



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL  
CARRERA DESARROLLO EMPRESARIAL**

**DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN “UNIDAS  
CON FÉ HACIA NUEVOS HORIZONTES” DEDICADAS A LA  
PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRENDA DE  
VESTIR EN LA COMUNIDAD DE RÍO VERDE DEL  
CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE  
SANTA ELENA, AÑO 2013.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Previo a la obtención del Título de:

**INGENIERO EN DESARROLLO EMPRESARIAL**

**AUTOR: WILLIAM IVÁN DOMÍNGUEZ ORRALA**

**TUTOR: ECON. WILLIAM CAICHE ROSALES**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2013**

**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL  
CARRERA DESARROLLO EMPRESARIAL**

**DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN “UNIDAS  
CON FÉ HACIA NUEVOS HORIZONTES” DEDICADAS A LA  
PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRENDA DE  
VESTIR EN LA COMUNIDAD DE RÍO VERDE DEL  
CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE  
SANTA ELENA, AÑO 2013.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Previa a la obtención del Título de:

**INGENIERO EN DESARROLLO EMPRESARIAL**

**AUTOR: WILLIAM IVÁN DOMÍNGUEZ ORRALA**

**TUTOR: ECON. WILLIAM CAICHE ROSALES**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2013**

**La Libertad, Junio 2013**

### **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación, “**Diseño Organizacional para la asociación UNIDAS CON FÉ HACIA NUEVOS HORIZONTES**”, elaborado por el Sr. WILLIAM IVÁN DOMÍNGUEZ ORRALA egresado de la Carrera de Ingeniería en Desarrollo Empresarial, Escuela de Ingeniería comercial, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Ingeniero en Desarrollo Empresarial, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la apruebo en todas sus partes.

**Atentamente**

.....  
Econ. William Caiche Rosales

**TUTOR**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de titulación primeramente a Dios por darme el don de la sabiduría y saberme guiar en todos los momentos y etapas de mi vida, a mi familia por ser el pilar fundamental, mi fortaleza para poder culminar este trabajo investigativo.

**William Domínguez Orrala.**

## **AGRADECIMIENTO**

Ante todo a mi Dios padre todo poderoso que me supo guiar y mantener en este camino, al Econ. William Caiche Rosales que me brindó su apoyo en base a sus conocimientos científicos plasmados en este documento, a la asociación Unidas con Fé Hacia Nuevos Horizontes por brindarme toda la información necesaria para el desarrollo del presente trabajo de titulación.

**William Domínguez Orrala**

**TRIBUNAL DE GRADO.**

---

Ing. Mercedes Freire Rendón MSc.  
DECANA DE LA FACULTAD  
C.C. ADMINISTRATIVAS

---

Econ. Félix Tigreiro González MSc.  
DIRECTOR DE ESCUELA  
INGENIERÍA COMERCIAL

---

Econ. William Caiche Rosales  
PROFESOR TUTOR

---

Econ. Margarita Panchana Panchana  
PROFESOR DE ÁREA

---

Abg. Milton Zambrano Coronado MSc.  
SECRETARIO GENERAL - PROCURADOR

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA INGENIERÍA EN DESARROLLO EMPRESARIAL**

**DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN “UNIDAS CON  
FÉ HACIA NUEVOS HORIZONTES” DEDICADAS A LA CONFECCIÓN  
Y COMERCIALIZACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR.**

**Autor: William Domínguez Orrala**  
**Tutor: Econ. William Caiche Rosales.**

**RESUMEN**

El desarrollo del presente trabajo de titulación forma parte de la creación de un Diseño Organizacional para la asociación “Unidas con Fé Hacia Nuevos Horizontes” de la comunidad de Río Verde contribuyendo con el desarrollo organizacional; para efecto de llevar a cabo este trabajo se tomó en cuenta el marco referencial que detalla los componentes del diseño y la estructura organizativa desde el punto de vista teórico-práctico para el respaldo del respectivo proyecto, así mismo se procedió a realizar la respectiva recopilación de información por medio de la investigación cualitativa y cuantitativa para lograr su efectividad, empleando también diferentes técnicas de muestreo para la observación directa y participativa del objeto de estudio, la entrevista a profesionales de áreas administrativas, encuesta interna para medir la satisfacción del cliente interno, la encuesta externa para los consumidores, información importante para dar solución a los problemas inherentes en el grupo asociativo. Después de haber realizado el respectivo análisis de la información recopilada se concluye que es necesaria la propuesta a emplearse ya que hay una amplia aceptación de la hipótesis del diseño organizacional, dando prioridad a la propuesta el cual se encuentra clasificado en diferentes etapas: una primera etapa refiriéndose al direccionamiento estratégico que incluye herramientas estratégicas, la misión, visión, objetivos, estrategias y plan de acción para el mejoramiento y desarrollo organizacional, una segunda etapa llamada de ejecución donde se da prioridad a la estructura organizacional y sus elementos como el orgánico funcional, manual de descripción de puestos y de procesos, una tercera etapa denominado de resultados en donde se promueve la eficiencia, eficacia, que se establecen a las estrategias para el correcto funcionamiento de la propuesta, por ende todo lo mencionado influye en el progreso del grupo asociativo ya que sirve de directriz el cual es de vital importancia para poder ser competitivos y con esto lograr la efectividad organizacional.

## ÍNDICE GENERAL

<b>PORTADA.....</b>	<b>ii</b>
<b>APROBACIÓN DEL TUTOR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>v</b>
<b>TRIBUNAL DE GRADO. ....</b>	<b>vi</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>vii</b>
<b>INDICE GENERAL.....</b>	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS.....</b>	<b>xii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>xiv</b>
<b>ÍNDICE DE CUADROS.....</b>	<b>xvi</b>
<b>ÍNDICE DE ANEXOS .....</b>	<b>xvii</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>3</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>3</b>
1. Modelos de diseño organizacional.....	3
1.1. Organización.....	5
1.1.1. Concepto de organización.....	5
1.1.2. Importancia de las organizaciones.....	5
1.1.3. Tipos de organizaciones.....	5
1.1.4. Diagnóstico organizacional.....	6
1.1.5. Diseño organizacional.....	11
1.1.6. La estructura organizacional.....	12



1.1.7. Manuales organizacionales. ....	17
1.2. Asociación unidas con fé hacia nuevos horizontes. ....	19
1.2.1. Antecedentes. ....	19
1.2.2. La actividad económica.....	19
1.3. Marco situacional. ....	20
1.3.1. Recursos financieros. ....	20
1.3.2. Recursos tecnológicos.....	21
1.3.3. Productos.....	21
1.4. Marco legal de asociación .....	21
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>26</b>
<b>METODOLOGÍA. ....</b>	<b>26</b>
2.1. Diseño de la investigación.....	26
2.2. Modalidad de la investigación.....	28
2.3. Tipos de investigación.....	28
2.4. Métodos de investigación.....	29
2.5. Técnicas de investigación.....	30
2.6. Instrumentos de investigación. ....	31
2.7. Población y muestra. ....	32
2.7.1. Población y muestra de observación.....	32
2.7.2. Población y muestra de entrevista a profesionales.....	32
2.7.3. Población y muestra de encuesta interna. ....	34
2.7.4. Población y muestra de encuesta a consumidores.....	35
2.8. Procedimiento de la investigación.....	36
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>38</b>
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS. ....</b>	<b>38</b>

3.1.	Análisis de los resultados de la observación. ....	38
3.2.	Análisis de los resultados de la entrevista. ....	40
3.3.	Análisis de los resultados de la encuesta interna. ....	50
3.4.	Análisis de los resultados de la encuesta a consumidores. ....	66
3.5.	Comprobación de hipótesis .....	73
3.5.1.	Informe sobre la comprobación de la hipótesis .....	76
3.6.	Conclusiones de la investigación.....	77
3.7.	Recomendaciones de la investigación.....	79
<b>CAPÍTULO IV .....</b>		<b>80</b>
<b>DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN “UNIDAS CON FÉ HACIA NUEVOS HORIZONTES” DEDICADAS A LA PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR EN LA COMUNIDAD DE RÍO VERDE.....</b>		<b>80</b>
4.1.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO. ....	82
4.1.1.	Matriz de evaluación de factores internos.....	82
4.1.2.	Matriz de evaluación de factores externos. ....	83
4.1.3.	Matriz FODA. ....	85
4.1.4.	Matriz de las cinco fuerzas de Porter. ....	86
4.1.5.	Matriz BCG.....	87
4.1.6.	Misión .....	88
4.1.7.	Visión.....	88
4.1.8.	Cultura organizacional. ....	89
4.1.9.	Políticas organizacionales .....	90
4.1.10.	Políticas estratégicas.....	91
4.1.11.	Objetivos organizacionales.....	91
4.1.12.	Estrategias para el desarrollo organizacional. ....	92

