión acerca de la misión y los valores de la organización, entonces la cultura es fuerte; si las opiniones varían mucho, la cultura es débil.

En una cultura fuerte, los valores fundamentales de la organización son compartidos por muchos individuos y se adoptan de forma intensa. Cuantos más miembros acepten los valores fundamentales y mayor sea su compromiso, más fuerte será la cultura y mayores influencias habrá sobre el comportamiento de sus integrantes, ya que la intensidad y alto grado en que se comparten sus valores crean un ambiente con un gran control del comportamiento.

Una cultura fuerte debería reducir la rotación de personal, ya que demuestra un alto nivel de acuerdo con respecto a aquello que la organización representa. Esa clase de unanimidad de propósito fomenta la cohesión, la lealtad y el compromiso organizacional. (Stephen, P & Timothy, A, 2013, pág. 516)

La cultura crea el ambiente

Si ha trabajado con alguien cuya actitud positiva le inspiró a dar lo mejor, o con un equipo deslucido que disminuyó su motivación, entonces ya experimentó los efectos del ambiente. El ambiente organizacional se refiere a las percepciones que comparten los miembros de la organización sobre la empresa y el clima laboral. Este aspecto de la cultura es como el espíritu de

equipo a nivel organizacional. Cuando todos tienen los mismos sentimientos generales acerca de lo que es importante o de la forma en que están resultando las cosas, el efecto de esas actitudes es más que la suma de las partes individuales. Un meta análisis descubrió que, entre docenas de casos diferentes, el ambiente psicológico estaba muy relacionado con la satisfacción laboral, la participación, el compromiso y la motivación de los individuos.

Un ambiente general positivo en el lugar de trabajo también se ha relacionado con mayor satisfacción de los clientes y un mejor desempeño financiero. (Stephen, P & Timothy, A, 2013, pág. 516)

Se han estudiado docenas de dimensiones del ambiente, incluyendo la seguridad, la justicia, la diversidad y el servicio al cliente. Quien se encuentra con un ambiente positivo para el desempeño pensará más en hacer un buen trabajo y creerá que los demás apoyan su éxito. El individuo que se encuentra con un ambiente positivo para la diversidad se sentirá más cómodo al colaborar con los colegas sin importar sus antecedentes demográficos. Los ambientes pueden interactuar entre sí para generar conductas. (Stephen, P & Timothy, A, 2013, pág. 517)

Mejora continua en las organizaciones

Se define a la mejora continua como un enfoque gerencial basado en la innovación incremental para la mejora de procesos con enfoque preferencial en el cliente. La mejora continua es uno de los pilares de un sistema de gestión de calidad. Sus actividades deben ser

La disciplina desde el individuo hacia la organización

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Diego Andrés Pazmiño Romero; Diana Lorena Caicedo Monserrate; Wendy Lorena Ocampo Ulloa

consideradas innovaciones, incluyendo las orientadas a mejorar el proceso minimizando las tareas que no generan valor tales como: desperdicios, re trabajo, tiempos de puesta en marcha, etc.

La mejora continua es un proceso ejecutado en toda la organización, enfocado en la innovación incremental y continua. (Zambrano Carrillo & Rodríguez Portes, Propuesta de un modelo de mejora continua en procesos, 2013)

La mejora continua, definido en la norma ISO 9000 tiene por objetivo aumentar la satisfacción de los clientes y de otras partes interesadas, la mejora debe ser una actividad continua al interior de la organización y deriva de la información obtenida de clientes, auditorias, revisión del SGC, que suministran el insumo de todo aquello que tiene una oportunidad de ser mejorado para el bien del cliente y de la empresa. (Berna Zipa, Gestión por Procesos y Mejora Continua, Puntos Clave para la Satisfacción del Cliente, 2015)

Ejemplos de mejoras continuas

Programa Permanente de Mejoramiento de la Productividad (P.P.M.P.)

En el incremento de la productividad de las empresas de bienes y servicios, el Programa Permanente de Mejoramiento de la Productividad (PPMP) busca implementar procesos de cambio con la filosofía de la mejora continua, consta de las siguientes etapas: Involucramiento, diagnóstico, estrategia de solución, instrumentación y evaluación y ajuste.

