



UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA
MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DESARROLLO
SOCIAL

EVALUACIÓN A DISTANCIA

“Organizaciones Sociales”

MODULO 5

TUTOR: Msc. David Vallet Carroza

Nombre: Juan Diego Sigüenza Rojas

No. Cédula: 0300862653

Centro universitario: Azogues

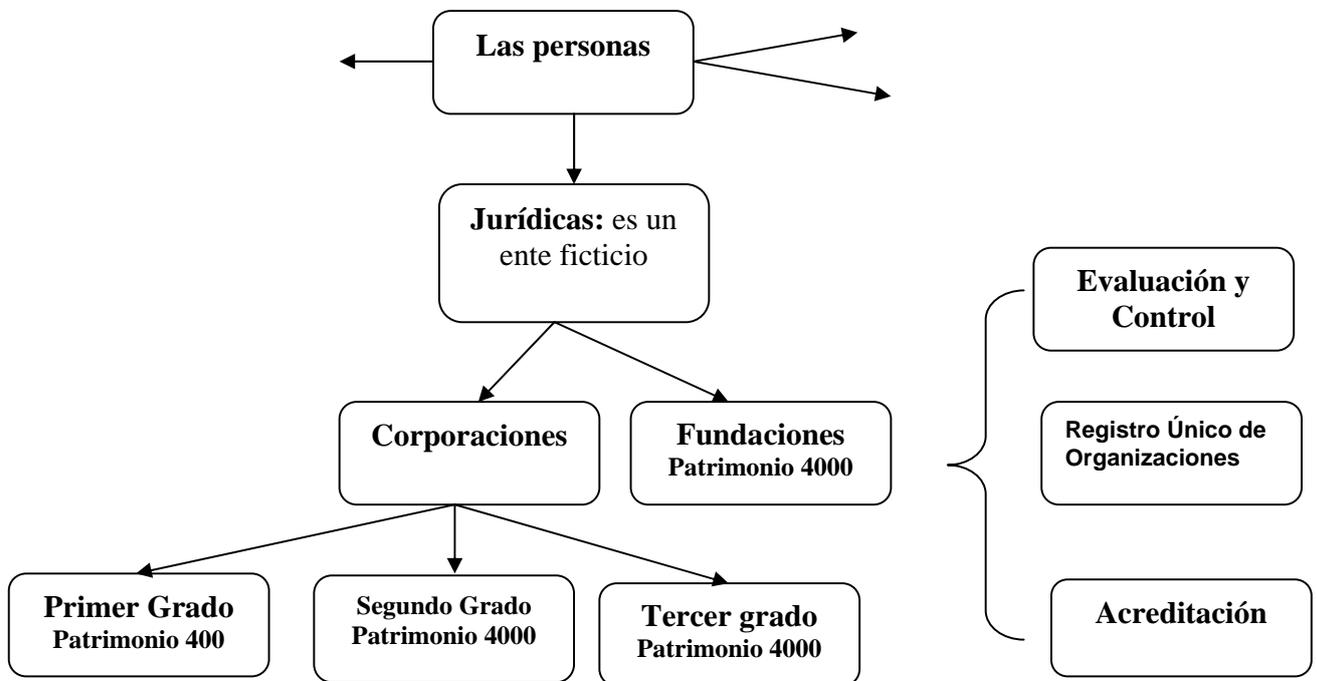
Periodo académico: Nov. 2009-May. 2010

Lugar y fecha: Azogues 1 de Marzo de 2010

EVALUACIÓN A DISTANCIA

Tarea:

Analizar críticamente el DECRETO 982, en 4 aspectos que usted considere como los más relevantes y que tengan influencia en la gestión de las organizaciones sociales, tanto en sus aspectos estructurales como operativos descartando el análisis crítico del marco sociopolítico del país, es decir, sólo debe considerar los contenidos del DECRETO 982 y su efecto sobre las organizaciones.



Las personas jurídicas que no tienen fin de lucro son: Corporaciones y las Fundaciones según el art. 565 de nuestro Código Civil.

Corporaciones.- Es la unión estable de una pluralidad de personas que persiguen fines ideales no lucrativos, su esencia es la asociación de personas cuyo

elemento básico es una comunidad de personas asociadas se gobiernan por voluntad propia.