4.1.13. Plan de acción.....	93
4.2. DISEÑO ORGANIZACIONAL.....	95
4.3.1. Estructura organizacional de la asociación unidas con fé hacia nuevos horizontes.....	96
4.3.2. Manual de funciones y responsabilidades.....	97
4.3.3. Descripción de puestos y perfil de cargos.....	105
4.4. Dimensiones del diseño organizacional.....	116
4.4.1. Dimensiones contextuales.....	116
4.4.2. Dimensiones estructurales.....	117
4.5. Manual de procedimientos para la producción y comercialización de prendas de vestir.....	118
4.5.1. Flujogramas básicos de procedimientos de producción y comercialización.....	120
4.6. ETAPA DE RESULTADOS.....	130
4.6.1. Resultados de efectividad.....	130
5.CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA.....	132
6. RECOMENDACIONES DE LA PROPUESTA.....	133
BIBLIOGRAFÍA .....	134

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 Análisis del sector empresarial manufacturero.....	40
GRÁFICO 2 Sector empresarial de prendas de vestir .....	41
GRÁFICO 3 Instituciones públicas de apoyo .....	42
GRAFICO 4 Tipo de apoyo por parte de instituciones.....	43
GRÁFICO 5 Apoyo al sector de confección. ....	44
GRÁFICO 6 Impulso al desarrollo de la artesanía de confección. ....	45
GRÁFICO 7 Eficiencia administrativa-productiva.....	46
GRÁFICO 8 Beneficios de un diseño organizacional. ....	47
GRÁFICO 9 Elementos del diseño organizacional .....	48
GRÁFICO 10 Recomendaciones de desarrollo .....	49
GRAFICO 11 Edad. ....	50
GRÁFICO 12 Instrucción en la rama de confección. ....	51
GRÁFICO 13 Años como socia en la asociación. ....	52
GRÁFICO 14 Cargo en la asociación.....	53
GRÁFICO 15 Nivel de eficiencia en la asociación .....	54
GRÁFICO 16 Trabajo en equipo. ....	55
GRÁFICO 17 Compromiso. ....	56
GRAFICO 18 Motivación.....	57
GRÁFICO 19 Reconocimiento .....	58
GRÁFICO 20 Cambios positivos .....	59
GRÁFICO 21 Coordinación en procesos productivos.....	60
GRÁFICO 22 Organización del trabajo.....	61
GRÁFICO 23 Conocimiento de funciones y responsabilidades.....	62
GRÁFICO 24 Diseño organizacional para el grupo asociativo .....	63
GRÁFICO 25 Implementación de estrategias.....	64
GRÁFICO 26 Servicio más importante para la asociación. ....	65
GRÁFICO 27 Edad del encuestado .....	66
GRÁFICO 28 Género del encuestado.....	67
GRÁFICO 29 Tipo de prendas adquiridas con mayor frecuencia. ....	68

GRÁFICO 30 Característica más importante al momento de la compra.....	69
GRÁFICO 31 Lugar habitual de compra .....	70
GRÁFICO 32 Disposición de compra .....	71
GRÁFICO 33 Diseño organizacional .....	72

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 Análisis del sector empresarial manufacturero.....	40
TABLA 2 Sector empresarial de prendas de vestir.....	41
TABLA 3 Instituciones públicas de apoyo.....	42
TABLA 4 Tipo de apoyo por parte de instituciones.....	43
TABLA 5 Apoyo al sector manufacturero de confección.....	44
TABLA 6 Impulso al desarrollo de la artesanía de confección.....	45
TABLA 7 Eficiencia administrativa-productiva.....	46
TABLA 8 Beneficios de un diseño organizacional.....	47
TABLA 9 Elementos del diseño organizacional.....	48
TABLA 10 Recomendaciones de desarrollo.....	49
TABLA 11 Edad.....	50
TABLA 12 Instrucción en la rama de confección.....	51
TABLA 13 Años como socia en la asociación.....	52
TABLA 14 Cargo en la asociación.....	53
TABLA 15 Nivel de eficiencia en la asociación.....	54
TABLA 16 Trabajo en equipo.....	55
TABLA 17 Compromiso.....	56
TABLA 18 Motivación.....	57
TABLA 19 Reconocimiento.....	58
TABLA 20 Cambios positivos.....	59
TABLA 21 Coordinación en procesos productivos.....	60
TABLA 22 Organización del trabajo.....	61
TABLA 23 Conocimiento de funciones y responsabilidades.....	62
TABLA 24 Diseño organizacional para el grupo asociativo.....	63
TABLA 25 Implementación de estrategias.....	64
TABLA 26 Servicio más importante para la asociación.....	65
TABLA 27 Edad del encuestado.....	66
TABLA 28 Género del encuestado.....	67
TABLA 29 Tipos de prendas adquiridas con mayor frecuencia.....	68

TABLA 30 Característica más importante al momento de la compra.....	69
TABLA 31 Lugar habitual de compra. ....	70
TABLA 32 Disposición de compra.....	71
TABLA 33 Diseño organizacional.....	72
TABLA 34 Datos para comprobación de hipótesis .....	73
TABLA 35 Nueva tabla con frecuencias esperadas (nie) .....	74

## ÍNDICE DE CUADROS.

CUADRO 1 Modelo de Richard Daft.....	3
CUADRO 2 Modelo de estrella .....	4
CUADRO 3 Directiva de la asociación .....	20
CUADRO 4 Políticas Públicas de fomento a la asociatividad empresarial de las mipymes del Ecuador.....	22
CUADRO 5 Diseño de la investigación.....	27
CUADRO 6 Población de entrevistas a profesionales.....	32
CUADRO 7 Muestra de entrevistas a profesionales.....	33
CUADRO 8 Población de la encuesta interna .....	34
CUADRO 9 Muestra de la encuesta interna .....	34
CUADRO 10 Marco muestral población objetivo.....	35
CUADRO 11 Distribución de la muestra por cuotas.....	36
CUADRO 12 Distribución de la muestra por cantón.....	36
CUADRO 13 Procedimiento de la investigación.....	37
CUADRO 14 Modelo organizacional de la asociación “Unidas con Fé hacia Nuevos horizontes” .....	81
CUADRO 15 Programa de Capacitación para la Asociación “Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes”.....	128
CUADRO 16 Presupuesto para implementación del diseño organizacional.....	129



**ÍNDICE DE ANEXOS**

Anexo 1 Modelo de entrevista. ....	139
Anexo 2 Modelo de encuesta dirigida a socias de la asociación.....	140
Anexo 3 Modelo de encuesta dirigida al cliente externo. ....	142
Anexo 4 Carta de autorización.....	143
Anexo 5 Certificado gramatológico.....	144
Anexo 6 Firmas de socias de la asociación.....	145
Anexo 7 Fotos.....	146

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de titulación denominado diseño organizacional para la asociación “unidas con fé hacia nuevos horizontes” es una aportación del autor para contribuir con el desarrollo empresarial de este grupo asociativo ya que actualmente no cuentan con una estructura definida, descripción de puestos, delegación y control de actividades, manual de funciones, flujos de información de procesos, el direccionamiento estratégico, y mejoras del clima de trabajo, todas las actividades se manejan en forma empírica y por ende existe un escaso desarrollo administrativo-productivo sostenido en esta unidad empresarial; es por esto que el presente trabajo genera recomendaciones que se aplicarían y aprovecharían por parte del grupo asociativo.

En el primer capítulo representado por el marco teórico se describen los puntos centrales que contienen el Diseño Organizacional los mismos que servirán para la elaboración de la propuesta. Los puntos fueron: el diagnóstico organizacional que incluye la información de diferentes herramientas estratégicas que darán prioridad a la formulación de las estrategias, se establecen también teorías relacionados con la estructura organizacional como es el orgánico funcional y sus elementos, así mismo se hace referencia al marco legal relacionado con la política económica pública de fomento al grupo asociativo.

En el segundo capítulo se presenta la metodología, detallando el diseño, modalidad, tipos, métodos, instrumentos de investigación y técnicas, dentro de estas se realizó la observación al grupo asociativo y las entrevistas con la finalidad de fundamentar la problemática y dar prioridad a la propuesta, la encuesta interna relacionada con la satisfacción del cliente interno, encuesta externa direccionada a los consumidores, así mismo se estableció la muestra para cada unidad de investigación.

En el tercer capítulo se realiza un análisis de los resultados obtenidos de la encuesta interna, externa, y de las entrevistas a profesionales de áreas administrativas, que generaron tablas donde se muestran de manera simplificada las repuestas enunciadas por el grupo asociativo, los consumidores y profesionales, que además permitieron detallar con precisión los resultados obtenidos para inmediatamente proponer las respectivas conclusiones y recomendaciones.

En el cuarto capítulo se procede a elaborar la propuesta del Diseño Organizacional rescatando la importancia de este trabajo de investigación que radica en la elaboración de una temática empleado en una propuesta, con el fin de eliminar debilidades que están inherentes en el grupo asociativo, el cual fue significativo establecer un modelo de diseño organizacional integrado que comprende tres etapas esenciales: la primera etapa involucra el direccionamiento estratégico donde se aplican diferentes herramientas estratégicas, contempla la misión, visión, objetivos, estrategias, plan de acción, una segunda etapa define el diseño de la estructura organizacional y sus diferentes componentes que permiten medir en la cuarta etapa la efectividad organizacional dando prioridad a la eficiencia, eficacia, el cual representan la parte primordial para llevar a cabo los cambios requeridos y alcanzar los objetivos planteados.