El P.P.M.P. en su aplicación deberá tener las siguientes características:

Involucrativo: (participativo): La aplicación del PPMP lleva implícito en todas sus etapas la participación activa de todos sus trabajadores y la dirección de la organización y unidades operacionales y las acciones de involucramiento deben ser permanentes en cada etapa de aplicación. Este principio es insoslayable.

Retributivo: Los trabajadores y dirigentes deberán recibir en todos los sentidos retribuciones y beneficios por su aplicación, que satisfagan necesidades; esta retroalimentación permitirá hacer más efectiva su participación, y por ende, el involucramiento.

Permanente: El P.P.M.P. debe entenderse dentro de la filosofía de la mejora continua y no un programa para solucionar un problema particular, debe ser cíclico, y en cada ciclo ir adaptándose a nuevos estados más exigentes en la evaluación de la productividad; con su aplicación debe ir generándose en la organización y en la unidad operacional una capacidad de cambio permanente.

Preventivo: Debe tender en su esencia a prevenir problemas, no solo será un conjunto de acciones correctivas una vez detectados los problemas, en la medida la misma tienda cada vez más a la prevención, su aplicación reportara mayores beneficios.

Adaptivo: Debe estar en función de las características concretas de la organización y su ambiente, en base a esto a adaptar las etapas y estrategias a seguir en su aplicación.

Benchmarking

El benchmarking definido como el proceso de identificación, conocimiento y adaptación de las prácticas y procedimientos provenientes de las organizaciones de cualquier parte del mundo,

La disciplina desde el individuo hacia la organización

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Diego Andrés Pazmiño Romero; Diana Lorena Caicedo Monserrate; Wendy Lorena Ocampo Ulloa

para ayudar a una organización a mejorar su actuación. Generalmente consta de las fases siguientes Planificación, análisis, integración, acción y madurez. El benchmarking va más allá del análisis de indicadores disponibles, al profundizar en el cómo se realizan las actividades que conforman el proceso, donde generan el valor y cómo podemos adaptarlo en nuestro proceso.

Perfeccionamiento Empresarial

El proceso de Perfeccionamiento Empresarial tiene como objetivo garantizar la implantación de un Sistema de Dirección y Gestión (SDG) en las empresas estatales y organizaciones superiores de dirección que logren un significativo cambio organizativo al interior de las mismas y gestionar integralmente los sistemas que la componen, tiene además como objetivo supremo garantizar el desarrollo de un sistema empresarial organizado, disciplinado, ético, participativo, eficaz y eficiente, que genere mayores aportes a la sociedad socialista y que todas las empresas se conviertan en organizaciones de alto reconocimiento social.

Reingeniería

Esta filosofía se basa en el rediseño de los procesos para lograr la optimización de los recursos de la organización y estableciendo objetivos a corto, mediano y largo plazo según la estrategia trazada por la empresa y que deben estar encaminadas a la satisfacción de los clientes y el mercado, determinando sus nuevas expectativas para satisfacerlas de la forma más eficaz y rentable posible. (Aguilera Vega, 2013)

Mejora continua en los negocios

Los negocios bien administrados luchan por mantener mejoras continuas en su lugar de trabajo. Como estas mejoras aumentan la línea de referencia, los gerentes adoptan métodos con una mejora medible que puedan servir como base para futuras decisiones empresariales. Las mejoras continuas son favorables para las partes interesadas, incluyendo los inversores potenciales, los inversores actuales y los accionistas.

Metodología.

Esta investigación se realizó a un grupo de emprendedores de la ciudad de Babahoyo, y colaboradores de empresas públicas y privadas que han tenido un desempeño destacable dentro de la organización demostrando un liderazgo empresarial y actitudes de mejora continua en el ámbito personal, esta información se obtuvo a través de la información primaria suministrada por entrevistas y encuestas realizadas a propietarios de pequeñas y medianas empresas dedicadas a los servicios y a la manufactura de forma que la muestra sea representativa, permitiendo determinar las características que definen al emprendedor. Para lo que se utilizó el método deductivo empleando herramientas de investigación como entrevistas, encuestas, y observación.

Resultados.

Que al revisar las encuestas aplicadas en un grupo representativo de emprendedores se determina que:

El setenta por ciento de los emprendedores encuestados tienen un emprendimiento por más de seis años.

