

## ASOCIATIVIDAD Y ECONOMÍA TERRITORIAL

## ASSOCIATIVITY AND TERRITORIAL ECONOMY

Almeida- Zambrano Edison Ernesto

Profesor titular de la Facultad de Ciencias Informáticas,  
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, ULEAM. Manta, Ecuador.  
Correo: edison.almeida@uleam.edu.ec

Zambrano-Vera Teddy

Abogado de los Juzgados de la República del Ecuador.  
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, ULEAM. Manta, Ecuador.  
Correo: teddy.zambrano@uleam.edu.ec

Zambrano-Mera Adriana

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, ULEAM. Manta, Ecuador.  
Correo: adriana.zambrano@uleam.edu.ec

### Resumen

Es muy importante prestar atención a las características de los medios organizativos y económicos que estimulan el desarrollo de la innovación, como la asociatividad, cuya efectividad puede evaluarse en función del impacto en las actividades de innovación de la empresa y el impacto en la innovación y desarrollo de la empresa. Entre los medios organizativos y económicos para estimular la innovación y el desarrollo de la empresa, el autor marca los medios de desarrollo del capital humano, los medios de gestión empresarial y el crecimiento económico y financiero del ecosistema local. Por su parte, la economía territorial investiga la vertiente de la competitividad y el territorio mediante el estudio de la producción, empleo, rentas, sectores productivos, capital físico, humano, tecnología, infraestructuras, etc. El comportamiento organizacional y la asociatividad son la variable de gestión básica de todas las organizaciones. A pesar de estudios previos sobre capital social, el papel de los factores como red organizacional en su surgimiento ha recibido poca atención.

**Palabras clave:** asociatividad, innovación, desarrollo empresarial, producción, organización.

### Abstract

It is very important to pay attention to the characteristics of the organizational and economic means that stimulate the development of innovation, such as associativity, whose effectiveness can be evaluated based on the impact on the company's innovation activities and the impact on innovation and development. of the company. Among the organizational and economic means to stimulate innovation and company development, the author marks the means of human capital development, the means of business management and the economic and financial growth of the local ecosystem. For its part, the Territorial Economy investigates the aspect of competitiveness and the territory by studying production, employment, income, productive sectors, physical and human capital, technology, infrastructures, etc. Organizational behavior and associativity are the basic management variable of all organizations. Despite previous studies on social capital, the role of factors as an organizational network in its emergence has received little attention.

**Keywords:** associativity, innovation, business development, production, organization.

### Información del manuscrito:

**Fecha de recepción:** 26 de octubre de 2020.

**Fecha de aceptación:** 08 de enero de 2021.

**Fecha de publicación:** 20 de enero de 2021.



## **1. Introducción**

En general, los problemas actuales de gestión de la innovación y el desarrollo empresarial afectarán el desarrollo económico de una región. En este sentido, es fundamental abordar la necesidad de conformar un conjunto de medios organizativos y económicos para estimular las actividades de innovación sistemática y focalizada de la empresa en el marco de apoyo a la estrategia nacional de desarrollo de la innovación. En esta circunstancia, diversos factores dificultan que las entidades empresariales desarrollen actividades innovadoras. La forma es que cuando los recursos financieros en todos los niveles del sistema económico son limitados, es imperativo que el Estado estimule la demanda de innovación y cree las condiciones para desarrollar mercados innovadores. En términos de factores de incentivo, estos métodos destinados a estimular la demanda de productos innovadores están destinados a dividirse en métodos de incentivos obligatorios y métodos de incentivos de incentivos para promover el desarrollo económico en una variedad de entornos, incluidos los ecosistemas locales.

## **2. Antecedentes de la asociatividad y la economía territorial.**

El comportamiento de organización empresarial es una característica de todas las empresas, si se reconoce su modo de conflicto y asociación reconocido, generalmente llamado "comportamiento negociador" y operaciones de cumplimiento, así como evasión "no negociadora" en menor medida. evidente. La naturaleza y la estrategia predominante del comportamiento organizacional en varios contextos están relacionadas con las estrategias económicas y organizacionales contemporáneas. En este sentido, la inclusión del comportamiento organizacional evidenciado en entornos políticos puede fortalecer la viabilidad entre la metodología de la estrategia y el espacio problemático de la competencia empresarial real.