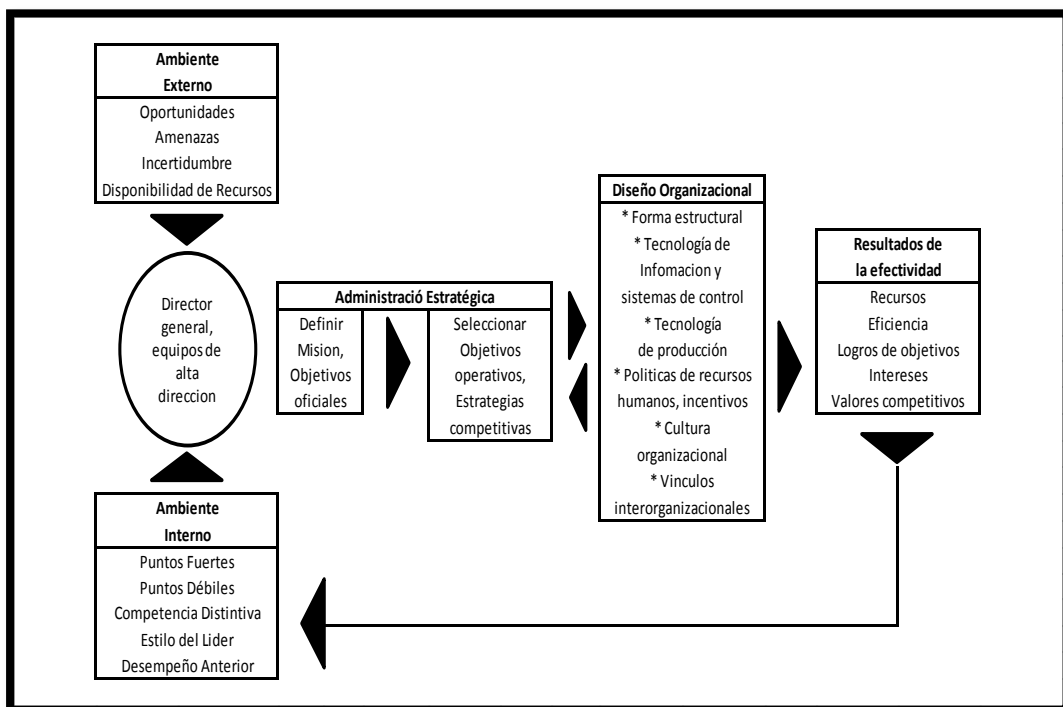
# CAPÍTULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1. MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL.

Se presentan dos modelos esenciales para el respectivo proyecto de investigación: el modelo de Richard Daft y el modelo de estrella del Dr. Jay Galbraith, a continuación se describen en detalle los modelos que servirán de referencia para el desarrollo del contenido de la propuesta.

CUADRO 1 Modelo de Richard Daft



Fuente: Daft Richard I. (2007)

Elaborado por: William Domínguez Orrala.

Este modelo nos explica que para la realización del respectivo diseño organizacional se debe empezar realizando un análisis del ambiente interno y del externo con la finalidad de detectar los puntos fuertes y débiles.

Dentro del ambiente interno se deben establecer los puntos fuertes y débiles, mientras que para el ambiente externo se debe hacer un análisis de las oportunidades y amenazas que den prioridad a la administración estratégica que implica definir la misión, visión, objetivos; luego se deben seleccionar los objetivos estratégicos, operativos y corporativos para después establecer el diseño organizacional que implica la forma estructural, la cultura organizacional y dar paso después a los resultados de efectividad.

**CUADRO 2** Modelo de estrella



**Fuente:** Dr. Jay Galbraith (2013)  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala

Este modelo integra toda su estrategia con la organización, logrando el propósito de la misma, esta estrategia integra o se relaciona con la gente, la estructura, los procesos para lograr el buen rendimiento de la organización, proporcionando también una cultura organizacional para el desarrollo del mismo logrando lo que desea alcanzar.

## **1.1. ORGANIZACIÓN.**

### **1.1.1. CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN.**

Porret M., (2010) “Toda agrupación o asociación de personas, para conseguir unos fines comunes siente la necesidad de coordinar sus actividades con el objeto de lograr la máxima eficiencia posible” pág. 21.

Es por esto que se establece la necesidad de una buena organización para el grupo asociativo por medio del diseño organizacional con la finalidad de ser competitivos en el mercado y lograr la mayor eficiencia y eficacia

### **1.1.2. IMPORTANCIA DE LAS ORGANIZACIONES.**

Daft R., (2007) “Las organizaciones son centrales para la vida de las personas y ejercen una influencia predominante. Estamos rodeados de organizaciones, las cuales moldean nuestras vidas de múltiples maneras”. Pág. 13.

Las organizaciones forman parte de la vida de las personas, en ellas los dueños, empleados trabajan y contribuyen para que tengan el éxito, pero esto no se logra si no se cuenta con el recurso humano debidamente calificado que se adapte a los retos existente con la responsabilidad y el recurso con modernas tecnologías para volverse competitivo en un entorno que pide cada día cambios.

### **1.1.3. TIPOS DE ORGANIZACIONES.**

Las organizaciones de acuerdo a su estructura y a su forma de relación con su ambiente interno o externo pueden ser de dos tipos considerada por Porret M., (2010) “**Formales:** Aquellas que se distinguen por tener una estructura bien definida” Pág. 26.

Estas organizaciones están adecuadamente organizadas de acuerdo a su reglamentación, gozan de los diferentes recursos materiales, humanos, financieros, pero cabe recalcar que no solo una organización formal cuenta con lo dicho anteriormente, hay organizaciones que a pesar de ser formales hace falta la reestructuración y acondicionamiento de estrategias para impulsar el crecimiento.

Así mismo se destacan las **“Informales:** Aquellas que están escasamente organizadas, poco delimitadas, nacen generalmente de forma espontánea y en buena partes de las ocasiones.” Pág. 27.

La organización informal es una barrera para este tipo de organizaciones ya que su informalidad no le permite tener objetivos claros y metas bien definidas lo que hace que su funcionamiento se base en un sistema rígido de pocas reglas y procedimientos, esto a su vez no le permite beneficiarse de las políticas económicas públicas que actualmente impulsa el gobierno, así mismo su informalidad no le permite tener un crecimiento económico sostenible y sustentable.

#### **1.1.4. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL.**

##### **1.1.4.1. ANÁLISIS INTERNO.**

Para el respectivo análisis situacional de las condiciones internas de la organización es necesario destacar y evaluar los principales puntos fuertes y débiles que existen en la empresa u organización según Ballesteros D., (2007).

“Los puntos fuertes constituyen las fortalezas propulsoras de la empresa que facilitan el alcance de los objetivos organizacionales, mientras que los puntos débiles constituyen las limitaciones y fuerzas restrictivas que dificultan o impiden el alcance de tales objetivos”.  
pág. 28.

Implica analizar su estructura económica, cadena de valor, recursos, capacidades, competencias y potencialidades que proporcionen información para el fortalecimiento de las actividades productivas de las diferentes organizaciones.

#### 1.1.4.2. MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS.

FACTOR INTERNO CLAVE	PONDERACIÓN	CLASIFICACIÓN	RESULTADO PONDERADO
Es bajo el estado de animo de los empleados	0,22	2	0,44
Excelente la calidad del producto	0,18	4	0,72
Los márgenes de utilidad son mayores que el promedio de la empresa	0,1	3	0,3
Hay disponible capital de trabajo excesivo	0,15	3	0,45
No existe estructura organizativa	0,3	1	0,3
No se emplea personal de investigación y desarrollo.	0,05	2	0,1
total	1,00		2,31

**Fuente:** Bernardo Ballesteros Díaz (2007)

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

La matriz de evaluación del factor interno es una herramienta que resume las fortalezas y debilidades de una organización en los aspectos claves de gerencia, mercadeo, finanzas, producción, investigación y desarrollo.

#### 1.1.4.3. ANÁLISIS EXTERNO O DEL ENTORNO DE LA EMPRESA.

Según el Centro Europeo de Empresas Innovadoras., (2008) “Representa un análisis de las condiciones externas que rodean y moldean la empresa y que le imponen desafíos, oportunidades pues no pueden ser controladas por la organización” pág. 61.

El análisis de las condiciones externas de las organizaciones debe abarcar el mercado que atiende como: competencia, economía, tendencias políticas, sociales, culturales, legales, ecológicas y demás condiciones que influyen en su entorno.