La disciplina desde el individuo hacia la organización

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Diego Andrés Pazmiño Romero; Diana Lorena Caicedo Monserrate; Wendy Lorena Ocampo Ulloa

La mayoría de los emprendedores iniciaron su actividad económica por necesidad y no por motivación, sin embargo se destaca la continuidad de su actividad

Un gran porcentaje de emprendedores a pesar de tener diferentes dificultades siempre han tenido optimismo y visión en la proyección de su negocio

El emprendedor tiene mucho cuidado de elegir sus colaboradores y confía plenamente en la asignación de responsabilidades que le entrega a cada uno de ellos

El líder de una organización se encuentra en la permanente búsqueda de oportunidades en el mercado, se puede determinar que el emprendedor encuentra nichos en donde otras personas ven dificultades. La orientación al servicio, la satisfacción al cliente mediante un servicio o producto de calidad, la organización y la planificación del trabajo en la empresa es característica del emprendedor de éxito.

Conclusiones.

La cultura organizacional es de mucha importancia en el mundo empresarial, y más aún cuando los valores de esta son aplicados oportunamente, creando un lazo fuerte entre la organización y los empleados, promoviendo que exista un compromiso mutuo de quienes conforman la organización y así logren avanzar hacia las metas que se hayan propuesto.

El innovar constantemente permite que la organización se mantenga con vida y más allá de ello, siempre captará la atención del usuario. El desarrollo de la cultura es de vital importancia para los individuos ya que de esta manera ayuda a definir fronteras, establecer diferencias entre una organización y otras, conllevando a que exista un sentimiento de identidad entre ellas.

Aplicar la cultura como una disciplina a una organización es muy importante y sobre todo de perseverancia, debido a que de esta manera se puede lograr que se diferencie una organización de otra, expresando los valores personales de los miembros para con ello saber aprovechar una oportunidad y convertirla en fortaleza.

La cultura organizacional debe ser fuerte o dominante de tal manera que integren las características de todos los miembros para que exista un buen clima laboral y una buena comunicación entre los departamentos, de esta manera la cultura organizacional debe estar presente en todas las organizaciones, anteponiéndola como un requisito indispensable de conducta interna en los actos éticos y profesionales de las personas que laboren en cualquier organización.

Anexo.

Cuadro 1. Tiempo de su negocio en el mercado

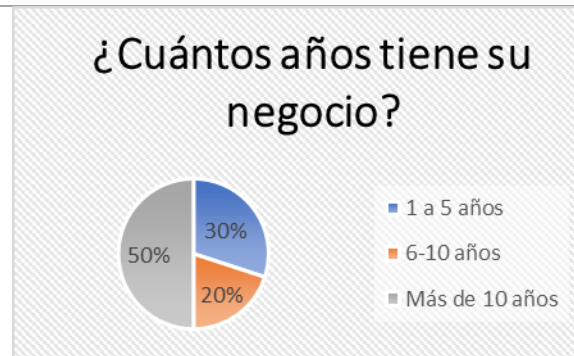
¿Cuántos años tiene su negocio?	#Respuesta	Porcentaje
1 a 5 años	3	30%
6-10 años	2	20%
Más de 10 años	5	50%
Total	10	100%

Figura 1. Periodo de tiempo que la empresa lleva en el mercado

La disciplina desde el individuo hacia la organización

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Diego Andrés Pazmiño Romero; Diana Lorena Caicedo Monserrate; Wendy Lorena Ocampo Ulloa



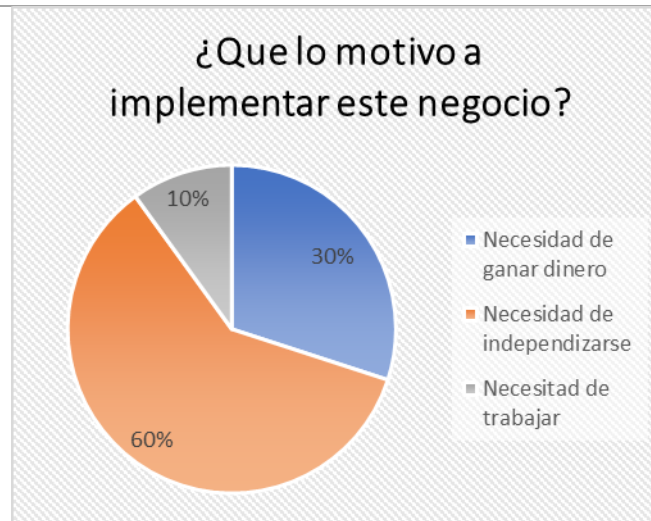
Discusión.