Fundaciones.- Constituye a un patrimonio afectado o un fin ideal no lucrativo religioso, benéfico o cultural, con la intención de servir. El art. 565 CC. Establece No son personas jurídicas las fundaciones o corporaciones que no se hayan establecido en virtud de una ley, o que no hayan sido aprobados por el presidente de la república.

Tienen Estatutos cuyo contenido mínimo son Nombre, domicilio, naturaleza jurídica. Finalidad, Objeto Organización, Clase de miembros Derechos y responsabilidades, Régimen disciplinario, Solución de conflictos, Causales para perdida dejar ser miembro, Régimen económico, Causas para disolución, Procedimiento para liquidación, Limitaciones, Facultades, Requerimientos de autorizaciones, Representante legal.

En una Organización hay aspectos fundamentales a estudiar como: Entorno, Recursos, Procesos, Estructura, aspectos afectivos, cognoscitivos y culturales.

Dentro del análisis del decreto 982 vemos que incorpora cambios dentro de la estructura de la organizacional, al dividir las corporaciones de primer, segundo y tercer grado, al igual que ponen límite económico en cada uno, como patrimonio inicial y las definen cada uno. Recalca la búsqueda del bien común para lo cual iniciamos nuestro aporte definiendo lo que es una organización:

Las organizaciones no lucrativas de servicios sociales.- Realizan de muy diversas maneras su contribución a la calidad de vida y a la inclusión social de las personas. Sus principios filosóficos compartidos por la comunidad son:

- Ampliar opciones y progresar en el eje: yuxtaposición-segmentación-servicios para todas las personas.
- Ampliar opciones y progresar en el eje: asistencia-aprendizaje-promoción del cambio social.

- ampliar opciones y progresar en el eje: intervención con las personas-intervención con las familias y la comunidad-intervención con otros subsistemas y la sociedad.

Estas establecen tres grandes tipos de intercambios o de relaciones en las que se fundamenta su identidad, sostenimiento y desarrollo:

- Los intercambios con las redes sociales.
- Los intercambios con las administraciones públicas.
- Los intercambios en régimen de mercado.

Es un complejo sistema-cliente que, en el que en cada caso, ocuparan diferentes posiciones y estarán articulados de diferente manera, por ejemplo, los usuarios, las familias, las comunidades, las administraciones públicas, otras organizaciones o la sociedad en general. Sólo se comprenden si se las concibe en su proceso evolutivo en el seno del cual van siendo capaces de cambios en los cuales, por ejemplo, incrementan su escala, diversifican sus actividades o realizan innovaciones en su intervención, incrementando, en todo caso, su capacidad de aprendizaje y autorregulación en una evolución no exenta de conflictos.

Entorno.- El análisis del entorno o medio ambiente ocupa un papel fundamental en la concepción de las organizaciones. El propósito fundamental su estudio contempla la respuesta de la empresa a su medio ambiente presente y futuro., "con el fin de permitir que el negocio opere con un máximo de congruencia y un mínimo de fricciones en las condiciones cambiantes de un mundo incierto". (Wilson, 1.983). Usualmente se hace diferenciación entre macroentorno y el microentorno o entre entorno general o entorno específico. Por entorno microsocioal se suele entender el conjunto de la realidad social. Que afecta a la organización con cuestiones políticas, económicas, legislativas, climáticas, culturales, urbanísticas, tecnológicas, laborales, geográficas, etc. En el entorno microsocioal lo fundamental es identificar las personales o grupos que tienen algún interés en relación con la organización (stakeholders): clientes, participantes, empleados, proveedores, políticos, grupos de presión, (en nuestro análisis la

personalidad jurídica de la organización sería una característica del vínculo de la organización mantiene con la Administración Pública), etc. La organización se legitima socialmente (tiene sentido) en función de la respuesta a determinadas necesidades, en función de cambios en situación de esas personas.

La organización se desenvuelve en un entorno es por ello que si cambia su ambiente este repercute en la organización, si los políticos dan nuevas reglas en la normativa y concentran cosas positivas o negativas, se debe cumplir. Dentro de lo novedoso del 982 es la evolución y control que imperiosamente es necesaria, ya en nuestra legislación indiana existía las figuras de las visitas y las residencias, instituciones loables que desembocan en la transparencia. Es un ejemplo que debe ser imitado por todas las organizaciones.