#### 1.1.4.4. MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS.

FACTOR EXTERNO CLAVE	PONDERACIÓN	CLASIFICACIÓN	RESULTADO PONDERADO
Tasa de interés creciente	0,2	1	0,2
Desplazamiento poblacional	0,1	4	0,4
Leyes gubernamentales	0,3	3	0,9
Estrategia de expansión	0,2	2	0,4
Sistema de información computarizado	0,2	4	0,8
<b>TOTAL</b>	<b>1,00</b>		<b>2,7</b>

**Fuente:** Bernardo Ballesteros Díaz (2007)

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala

Enfoca las oportunidades y amenazas económicas, sociales, culturales, demográficas, geográficas, políticas, gubernamentales, jurídicas, tecnológicas y competitivas que contribuyan a tomar decisiones para la implementación de estrategias.

#### 1.1.4.5. MATRIZ FODA

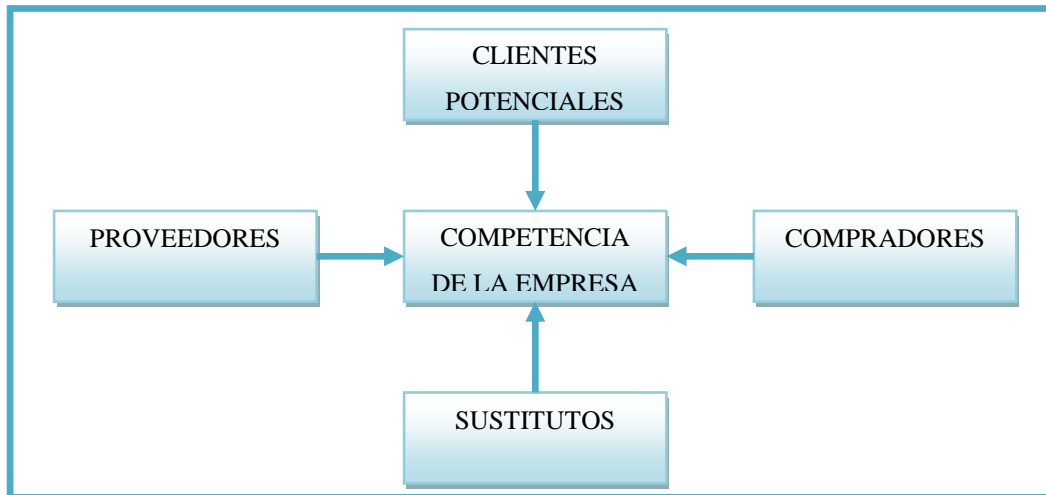
PERSPECTIVA		
VALORACIÓN	INTERNA	EXTERNA
POSITIVA	FORTALEZA	OPORTUNIDAD
NEGATIVA	DEBILIDAD	AMENAZA

**Fuente:** Centro Europeo de Empresas innovadoras (2008)

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala

Según el manual de análisis de posición competitiva del Centro Europeo., (2008) para realizar un análisis interno y externo desde un escenario actual se debe utilizar la herramienta FODA con la finalidad de relacionar la realidad interna donde se desenvuelve la empresa con las condiciones de su entorno pág. 246.

#### 1.1.4.6. MATRIZ DE PORTER.



Fuente: Michael E. Porter (2006)

Elaborado por: William Domínguez Orrala

El modelo de desarrollo de Porter integra cinco fuerzas competitivas que comprobarán la situación de todo el sector de actividad en el que se desenvuelven las organizaciones, es decir en el conjunto de empresas que elaboran los mismos productos, que permitirán avanzar un paso más para la determinación de la posición competitiva del sector en el futuro, esto según el Centro Europeo de Empresas innovadoras (2008).

#### 1.1.4.7. GRUPO CONSULTOR DE BOSTON (BCG)



Fuente: Bernardo Ballesteros Diaz (2007)

Elaborado por: William Domínguez Orrala.

La matriz del grupo consultor de Boston tiene como objetivo central mejorar los esfuerzos de una empresa para formular estrategias, el cual permite a una organización manejar su “portafolio empresarial”, mediante el examen de la posición relativa en cuanto a participación en el mercado, así como la tasa de crecimiento industrial de cada división en relación con todas las demás divisiones.

#### 1.1.4.8. ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Representa un proceso planeado que abarca la totalidad de la organización buscando la eficacia y la transformación. Se lo relaciona con la estrategia competitiva, constituye una de las principales herramientas para la búsqueda del crecimiento, indistintamente de su tamaño. Es cierto que en la pyme por su sistema de dirección, este proceso no está institucionalizado. Es por este motivo que debemos considerar la oportunidad que supone diseñar una estrategia competitiva de desarrollo organizacional que mejore y refuerce las habituales características de estas empresas (flexibilidad, agilidad en las operaciones, implicación de los recursos humanos y estructura organizativa simple).

#### 1.1.4.9. PLAN DE ACCIÓN.

PERSPECTIVAS	MAPA DE ESTRATEGIAS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	METAS	ACCIONES
<b>financiera</b>	Utilidad Ingresos				
<b>Clientes</b>	Calidad del producto.				
<b>Procesos internos</b>	Excelencia en producción				
<b>Innovación y aprendizaje.</b>	Competencias personales Capacitación de las personas.				

Fuente: Idalberto Chiavenato y Aroo Sapiro (2011)

Elaborado por: William Domínguez Orrala.

El plan de acción se basa en cuatro perspectivas básicas para llevar a cabo los objetivos que son: la perspectiva financiera relacionado con la rentabilidad de la organización, perspectiva del cliente de cómo ven la organización que puede ser en función de la calidad, perspectiva de los procesos internos que resalta los procesos en los cuales la organización debe ser excelente, perspectiva de innovación y aprendizaje relacionada con la capacidad que tiene la organización para mejorar continuamente y prepararse para el futuro, busca estrategias y acciones equilibradas en todas las perspectivas que afectan al negocio de la organización el cual permite dar soluciones y encaminar los esfuerzos para dar mayor competencia.

#### **1.1.5. DISEÑO ORGANIZACIONAL.**

##### **1.1.5.1. CONCEPTO DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL**

Robbins S. (2005) “El diseño organizacional es el desarrollo o cambio de la estructura de una organización, a través de esta, se puede obtener una distribución formal de los empleados dentro de una organización”. Pág. 234.

Se entiende por diseño organizacional a la determinación de la estructura organizacional adecuada al ambiente, estrategia, tecnología, personas, actividades y tamaño de la organización donde formalmente se puedan establecer las actividades que deben de seguir para que exista coordinación efectiva y contribuya a la misión de la organización.

##### **1.1.5.2. IMPORTANCIA DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL**

Hitt M. y Pérez M. (2006) “El diseño de una estructura organizacional considerada como una de las actividades más complejas de la administración. La importancia de su función en la competitividad de la organización, prácticamente garantiza que los administradores comprendan el diseño organizacional, y sean hábiles en él, tendrán mayores oportunidades de crecimiento en su organización”. Pág. 262.

Cuando se diseñan organizaciones se lo hace con la finalidad de mejorar la eficacia organizacional, contribuye al desarrollo de las funciones organizacionales ya que por lo general toda organización contiene muchos elementos, recursos tecnológicos, materiales, humanos, áreas, clientes internos que en conjunto deben tener una alineación para conseguir una meta o fin común que beneficie a toda la organización.

### **1.1.5.3. CULTURA ORGANIZACIONAL**

Representan los valores y principios de una organización: son los límites o líneas maestras de comportamiento que una empresa se marca así misma, describen las formas de premiar el esfuerzo, el compromiso con la sociedad, también se puede decir que estos determinan la cultura de la empresa que deben ser asumidos por todo el personal acorde a sus principios así lo determina el Centro Europeo de Empresas Innovadoras. (2008).

### **1.1.6. LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.**

Es un factor clave a la hora de implantar una estrategia de negocios y de adecuar los recursos de la organización para poder explotar las ventajas competitivas, es por esto que las estructuras organizativas deben ser ágiles, flexibles, y con un enfoque claro así lo determina el Centro Europeo de Empresas (2008).

Si bien todas las organizaciones sean estas pequeñas, medianas o grandes tienen que separar gente, actividades y orientar la adecuación de la organización con su entorno, ya que no es conveniente que todos desempeñen una misma actividad por que conduce a la ineficiencia. Al mismo tiempo, tampoco es eficiente que alguien intente hacerlo todo como en la mayoría de organizaciones siempre hay una persona que realiza de manera general todo provocando muchas veces la ineficiencia y el compromiso del trabajo en equipo.

#### **1.1.6.1. TIPOS DE ESTRUCTURAS TRADICIONALES.**

Daft R., (2007) “Al diseñar una estructura para apoyar el logro eficiente y eficaz de los objetivos organizacionales, los gerentes pueden seguir diseños organizacionales más tradicionales”. Pág. 217.

**Estructura Simple:** casi todas las organizaciones empiezan como emprendedoras con una estructura simple integrada por propietarios y empleados. Una estructura simple es un diseño organizacional con escasa departamentalización, amplitudes de control extensas, autoridad centralizada en una sola persona y poca formalización.

**Estructura Funcional:** una estructura funcional es un diseño organizacional que agrupa especialidades ocupacionales similares o relacionadas. En el enfoque funcional hacia la departamentalización aplicado a toda la organización.