Como se puede observar en la tabla el 50% de los emprendedores encuestados, mencionaron que se han mantenido por más de 10 años en sus respectivos negocios, y el 30% dijo que su microempresa lleva pocos años en el mercado y por último el 20% comentó que les han ido muy bien mismo que ha servido para darse a conocer y para fidelizar clientes.

Cuadro 2. Implementación del negocio

¿Que lo motivo a implementar este negocio?	# Respuesta	Porcentaje
Necesidad de ganar dinero	3	30%
Necesidad de independizarse	6	60%
Necesidad de trabajar	1	10%
Total	10	100%

Figura 2. Idea del porque implementar el negocio



Discusión.

Según los datos arrojados por la encuesta los microempresarios tuvieron diferentes razones por la que implementaron su negocio, por lo cual el 60% dijo que han iniciado los emprendimientos por la necesidad de independizarse económicamente, el 30% comento que por el interés de ganar dinero y el 10% simplemente por trabajar y tener un sustento para él y su familia.

Cuadro 3. Funcionamiento Negocio

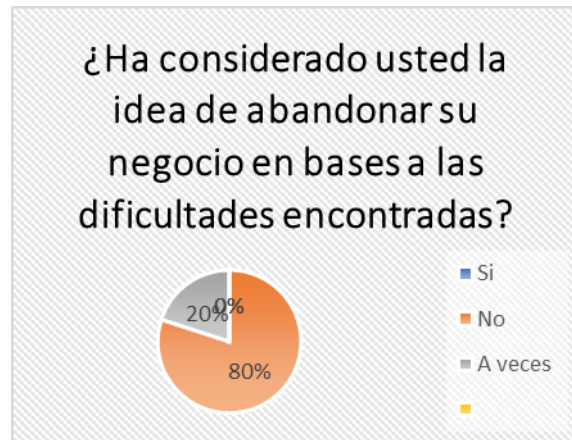
¿Ha considerado usted la idea de abandonar su negocio en bases a las dificultades encontradas?	# Respuesta	Porcentaje
Si	0	0
No	8	80%
A veces	2	20%
Total	10	100%

La disciplina desde el individuo hacia la organización

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Diego Andrés Pazmiño Romero; Diana Lorena Caicedo Monserrate; Wendy Lorena Ocampo Ulloa

Figura 3. Funcionamiento/factibilidad del negocio



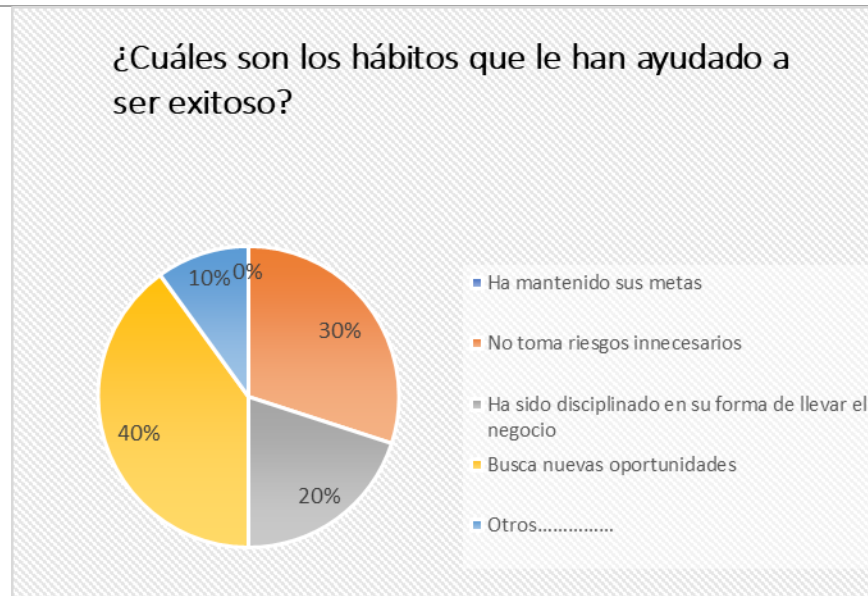
Discusión.