Es indispensable tener igualmente un registro único de organizaciones de la sociedad civil en una base de datos, más aún si reciben dineros del Estado con todas las variables de objetivos, fines, metas, proyectos, etc.

Recursos.- Aquello que entra al sistema (input) y que por lo tanto es transformado o utilizado por el sistema. Hablamos fundamentalmente de recursos humanos, materiales, financieros e información. Los primeros son los aportes de las personas a las organizaciones. Nos referimos a la información el intercambio en la comunicación. Información con contenido, con emoción, con significación, con influencia. El insumo material al constituir la organización se transforma en infraestructura, el insumo humano en la estructura social y la información en lo que hemos llamado aspectos culturales cognoscitivos y emocionales, que desde Marx podríamos llamar superestructura. El recurso dinero es para pagar cualquiera de los otros 3 tipos de recursos. Además de los insumos y de los procesos, hemos de hablar de los productos (output). En función de las características de la organización será de un tipo o de otro y, en forma lineal o circular, se convertirá de nuevo en recurso para un nuevo proceso.

Los recursos todos son importantes pero sobre todo los financieros deben ser tratados con toda diligencia, aquí siempre es indispensable la auditoría, pero no

sólo económica, o de gestión, sino una auditoria total. (Transparentar sus fuentes de ingresos)

Procesos.- es el conjunto de acción: la formal e informal, la vinculada con la producción y la vinculada con la conspiración, la lícita y la ilícita, la lineal y la circular y así sucesivamente. La organización está orientada en un Macroproceso en esta línea se habla de procesos de negocio y procesos de soporte o se propone esquemas de clasificación de procesos: operativos de gestión y apoyo, perspectiva adoptada por Mintzberg. Es una coordinación al servicio de la producción o de la intervención mediante la adaptación mutua entre personas, supervisión de unas hacia otras o formalización de procesos, resultados, habilidades o reglas esperadas. Desde la óptica de Fernando Fantova en todo proceso hay un triple componente: la planificación, la ejecución y la evaluación. Como momentos constantes presentes en los ciclos de la actividad. Los procesos podemos formalizarlos y temporalizarlos en forma de procedimientos, dibujarlos en un mapa de procesos, evitando los cuellos de botellas. Estableciendo los sistemas de calidad, con los manuales de calidad y el manual de procedimientos.

Estructura.- Nos referimos a regularidades, redundancias, pautas y patrones. Las interacciones sociales que constituyen ese macro proceso que es una organización van produciendo reglas o normas que, a su vez, regulan esas relaciones y vínculos. Existen estructuras formales e informales. Mintzberg nos habla del núcleo de operaciones que está en contacto directo con los clientes o usuarios, o la que está involucrada en los procesos básicos de la organización. La máxima instancia la llamamos ápice estratégico y las instancias intermedias la llamaremos línea media. Además nos habla de la tecno estructura a los técnicos especializados que no están en el ápice estratégico ni el núcleo de operaciones. Incluye el staff de apoyo a departamentos y personas que contribuyen al buen funcionamiento de ésta, liberando de funciones a la línea jerárquica (ápice, línea media, y base). Con Koontz introduce, a la vez, la diferenciación entre autoridad jerárquica y funcional. Como dice Mintzberg, toda actividad humana organizada

plantea dos requisitos: la división del trabajo o la actividad en distintas tareas y la coordinación de éstas. En este sentido se habla de estructura funcional, que puede seguir diferentes criterios en cuestiones como especialización (división de trabajo o por el contrario de polifuncionalidad, se horizontal o vertical. Centralización o descentralización en cuanto a la concentración o no de la posibilidad de tomar decisiones planteándose la opción intermedia de la delegación.

Los diseños de las organizaciones aparecen de diferentes formas y configuraciones, y surgen nuevos modelos a las clásicas estructuras funcionales cuya coordinación desde arriba, encontramos las matriciales (vertical y horizontal), estructuras por proyectos o en red. Pero todas deben cumplir con lo estipulado en el marco legal de su micro y macroambiente, respetando la Constitución y las Leyes en nuestro caso de las organizaciones sin fines de lucro, primordialmente la evaluación y control, el registro único de las organizaciones para acceder a su acreditación.