**Estructura de Divisiones:** la estructura de divisiones es una estructura organizacional integrada por unidades o divisiones de negocios separadas. En este diseño, cada unidad o división posee autonomía relativamente limitada, con un gerente de división responsable del rendimiento y que tiene autoridad estratégica y operativa sobre su unidad.

#### **1.1.6.2. TIPOS DE ESTRUCTURAS CONTEMPORÁNEAS**

Daft R., (2007) “Los gerentes de organizaciones contemporáneas, descubren que los diseños jerárquicos tradicionales, con frecuencia son inadecuados para los ambientes cada vez más dinámicos y complejos que enfrentan. En respuesta a las exigencias, los gerentes encuentran formas creativas para estructurar y organizar el trabajo y lograr que sus organizaciones sean más sensibles a las necesidades”. Pág. 217.

**Estructura de Equipos:** toda la organización está integrada por grupos o equipos de trabajo. De más está decir que el empowerment es decisivo en una estructura de equipo, porque no existe una línea de autoridad gerencial de los niveles superiores a los inferiores.

**Estructura de Matriz y de Proyectos:** es una estructura organizacional que asigna especialistas de diferentes departamentos funcionales, para trabajar en uno o más proyectos dirigidos por gerentes de proyecto.

**Organización sin Límites:** el diseño no está definido ni restringido por los límites horizontales, verticales impuestos por una estructura predeterminada.

**Organización Virtual:** es la integrada por un grupo pequeño de empleados de tiempo completo, que contrata temporalmente especialistas externos para trabajar en las oportunidades que surgen.

**La Organización que Aprende:** no implica un diseño organizacional específico, sino más bien describe una forma de pensamiento o filosofía organizacional que tiene implicaciones de diseño importantes.

### **1.1.6.3. DIMENSIONES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.**

Daft R. (2007) “Las dimensiones describen rasgos específicos de diseño de la organización, estas dimensiones describen a las organizaciones en gran parte en la misma forma en que la personalidad y los rasgos físicos lo hacen con la gente. Las dimensiones organizacionales corresponden a dos tipos: Dimensiones Estructurales y Dimensiones Contextuales. Las dimensiones estructurales, proporcionan etiquetas para distinguir las características internas de una organización, crean una base para medirlas y compararlas, mientras que las dimensiones contextuales, caracterizan a toda la organización, incluso su tamaño, tecnología, ambiente y metas, describen el marco organizacional que influye y modela las dimensiones estructurales” Pág. 134.

#### 1.1.6.4. DIMENSIONES ESTRUCTURALES.

- **La Formalización**, se refiere a la cantidad de documentación escrita por la organización, incluye manuales de procesamientos, descripciones de puestos, regulaciones y manuales de políticas, estos documentos describen el comportamiento y las actividades.
  
- **La especialización**, es el grado en que las tareas organizacionales se subdividen en puestos separados, si la especialización es extensa, cada empleado desempeña una gama limitada de tareas, si la especialización es baja realizan una amplia variedad de tareas en sus puestos, la especialización se la conoce también como división de trabajo.
  
- **La jerarquía de autoridad**, describe quien reportará a quién y el tramo de control de cada gerente, se relaciona con el tramo de control (número de empleados que reportan a un supervisor), cuando los tramos de control son limitados la jerarquía tiende a ser alta; cuando son amplios la jerarquía de la autoridad es más corta.
  
- **La centralización**, se refiere al nivel jerárquico que tiene autoridad para tomar decisiones, cuando la toma de decisiones se mantiene en el nivel más alto, la organización está centralizada, cuando las decisiones se delegan a niveles organizacionales más bajos es descentralizada.
  
- **La complejidad**, se refiere al número de actividades o subsistemas dentro de la organización y puede medirse en tres dimensiones: vertical, horizontal y espacial. La complejidad vertical es la cantidad de niveles existentes en la jerarquía. La complejidad horizontal es el número de puestos o departamentos que existen horizontalmente en toda la organización. La espacial es la cantidad de ubicaciones geográficas.



- **La estandarización**, es la medida en la que se desempeñan actividades similares de trabajo de una manera uniforme.
- **El profesionalismo**, es el nivel de educación formal y capacitación de los empleados, se considera alto cuando los empleados requieren largos periodos de capacitación para ocupar puestos en la organización.
- **Proporciones de personal**, se refiere a la dedicación de gente a varias funciones y departamentos. Las proporciones de personal incluyen el porcentaje de administradores, personal de oficina, profesionales y mano de obra directa en comparación con la indirecta.

#### 1.1.6.5. DIMENSIONES CONTEXTUALES

- **El Tamaño**, es la magnitud de la organización, puede medirse por la cantidad de empleados.
- **La tecnología organizacional**, es la naturaleza del subsistema de producción e incluye las acciones y técnicas que se emplean para transformar los insumos organizacionales en productos.
- **El entorno**, incluye todos los elementos fuera de los límites de la organización. Elementos claves incluyen la industria, el gobierno, los clientes, proveedores y la comunidad financiera.
- **Las metas y estrategias de la organización**, definen el propósito, declaran los propósitos, una estrategia es el plan de acción que describe la asignación de los recursos y las actividades de una empresa para enfrentarse al ambiente y alcanzar las metas de la organización.

- **La cultura**, es el conjunto subyacente de valores, creencias, puntos de vista y normas claves compartidas por los empleados, pueden corresponder al comportamiento ético, al compromiso con los empleados, a la eficiencia o al servicio al cliente y proporcionan el elemento adhesivo que mantiene juntos a los miembros de la organización.

## **1.1.7. MANUALES ORGANIZACIONALES.**

### **1.1.7.1. MANUAL DE FUNCIONES.**

La descripción de funciones de un puesto de trabajo suele sintetizarse en un documento denominado manual de funciones además es evidente que por si solo no tiene aplicación práctica en una empresa si no se combina con una serie de elementos fundamentales que hacen de su implementación un proceso exitoso.

Los elementos que complementan un manual de funciones según el Centro Europeo de Empresas Innovadoras (2008). Para proceder a su implementación son los siguientes: Estructura orgánica de la empresa, manual de funciones y responsabilidades, manual de procedimientos.

La descripción de puestos es importante en una organización ya que esto permite determinar las habilidades y obligaciones e identificar la persona adecuada para el puesto y así lograr la eficiencia y eficacia de las organizaciones.

### **1.1.7.2. MANUAL DE CREACIÓN DE CARGOS.**

Según el centro europeo de empresas innovadoras (2008) Los datos básicos que debe contener una descripción de puestos son:

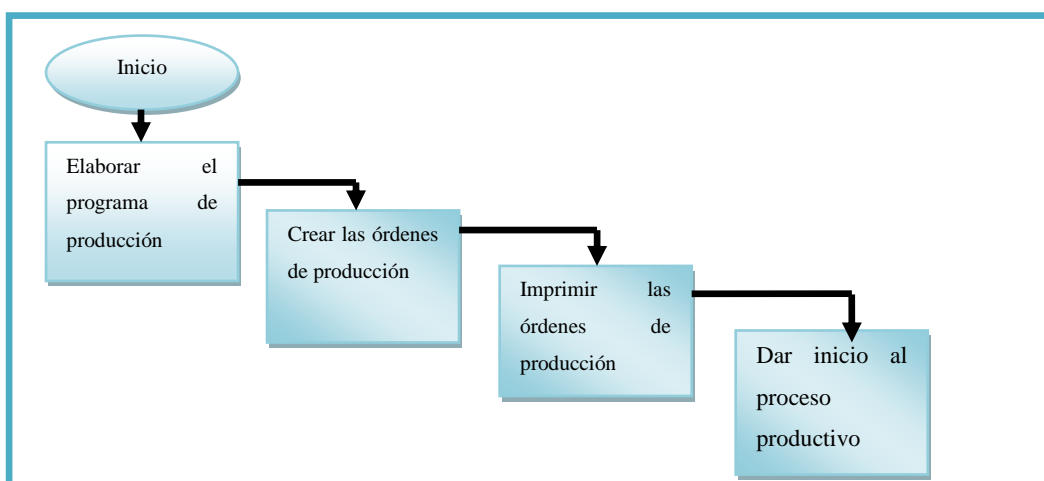
- Título del puesto o de la unidad (área o departamento).

- A quien debe reportar.
- Requisitos especiales para poder ocupar el puesto (estudios requeridos, experiencia en área laboral etc.).
- Responsabilidad de supervisión. Puestos o unidades que le reportan y por los cuáles es responsable (flujo de autoridad)
- Resumen del puesto indicando las actividades básicas a desarrollar.

### 1.1.7.3. MANUAL DE PROCEDIMIENTOS.

Tiene como objetivo central describir en forma clara cada una de las actividades a realizar dentro del proceso productivo con base a los procedimientos establecidos que detalla el orden de las actividades, el equipo a utilizar, materia prima y personal involucrado en cada fase de la producción, que permitirá al personal de las organización contar con una herramienta de consulta permanente, para el adecuado desarrollo de sus funciones.