Sin embargo, este punto de vista nos impide negociar comportamientos que no pueden ser motivo de preocupación. Lo que llamamos comportamiento asociativo sin acuerdo es aceptar, evitar o evitar deliberadamente la influencia de los demás, incluso si procedemos con

precaución. Dado que todas las empresas están involucradas en algunos de los comportamientos más recientes, el concepto de comportamiento político corporativo debe ampliarse para incluir comportamientos tanto negociadores como no negociadores, es decir, el uso intencional o no intencional de la influencia y la resistencia a los actores externos. Esta inclusividad hace que el comportamiento político empresarial sea tan común, omnipresente y continuo como el comportamiento económico y organizativo.

### **3. La economía territorial en el contexto Global**

El tipo de liderazgo puede afectar el desempeño de los empleados en el comportamiento laboral innovador. En realidad, existen lagunas en el comportamiento organizacional que se encuentran en la investigación sobre el comportamiento del liderazgo. Bajo esta premisa, Khan, MA, Ismail, FB, Hussain, A. & Alghazali, B. (2020) señalaron que el estilo de liderazgo tiene un impacto positivo sustancial en el comportamiento laboral innovador

de los empleados, y enfatizaron la influencia de los mediadores y moderadores de esta cultura organizacional en la relación organizacional.

El comportamiento de organización empresarial es una característica de todas las empresas, si se reconoce su modo de conflicto y asociación reconocido, generalmente llamado "comportamiento negociador" y operaciones de cumplimiento, así como evasión "no negociadora" en menor medida. evidente. La naturaleza y la estrategia predominante del comportamiento organizacional en varios contextos están relacionadas con las estrategias económicas y organizacionales contemporáneas. En este sentido, la inclusión del comportamiento organizacional evidenciado en entornos políticos puede fortalecer la viabilidad entre la metodología de la estrategia y el espacio problemático de la competencia empresarial real.

Numerosos estudios consideran que las empresas comerciales son organizaciones económicas, porque desde un punto de vista económico todas consideran costos y beneficios relativos, indican rentabilidad y se

posicionan en el mercado, y desde un punto de vista organizativo, todas establecen y gestionan límites. Además de distinguir e integrar a sus integrantes y rendimiento. Aquí, creemos que es correcto considerar a las empresas como organizaciones políticas, porque todas están involucradas en una combinación de acciones de negociación política y no negociación con respecto a su entorno externo. (Svensson, P. G., Andersson, F. O. y Faulk, L, 2020).

En este caso, autores como Allison H. King y Kelly Therrien (2020) señalan que la gestión del comportamiento organizacional es extensa, y las trayectorias profesionales en este campo pueden verse muy diferentes entre profesionales. El tipo de trabajo de gestión del comportamiento organizacional que obtenga depende de muchos factores, incluidos sus objetivos personales y profesionales, sus intereses y su experiencia en la búsqueda del desarrollo profesional.

Para definir la visión organizacional, es de suma importancia establecer contactos colaborativos con otros profesionales para comprender una variedad de métodos de gestión del

comportamiento organizacional, definir metas profesionales, así como formular e implementar planes para obtener la experiencia y recomendaciones educativas locales necesarias. para el desarrollo económico sostenible.

#### **4. La Economía territorial y la Asociatividad en Latinoamérica**

A nivel de Latinoamérica, en particular, la relación entre el comportamiento organizacional y los datos recopilados por los supervisores destinados a evaluar a los empleados, múltiples tipos de redes organizacionales en diferentes contextos, ya sea en el entorno profesional, personal, de apoyo o en las relaciones supervisor-subordinado, y varios otros constructos, como las compilaciones de los propios empleados, han demostrado afectar sustancialmente el comportamiento organizacional en el pasado. (Evgeny A Mazilov, Konstantin A, 2015)

El impacto de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la manifestación del comportamiento organizacional no depende únicamente de la fuerza de

los lazos de las relaciones individuales en múltiples contextos, sino que también depende de los tipos de vínculos organizacionales. En particular, las relaciones entre organizaciones son complejas y tienen varios paralelos correspondientes a relaciones mediadas.

De acuerdo con lo anterior, Simo, Sallan, Fernandez & Enache, (2016) afirman que en el actual entorno competitivo, cultivar una fuerza laboral flexible e innovadora es una condición clave para la mejora continua de la eficiencia organizacional. Los empleados deben presentar y expresar ideas con regularidad para mejorar los métodos, procedimientos y políticas existentes, especialmente cuando no se adaptan al entorno de tareas cambiante y rápidamente se vuelven ineficaces o incluso contraproducentes.