De las encuestas realizadas a los diferentes emprendedores si su negocio funciona con normalidad esto quiere decir si le era rentable y a la vez factible la gran mayoría supo mencionar que siempre ha creído en su negocio y la minoría pensó o titubeo en diferentes circunstancias si este le estaba siendo rentable, esto refleja que cada emprendedor tiene la plena convicción que su idea de negocio es la mejor para poder competir dentro del mercado donde este posicionado.

Cuadro 4. Hábitos del emprendedor

¿Cuáles son los hábitos que le han ayudado a ser exitoso?	#Respuesta	Porcentaje
Ha mantenido sus metas	0	0%
No toma riesgos innecesarios	3	30%
Ha sido disciplinado en su forma de llevar el negocio	2	20%
Busca nuevas oportunidades	4	40%
Otros.....	1	10%
Total	10	100%

Grafico 4. Hábitos del emprendedor



Discusión.

De las encuestas realizadas a los diferentes emprendedores sobre cuáles son los hábitos que le han ayudado a ser exitoso la primera opción que se les dio fue si han mantenido sus metas los mismo respondieron que no que las situaciones son cambiantes así como el mercado por esto sus metas varían cada periodo por lo antes mencionado y su meta principal no está cumplida aun, lo que pudieron acotar que la gran mayoría no toma riesgos que le pueden hacer perder dinero, otros su disciplina al llevar a cabo las actividades concernientes a su negocio, su mayor habito esta refleja en la constante búsquedas de nuevas oportunidades ya que esto los ayuda a aprender sobre el mercado y aumenta económicamente su negocio.

Cuadro 5. Disponibilidad del personal

¿Cree usted que el personal que labora dentro de su negocio le ayuda a cumplir con sus objetivos?	#Respuesta	Porcentaje
Si	9	90%

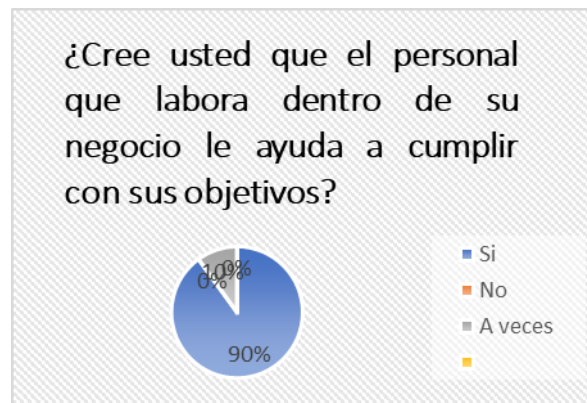
La disciplina desde el individuo hacia la organización

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Diego Andrés Pazmiño Romero; Diana Lorena Caicedo Monserrate; Wendy Lorena Ocampo Ulloa

No	0	0%
A veces	1	10%
Total	10	100%

Figura 5. Disponibilidad del personal



Discusión.

De las encuestas realizadas a los diferentes emprendedores sobre si el personal que labora con usted ayuda a cumplir con sus objetivos, una gran mayoría menciono que sí, que su personal son la base fundamental para el crecimiento y cumplimiento de sus objetivos los cuales estén comprometidos con los mismos pero unos pocos no creen esto mencionan que solo sus ideas y sus actividades los han llevado al éxito.

Cuadro 6. Técnicas de Negocios

¿Cuáles son sus principales técnicas de negocios para el éxito de su emprendimiento?	#Respuesta	Porcentaje
Orientación al cliente	6	60%
Trabajo en equipo	2	20%
Liderazgo	1	10%
Planificación	1	10%
Organización	0	0%
Total	10	100%

Figura 6. Técnicas de Negocios



Discusión

De las encuestas realizadas a los diferentes emprendedores sobre la técnicas empleadas en relación al éxito de sus emprendimientos la mayoría menciona que está relacionada específicamente con o hacia la orientación al cliente, otros que el trabajo en equipo es la base fundamental para la maximización de la calidad, otros creen que su liderazgo es lo esencial, y el resto piensa que la administración en general es lo más importante dentro de su negocio.