### 1.1.7.4. FLUJOS DE PROCEDIMIENTOS



**Fuente:**[http://www.capufe.gob.mx/normateca/normas/125\\_manual\\_de\\_proc\\_para\\_produccion\\_de\\_la\\_planta\\_de\\_pinturas\\_y\\_emulsiones\\_27\\_sept\\_2006/08a\\_producpastas.pdf](http://www.capufe.gob.mx/normateca/normas/125_manual_de_proc_para_produccion_de_la_planta_de_pinturas_y_emulsiones_27_sept_2006/08a_producpastas.pdf).

**Elaborado por:**William Dominguez Orrala.

## **1.2. ASOCIACIÓN UNIDAS CON FÉ HACIA NUEVOS HORIZONTES.**

### **1.2.1. ANTECEDENTES.**

Este grupo asociativo está ubicado en la comunidad de Rio Verde, localizada al suroeste del cantón Santa Elena aproximadamente a 15 km de distancia de la Capital de provincia, limita al norte con el recinto Juan Montalvo; al sur con el recinto Pechiche; al este con el cerrito Chuculunduy, al oeste con la parroquia Atahualpa, su extensión comprende aproximadamente unos 30 km<sup>2</sup>, pertenece a la Parroquia Santa Elena, Provincia de Santa Elena, Fundada el 13 de abril del 1967, la población concentrada de la Comuna se estima en un aproximado de 3.000 habitantes según datos expuesto en la casa comunal.

La población económicamente activa (PEA) se dedica a las diversas actividades como: la elaboración de prendas de vestir, la agricultura, la ganadería entre las principales actividades económicas se estima que el 80% de las personas que residen en la localidad trabaja en la confección de prendas de vestir teniendo en casa sus propios talleres de confección.

### **1.2.2. LA ACTIVIDAD ECONÓMICA.**

La Comuna Rio Verde es reconocida a nivel local por la elaboración de prendas de vestir y por las habilidades con que cuenta su gente en esta rama de confección que poco a poco se está tecnificando gracias al fomento productivo que dentro de un marco regulatorio establece la ley de Economía Popular y Solidaria, ya que por años se ha venido realizando esta actividad luego de que las fuentes subterráneas de agua se hayan agotado donde varios de sus habitantes tuvieron que emigrar a la ciudad de Guayaquil en busca de mejor situación económica, de los que residen actualmente en la comunidad de Río Verde la mayoría se dedica a la confección de prendas de vestir siendo esta su principal fuente de ingresos y sustento.

### 1.3. MARCO SITUACIONAL.

Dentro de la comunidad de Rio Verde se encuentra la asociación “unidas con fé hacia nuevos horizontes “el cual fue fundada el 29 de diciembre del 2009 por iniciativa de un grupo de mujeres encaminadas a la actividad de confección apoyadas en el marco regulatorio del sector de economía popular y solidaria constituyéndose como asociación según acuerdo ministerial #1669 del 29 de diciembre del 2009-CODENPE (Consejo de Desarrollo de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador), actualmente cuenta con una directiva entre las principales están:

**CUADRO 3** Directiva de la asociación

<b>DIRECTORIO DE LA ASOCIACIÓN” UNIDAS CON FÉ HACIA NUEVOS HORIZONTES”</b>	
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>CARGO</b>
<b>María Villón</b>	Presidenta
<b>Diana Tomalá</b>	Vicepresidenta
<b>Amalia Villón</b>	Secretaria
<b>Martha Orrala</b>	Tesorera
<b>Ingrid Orrala</b>	Primer Vocal
<b>Silvia Domínguez</b>	Segundo Vocal
<b>Yaneth Villón.</b>	Tercer vocal

**Fuente:** Asociación “Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes”

**Elaborado por :**William Domínguez Orrala .

#### 1.3.1. RECURSOS FINANCIEROS.

En cuanto a su inversión inicial para poder desarrollar sus actividades productivas recibieron financiamiento por medio del Instituto Ecuatoriano de Economía Popular y Solidaria y el Ministerio de Inclusión Económica y Social el cual representa un monto de \$73.041 por lo que se ve reflejado en la tecnología con que cuenta el grupo asociativo para ejercer sus actividades. En la actualidad cuentan con una infraestructura propia que funciona como un taller de confección el cual también es parte del presupuesto mencionado anteriormente.

### **1.3.2. RECURSOS TECNOLÓGICOS.**

En la actualidad el grupo asociativo cuenta con equipos tecnificados, lo cual implica una ventaja en nivel de producción entre los principales están:

- Máquinas overlock
- Máquinas recubridora
- Máquinas de costura recta
- Máquinas zig - zag
- Elasticadora
- Máquinas de costura recta doble aguja
- Pretinadora
- Ojaladora de lágrima
- Atracadora
- Cerradora de codo
- Bordadora.

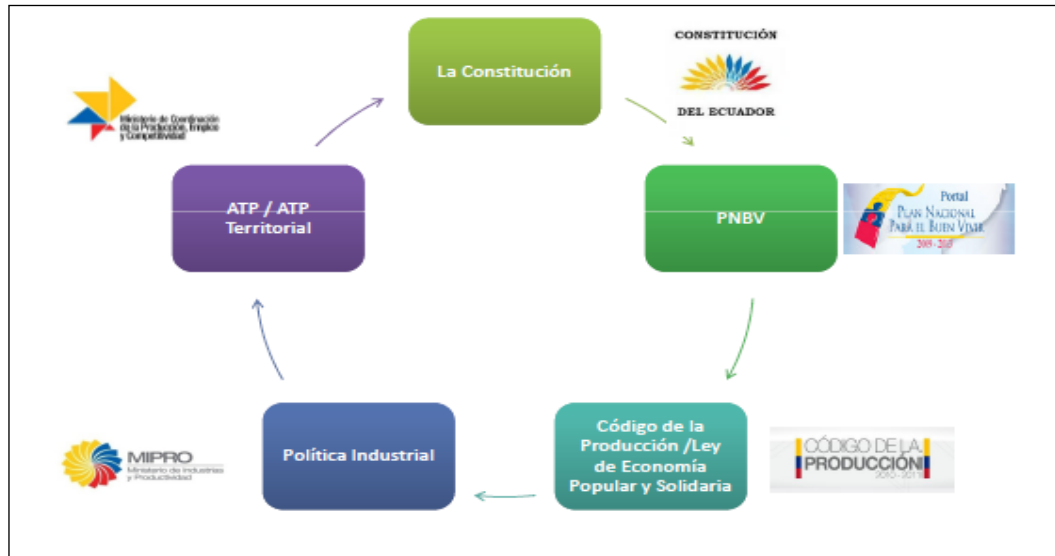
### **1.3.3. PRODUCTOS.**

El grupo asociativo “unidas con fe hacia nuevos horizontes” bajo la figura de asociación cumple como actividad principal la confección y comercialización de prendas de vestir confeccionan todo tipo de prendas tales como: pantalones, camisas, blusas, vestidos, faldas shorts, entre otros por lo general las ventas lo realizan por pedidos, trabajan con proyectos de gobierno como hilando el desarrollo su actividad principal la confección de kits escolares para el ministerio de educación.

## **1.4. MARCO LEGAL DE ASOCIACIÓN**

Este estudio adapta a una serie de normativas que empieza por la Constitución de la República de Ecuador (2008); el Plan del Buen Vivir, que garantiza una transformación de la matriz productiva mediante la innovación y la incorporación de amplios sectores empresariales, especialmente las micro, pequeñas y medianas empresas, para lo cual también se han aprobado diversas leyes como: Código orgánico de la Producción (2010), Ley de Economía Popular y Solidaria (2011).

**CUADRO 4** Políticas Públicas de fomento a la asociatividad empresarial de las mipymes del Ecuador.



**Fuente:** Ricardo Zambrano (2011)  
**Elaborado por:** William dominguez orrala.

## **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, POLÍTICA COMERCIAL.**

Referente al Trabajo y producción en su Sección primera, indica que las formas de organización de la producción y su gestión deben ser según el Art. 319.-“Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas”.

En la sección octava de la política comercial ciencia, tecnología, innovación y saberes ancestrales Art. 385. El sistema nacional de ciencia, tecnología, Innovación y saberes ancestrales, en el marco del respeto al ambiente, la naturaleza, la vida, las culturas y la soberanía, tendrá como finalidad: Generar, adaptar y difundir conocimientos científicos y tecnológicos. Recuperar, fortalecer y potenciar los saberes ancestrales para así contribuir a la realización del buen vivir, al sumakkausay.

## PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR

El objetivo 1: auspiciar la igualdad, la cohesión y la integración social y territorial en la diversidad. De esta forma la tesis aporta con este objetivo específicamente con el número de política 1.8 **impulsar el buen vivir rural** en donde es necesario fortalecer y generar mecanismos de fomento a las actividades productivas con la finalidad de que mejoren sus condiciones de vida, aquí entra la labor principal de la academia en establecer nexos que promuevan la integración social por medio de sus profesionales para que de esta forma se fortalezcan las actividades productivas y se impulse al buen vivir rural.