Es por eso que las formas desafiantes de comportamiento organizacional son esenciales para mejorar el desempeño, la creatividad y la innovación de los empleados. (Svensson, Andersson y Faulk, 2020).

Los métodos de comportamiento organizacional deben mejorar la transferencia de tecnología e introducir nuevos modelos de negocios dirigidos a comercializar los resultados de la investigación y los resultados del desarrollo de la innovación, asegurando así la productividad de las actividades de innovación, promoviendo así el desarrollo económico en una variedad de situaciones.

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) a menudo ayudan a comprender la estructura de la comunicación social. En este caso, las personas con estándares morales y morales más altos tienden a actuar éticamente en la mayoría de los casos. Sin embargo, en presencia de diferentes normas grupales, las personas tienden a cambiar su comportamiento. En otras palabras, el comportamiento moral se explica en gran medida por el entorno social en el que se produce más que por las preferencias personales. Por tanto, desde un punto de vista intuitivo, el comportamiento organizacional tiene una fuerte orientación moral y un fuerte componente social.

Las actividades de las entidades económicas dependen de sus propias necesidades e intereses. Por lo tanto, la tarea de los investigadores debe enfocarse en definir los principios o leyes de desarrollo de tales eventos, que se espera que influyan aún más en las decisiones de política económica que resuelvan problemas específicos y brinden soluciones efectivas para promover el desarrollo económico. Los procesos económicos de diferentes países y diferentes períodos históricos muestran similitudes en el desarrollo. Estudiar estas similitudes es esencial para comprender mejor los principios del desarrollo económico futuro y evitar errores recurrentes y errores de cálculo. (Cheremisina, Sribnyi, Nesterenko, 2019).

## 5. Conclusiones

En general, los problemas actuales de innovación en cuanto a asociatividad, desarrollo empresarial y economía territorial afectarán el desarrollo económico de una región. En este sentido, la necesidad de conformar un conjunto de medios organizativos y económicos para estimular los sistemas empresariales

y actividades específicas de innovación debe abordarse en el marco del apoyo a las estrategias nacionales de desarrollo de la innovación.

Es muy importante prestar atención a las características de los medios organizativos y económicos que estimulan el desarrollo de la innovación, la efectividad puede evaluarse en función del impacto en las actividades de innovación de la empresa y el impacto en la innovación y desarrollo de la empresa. Entre los medios organizativos y económicos para estimular la innovación y el desarrollo de la empresa, el autor marca los medios de desarrollo del capital humano, los medios de gestión empresarial y el crecimiento económico y financiero del ecosistema local.

## Bibliografía

Allison H. King & Kelly Therrien (2020). Professional Development in Organizational Behavior Management, *Journal of Organizational Behavior Management*, DOI: 10.1080/01608061.2020.1752882

- Cheremisina, Sribnyi, Nesterenko (2019). Organizational and Methodological Algorithm of Studying Economic Space Development. International Scientific Conference "Far East Con" (ISCFEC 2018). 260.  
doi:10.1177/0275074006288299
- Evgeny A Mazilov, Konstantin A, (2015). Gulin Organizational-Economic Mechanism for Industrial Complex Management as a Tool of Regional Economic Development. Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast / Экономические И Социальные Перемены: Факты, Тенденции, Прогноз in 2015
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1), 215824401989826.
- Oksana Vodolazska, (2019). ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC INSTRUMENTS TO STIMULATE INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES. *Black Sea Economic Studies* in November, 2019
- Robinson, S. E., & Meier, K. J. (2006). Path Dependence and Organizational Behavior. *The American Review of Public Administration*, 36(3), 241–
- SALORIO, E. M., BODDEWYN, J., & DAHAN, N. (2005). Integrating Business Political Behavior with Economic and Organizational Strategies. *International Studies of Management & Organization*, 35(2), 28–55.
- Simo, P., Sallan, J. M., Fernandez, V., & Enache, M. (2016). Change-oriented organizational citizenship behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(2), 261–273. doi:10.1108/ijoa-10-2014-0805
- Svensson, P. G., Andersson, F. O., & Faulk, L. (2020). Organizational capacity and entrepreneurial behavior. *Nonprofit Management and Leadership*. doi:10.1002/nml.21407
- Svensson, P. G., Andersson, F. O., & Faulk, L. (2020). Organizational capacity and entrepreneurial behavior. *Nonprofit Management and Leadership*.