Cuadro 7. Resultados de la mejora

Cuáles son sus logros en base a sus estrategias administrativas	#Respuesta	Porcentaje
Calidad en los procesos	0	0%
Calidad en el equipo	4	40%
Calidad del producto	6	60%
Incremento en la productividad	0	0%
Competencias de mercado	0	0%
Total	10	100%

Figura 7. Resultados de la mejora

La disciplina desde el individuo hacia la organización

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Diego Andrés Pazmiño Romero; Diana Lorena Caicedo Monserrate; Wendy Lorena Ocampo Ulloa



Discusión.

De las encuestas realizadas a los diferentes emprendedores sobre sus logros en base a las estrategias administrativas le dan una importancia considerable a la mejora continua porque así brindan un producto de mayor calidad y otros consideran porque así logran una calidad en el equipo de trabajo.

Referencias

Aguilera Vega , J. A. (18 de Junio de 2013). *Modelos de mejora continua en las empresas*. Recuperado el 09 de Enero de 2018, de <https://www.gestiopolis.com/mejora-continua-empresas/>

Alvarado,R, H. (2017). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Patria S.A.

Berna Zipa, M. M. (2015). *Gestión por Procesos y Mejora Continua, Puntos Clave para la Satisfacción del Cliente*. Bogotá, D.C.: Universidad Militar Nueva Granada.

Berna Zipa, M. M. (2015). *GESTIÓN POR PROCESOS Y MEJORA CONTINUA, PUNTOS CLAVE PARA LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE*. Bogotá, D.C.: Universidad Militar Nueva Granada.

EFQM Excellence Award. (28 de Septiembre de 2014). *Modelo EFQM*. Obtenido de <http://www.guiadelacalidad.com/modelo-efqm/mejora-continua>

LLanos, M. (2016). *La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana*. Samborondón - Ecuador: Ecotec.

Maya, J. C. (08 de Enero de 2018). *Desarrollo Personal*. Obtenido de sebasceli: <https://www.sebascelis.com/liderazgo-personal/>

Ruano, V. (31 de Enero de 2013). *Valores Organizacionales ¿Los tenemos presentes en nuestras acciones y decisiones?* Obtenido de vrcalidad: <https://vrcalidad.wordpress.com/2013/01/31/valores-organizacionales-los-tenemos-presentes-en-nuestras-acciones-y-desiciones/>

Ruano, V. (31 de Enero de 2013). *VALORES ORGANIZACIONALES ¿LOS TENEMOS PRESENTES EN NUESTRAS ACCIONES Y DECISIONES?* Obtenido de vrcalidad: <https://vrcalidad.wordpress.com/2013/01/31/valores-organizacionales-los-tenemos-presentes-en-nuestras-acciones-y-desiciones/>

Santa Cruz, P. (25 de Agosto de 2015). *Ejemplos de mejora continua en el lugar de trabajo*. Recuperado el 09 de Enero de 2018, de La Voz de Houston and the Houston Chronicle.: <https://pyme.lavoztx.com/ejemplos-de-mejora-continua-en-el-lugar-de-trabajo-5059.html>

Silva, G. E. (2013). *Los nueve principios: Una guía práctica para la realización de tus proyectos*. EE.UU.: Palibrio.

Silva, G. E. (2013). *LOS NUEVE PRINCIPITOS: Una guía práctica para la realización de tus proyectos*. EE.UU.: Palibrio.

Soto, B. (17 de Junio de 2014). *El liderazgo empresarial*. Obtenido de gestion.org: <https://www.gestion.org/recursos-humanos/liderazgo/45918/el-liderazgo-situacional/>

Stephen,P, R., & Timothy, A, J. (2013). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson.

Zambrano Carrillo, C., & Rodríguez Portes, S. (2013). *Propuesta de un modelo de mejora continua en procesos*. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana.

Zambrano Carrillo, C., & Rodríguez Portes, S. (2013). *PROPUESTA DE UN MODELO DE MEJORA CONTINUA EN PROCESOS*. GUATYAQUIL: UNIVERSIDAD POLITECNICA SALECIANA.

La disciplina desde el individuo hacia la organización

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Diego Andrés Pazmiño Romero; Diana Lorena Caicedo Monserrate; Wendy Lorena Ocampo Ulloa