Así mismo esta investigación apunta al objetivo 2: mejorar las capacidades y potencialidades de la población. n° política 2.4 **generar procesos de capacitación y formación continua para la vida**, con enfoque de género, generacional e intercultural articulados a los objetivos del buen vivir. De esta manera la tesis aporta con este objetivo específicamente con el número de política 2.4 en donde es necesario la capacitación para mejorar las capacidades y potencialidades que tienen las artesanas en donde se contribuirá por medio del análisis del clima de trabajo necesidades de capacitación de tal forma que se puedan diseñar y aplicar procesos de formación profesional de acuerdo a las necesidades del grupo asociativo.

Al objetivo 6: garantizar el trabajo estable, justo y digno, en su diversidad de formas n° 6.3. **Fomentar la asociatividad como base para mejorar las condiciones de trabajo**, así como para crear nuevos empleos y su lineamiento b. visibilizar y difundir las ventajas, aportes y potencialidades del trabajo y la producción asociativos y de los valores de la economía solidaria. De esta forma la tesis aporta con este número de política ya que al involucrarse con un grupo asociativo por medio de la academia se está fomentando el desarrollo de la asociatividad contribuyendo al mejoramiento administrativo-productivo.



Del mismo objetivo, política 6.5. **Impulsar actividades económicas que conserven empleos y fomenten la generación de nuevas plazas**, así como la disminución progresiva del subempleo y desempleo. Se aporta con este número de política ya que se impulsa en este caso a las artesanías por medio de la propuesta a que con una estructura definida de acuerdo a la asociación hace que sus miembros no se desintegren conservando sus empleos contribuyendo a generar sus actividades productivas.

Del mismo objetivo, política 6.7. Impulsar procesos de capacitación y formación para el trabajo en su lineamiento c. **Recuperar y fortalecer conocimientos y tecnologías ancestrales y tradicionales**, que favorezcan la producción de bienes y servicios, con énfasis en aquellos generados por mujeres. La asociación de mujeres dedicadas a la confección por medio de la propuesta a emplearse es una forma también de impulsar y fortalecer los conocimientos ancestrales haciendo énfasis en el grupo de mujeres ya que de alguna u otra forma la actividad central es la de confección y es necesario apoyar también con mecanismos que impliquen su desarrollo.

Se apunta también al Objetivo 11: establecer un sistema económico social, solidario y sostenible, política 11.2. **Impulsar la actividad de pequeñas y medianas unidades económicas asociativas** y fomentar la demanda de los bienes y servicios que generan. Lineamiento c. apoyar la producción artesanal de calidad en todas las ramas, fortaleciendo los talleres como unidades integrales de trabajo y capacitación, y recuperando saberes y prácticas locales. de esta forma la tesis aporta con el objetivo 11 del plan nacional del buen vivir donde por medio de la vinculación enmarcada en una propuesta de un diseño organizacional con el grupo asociativo es una forma de fomentar e impulsar la producción nacional donde se establecen estrategias de mejoramiento y desarrollo organizacional que incluye una serie de factores como de mercado, organización, clima de trabajo, capacitación, producción y desarrollo que es también una forma de impulsar a las pequeñas y medianas unidades productivas.

## **LEY DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA.**

Se enmarca también en la ley de economía popular y solidaria, Título I, del ámbito, objeto y principios, Art. 1.- Definición.- Para efectos de la presente Ley, se entiende por economía popular y Solidaria a la forma de organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos, basadas en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre la apropiación, el lucro y la acumulación de capital.

En la sección 2 de las organizaciones del sector asociativo Art. 18.- Sector Asociativo.- Es el conjunto de asociaciones constituidas por personas naturales con actividades económicas productivas similares o complementarias, con el objeto de producir, comercializar y consumir bienes y servicios lícitos y socialmente necesarios, auto abastecerse de materia prima, insumos, herramientas, tecnología, equipos y otros bienes, o comercializar su producción en forma solidaria y auto gestionada bajo los principios de la presente Ley.

## **LINEAMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO EMPRESARIAL**

Esta investigación cumple con lo que establece la ley orgánica de educación superior, título VI, pertinencia, capítulo I, del principio de pertinencia, art. 107.- el cual consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, para responder a estas necesidades se apunta a la línea de investigación denominado desarrollo organizacional específicamente al componente de emprendimiento e innovación empresarial.

## **CAPÍTULO II**

### **METODOLOGÍA.**

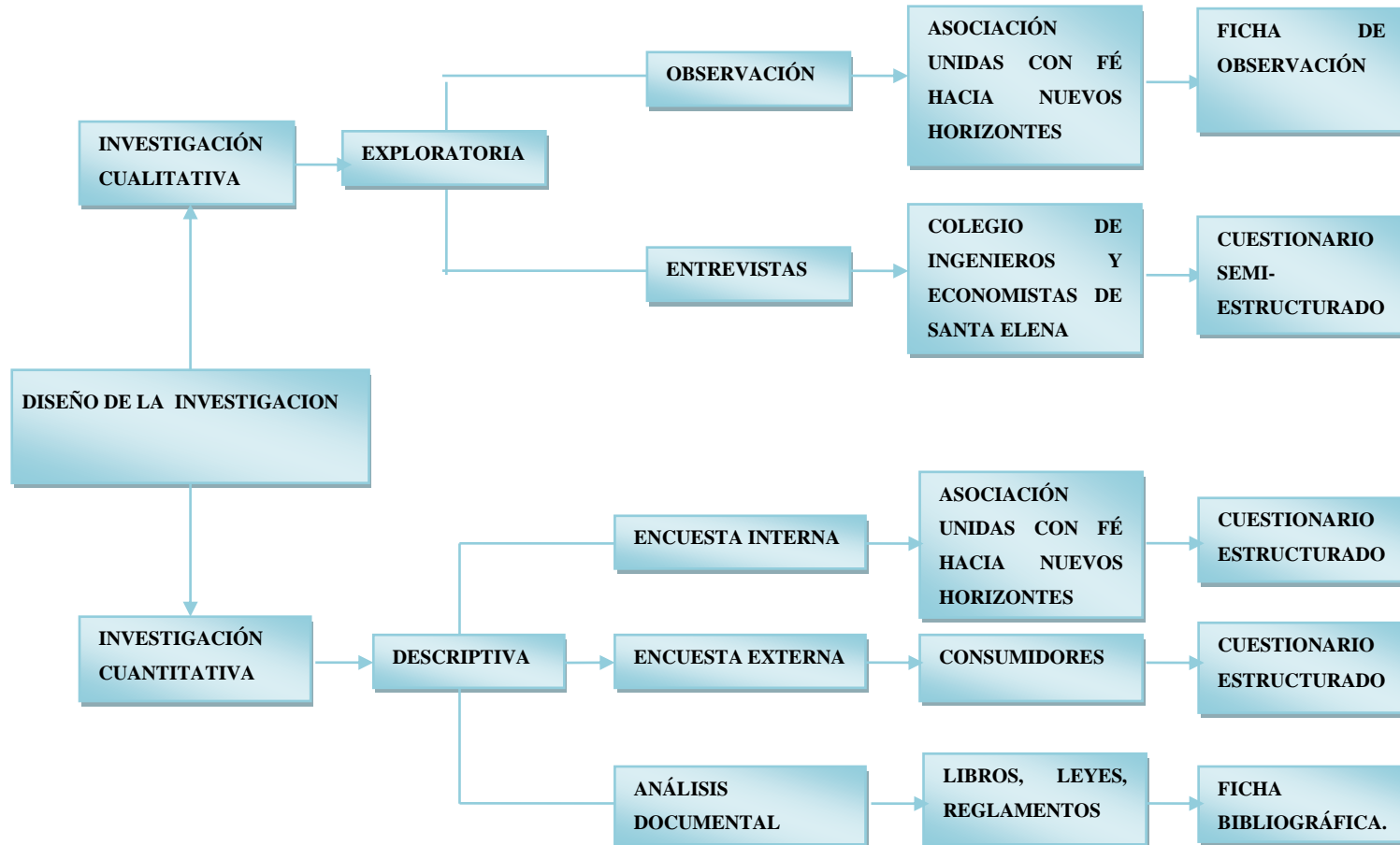
La metodología consiste en organizar el proceso de la investigación, de presentar resultados con las posibles soluciones al problema de investigación para la respectiva toma de decisiones. Este trabajo de investigación se desarrolló en base a un diseño, una modalidad, métodos, técnicas, instrumentos y procedimientos orientados a la asociación unidas con fé hacia nuevos horizontes, detectando problemas o deficiencias de la organización, de igual manera se realizó un análisis sobre los datos obtenidos para poder sugerir una propuesta de mejora al grupo asociativo.

#### **2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.**

Según Christensen, (1980) citado por Sampieri (2010) determina que una vez definido el tipo de estudio a realizar y establecido la(s) hipótesis de investigación o los lineamientos para la investigación, el investigador debe concebir la manera práctica y concreta de responder a las preguntas de investigación, esto implica seleccionar o desarrollar un diseño de investigación y aplicarlo al contexto particular de su estudio. El término diseño se refiere al plano estrategia concebida para responder a las preguntas de investigación.