Aspectos afectivos, cognoscitivos y culturales.- Las organizaciones a más de producir efectos en su entorno, y de afectar a la estructura, afecta a estos elementos. En los nuevos modelos de gestión se denomina activos intangibles o capital intelectual, Fantova lo ha ordenado en tres bloques. Aspectos emocionales o afectivos: lo que podríamos llamar Clima Organizacional, Aspectos cognoscitivos o informacionales: Conocimiento Organizacional. Aspectos de significación: Cultura de la Organización.

Ya en el análisis cada organización posee un abanico de opciones ideológicas y éticas, que la gobiernan. Y a veces no están escritas pero están explícitas.

Evolución de las Organizaciones.- Mintzberg habla formación, desarrollo, madurez, decadencia, y renovación y Schein de nacimiento y primeros años, adolescencia y madurez y/o estancamiento y declive. En momentos iniciales el

fundador tiene su importancia, al igual que el líder para estructurar a su imagen y semejanza. A veces puede ser un obstáculo para el cambio. De cualquier modo hablar de la evolución de las organizaciones es hablar de su nacimiento y porque no de su muerte pero digna. Es un extremo pero que cuenta inclusive en la normativa. Pero esta evolución sirve como referencia para comparar como se dan en la realidad y estudiarlos y no cometer errores sobre todo cuando se está en época de crisis. Siempre pensando que somos agentes de cambio y no estar en lo más de lo mismo.

En realidad las organizaciones según mi criterio es como un ser vivo, jurídicamente son personas ficticias, representadas judicial y extrajudicialmente por su representante legal. Necesita siempre para su salud mantenerse en constantes cambios, con renovación de sus integrantes, con alternabilidad permanente, auditorias frecuentes, pero sobre todos responder si están satisfaciendo las necesidades para las cuales fueron creadas, caso contrario se debe tener un muerte digna. El futuro de las organizaciones debe ser la transparencia, objetividad y compromiso en la asignación y administración de los recursos

El 25 de marzo de 2008 se promulgó el Decreto Ejecutivo N° 982, publicado en el R.O. 311 de 8 de abril de 2008, mediante el cual se reforma el *Reglamento para la aprobación de estatutos, reformas y codificaciones, liquidación y disolución, y registro de socios y directivas, de las organizaciones previstas en el Código Civil y en las leyes especiales*, en un afán de contribuir con el fortalecimiento y mejoramiento de la transparencia de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC). Este decreto denotó la necesidad latente de avanzar en la regulación de las actividades de las organizaciones del Tercer Sector, pero también la necesidad de promover espacios participativos de construcción colectiva de la norma.

Posteriormente, el 4 de mayo de 2009, se expide el Acuerdo Interministerial N° 004, que estandariza los trámites y procedimientos para la aplicación del *Reglamento para la aprobación de Estatutos, Reformas y Codificaciones*,

Liquidación y Disolución, y Registro de Socios y Directivas, de las organizaciones previstas en el Código Civil y en Leyes Especiales. La promulgación del Decreto 982, y posteriormente del Acuerdo Interministerial N° 004, motivó a que organizaciones sociales inicien un proceso de discusión y análisis de las implicaciones, alcances y debilidades del mismo que, sin duda, denota un carácter restrictivo y altamente discrecional. Estas normativas contienen elementos que podrían limitar derechos como el de asociación, organización y de expresión de la ciudadanía que son claves para el funcionamiento y eficacia de nuestro sistema democrático y que están consagrados en nuestra Constitución, pero sobre todo restringirían el derecho de participación ciudadana. Este proceso de análisis sostenido durante el 2009 permitió identificar los temas de mayor impacto y discrecionalidad del Decreto, así como también oportunidades para el fortalecimiento del sector, como son: avanzar hacia un proceso de autorregulación, de incorporación de estrategias de transparencia y rendición de cuentas de las propias OSC, entre otras. En términos de promover y garantizar la participación ciudadana, es fundamental también abordar los temas de transparencia y rendición de cuentas desde la perspectiva de aportar a fortalecer la legitimidad de las organizaciones de la sociedad civil con base en un accionar más transparente. Si las OSC son transparentes y rinden mejor sus cuentas tienen mayores capacidades y legitimidad para manejar el diálogo político con el Estado y exigir de ellos mayor transparencia.