El diseño señala al investigador lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio, contestar las interrogantes que se ha planteado y analizar la certeza de la hipótesis formulada en un contexto en particular. La investigación se fundamenta en un enfoque cualitativo y cuantitativo de acuerdo al problema y los objetivos propuestos, también se cimentó en bibliografía adecuada, la misma que permitió la construcción de la teórica científica para el diseño organizacional.

**CUADRO 5** Diseño de la investigación.



**Fuente:** Roberto Hernández Sampieri (2010)  
**Elaborado por :**William Domínguez Orrala.

## **2.2. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.**

La investigación abarca al sector de confección de ropa de la Provincia de Santa Elena en el Cantón Santa Elena pero dando énfasis a la comunidad de Rio Verde donde se encuentra una asociación de artesanas denominadas “unidas con fe hacia nuevos horizontes” por el cual se implementará una propuesta de un diseño organizacional a nivel de asociatividad, por lo que la investigación se realizará obteniendo información interna y externa para poder evaluarla y así poder confirmar o negar la hipótesis a través de un análisis exhaustivo de las variables de la investigación.

En base a la investigación se podrá realizar la propuesta del diseño organizativo ya que permitirá obtener datos relevantes y completos, donde se definirán las características esenciales y de esta forma establecer las preguntas que permitirán dar una respuesta a la misma, analizarlas con un fin común, como lo es garantizar que sea factible, y de esta manera poder dar solución a la problemática de los artesanos dedicados a la confección de prendas de vestir.

## **2.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.**

**Investigación histórica:** se aplicó este tipo de investigación por que se trajo antecedentes del pasado donde se analizó rasgos, características, costumbres y actividades de la comunidad de Rio Verde que representa el lugar del objeto de estudio.

**Investigación exploratoria:** se aplicó este tipo de investigación para generar el primer acercamiento al objeto de estudio es decir al grupo asociativo, así como también a los profesionales de áreas administrativas que formaron parte del proceso investigativo para establecer opiniones con respecto a la propuesta.

**Investigación descriptiva:** se empleó este tipo de investigación para analizar cualidades, condiciones del objeto de estudio así como también documentos bibliográficos que respalden a la investigación por medio de diferentes técnicas de recopilación de información.

**Investigación bibliográfica:** este tipo de investigación permitió recopilar diferentes tipos de información por medio de libros, folletos, leyes, reglamentos que contribuirían al desarrollo de la investigación.

**Investigación aplicada:** se consideró este tipo de investigación por que se aplica de manera directa a la asociación “unida con fe hacia nuevos horizontes” sirviendo también como modelo para otras asociaciones.

## **2.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.**

- **Método inductivo:** se aplicó el método inductivo por que partimos de hechos particulares y establecemos una conclusión general, es decir que exploramos por medio de la observación no estructurada y las entrevistas abiertas y concluimos relacionándolos con teorías que aportaron a la variable dependiente e independiente, el método inductivo permitió conocer como estaba el objeto de estudio y cuáles eran las opiniones frente al mismo para poder establecer la propuesta a emplearse como solución.
- **Método deductivo:** se aplicó el método deductivo porque partimos de hechos generales a particulares, es decir que describimos por medio de las encuestas y la investigación documental resultados generales que aporten de manera específica al objeto de estudio, este método permitirá además conocer como la teoría aplicada en una investigación afecta de manera positiva o negativa, lo que conlleva en afirmar que la teoría es realmente importante en la propuesta.

## 2.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

**Observación directa:** se aplicó esta técnica para registrar sistemáticamente la información mediante fichas de observación que será útil para:

- ❖ **la investigación exploratoria**, servirá para generar un primer acercamiento directo y primario al objeto de estudio con la finalidad de conocer problemas y construir el marco teórico, así como para ampliar la comprensión de las dimensiones de las variables; esto se hará a través de observación no estructurada e indirecta.
  
- ❖ **la investigación descriptiva**, se empleará por medio de la observación estructurada, mecánica, directa e indirecta. para registrar información estadística de la población de los diferentes grupos objetivos que participan en la investigación (profesionales, asociación) de tal forma que permita calcular el tamaño de muestra.

**Entrevista:** se aplicó esta técnica con la finalidad de sondear en profundidad el tema de investigación de manera cualitativa con preguntas abiertas por medio del cuestionario semi-estructurado y evaluar percepciones, puntos de vistas, razones, motivaciones, actitudes por parte de los profesionales de áreas administrativas con el propósito de ampliar las dimensiones de las variables relacionadas con el ámbito general de la propuesta y del problema al objeto de estudio.

**Encuesta:** se aplicó este tipo de técnicas de investigación a los integrantes que conforman la asociación y servirá para cuantificar las variables y componentes de los factores que determinan el clima organizacional, el diseño organizacional y las actividades que desempeñan en la organización, así mismo se aplicó la encuesta externa a los consumidores con la finalidad de sondear el mercado que permita generar estrategias y de esta manera se pueda describir la realidad de los factores internos y externos que determinan la propuesta.

**Análisis documental:** se aplicó este tipo de técnicas que sirvieron de respaldo en proporcionar información de manera escrita a la variable dependiente e independiente como libros, leyes, reglamentos, internet.

## 2.6. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

**Ficha de observación:** se empleó este instrumento con la finalidad de elaborar un documento que sirva de apoyo y respaldo para la observación del objeto de estudio.

**Ficha de entrevista:** se empleó con la finalidad de recolectar información y establecer una serie de preguntas que sirvan de apoyo, el cual fue muy útil porque permitió identificar información para la elaboración de planes de mejoras y de análisis de problemas.

**Documental bibliográfico:** es de mucha validez, permitió recopilar información de libros y analizar a diferentes autores que relacionan teorías con respecto a la propuesta entre ellas están teorías del diseño organizacional por el autor Richard Daft.

**Cuestionario:** se diseñó y utilizó un instrumento con preguntas abiertas y preguntas cerradas utilizando escalas ordinales, dicotómicas, actitudinales, diferencial semántico, escala de liker. Ejemplo de escala de Liker:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo.



## 2.7. POBLACIÓN Y MUESTRA.

### 2.7.1. POBLACIÓN Y MUESTRA DE OBSERVACIÓN.

Mediante un muestreo por juicio se determinó levantar información necesaria al sitio donde está ubicada la asociación por ser el objeto de estudio con la finalidad de obtener la información precisa para el correcto planteamiento del problema de investigación.

### 2.7.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ENTREVISTA A PROFESIONALES.

**CUADRO 6** Población de entrevistas a profesionales.

<b>ECONOMISTAS</b>	<b>INGENIEROS COMERCIALES</b>
1 Aquino Calche Pedro	36 Arriega Baidal German
2 Asencio Nelson	37 Benavides Rodriguez Arturo
3 Baquerizo Julio	38 Burgos Orrala Freddy
4 Batallas David	39 Cedeño Pinoargote Jairo
5 Bohórquez Marcos	40 Chavez Castillo Jimmy
6 Calche Rosales William	41 Flores Pillasagua Ider
7 Cochea Tomalá Hermelinda	42 Galarza Mendez Arnaldo
8 España Roca Freddy	43 Gomez Tumbaco Guido
9 Floreano Fanny	44 Gonzales Rodriguez Arturo
10 Gonzabay Silvano	45 Hidalgo Vaca Patricio
11 González Castillo Gabriel	46 Lavayen pedro
12 Lucín Borbor Roxana	47 Leon Castro Marcelo
13 Matamoros M. Edison	48 Loor del Pezo Fabricio
14 Matías Quiróz Gustavo	49 Malave Rosales Robert
15 Menoscal Caravali Vicente	50 Mosquera Soriano German
16 Muñoz Ramón	51 Nuñez de la Cruz William
17 Muñoz Soriano Katty	52 Pezo Galdea Luis
18 Palomeque Harry	53 Pico Gutierrez Eduardo
19 Panchana Panchana Margarita	54 Pozo Tomala Freddy
20 Quimí Plúa César	55 Reyes Soriano Marcos
21 Quispe Jimmy	56 Rosales Muñoz Angel
22 Reyes Medina Kelvin	57 Soto Salinas Luis
23 Roca Villón Viviana	58 Suarez Albario Eduardo
24 Rodríguez Vicente	59 Valverde Pineda Ramon
25 Sánchez Donny	60 Villao Fuentes Cristhian
26 Suárez Javier	61 Villao Viteri Jose
27 Tigreo Félix	62 Yagual Franco Julio
28 Tomalá González Julio	
29 Toral Tatiana	
30 Torres Jaime	
31 Vera González Narcisca	
32 Vera Marilú	
33 Wasbrum Wendy	
34 Yagual Juan Carlos	
35 Yagual Raúl	

**Fuente:** Colegio de Ingenieros y Economistas de la Provincia de Santa Elena.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

Para realizar este tipo de entrevistas se escogió como población al Colegio de Ingenieros y Economistas de la Provincia de Santa Elena por medio de una base de datos proporcionada por uno de los miembros tanto del colegio de ingenieros como de los economistas como se muestra en el cuadro 6.

POBLACIÓN	Nº
ECONOMISTAS	35
INGENIEROS COMERCIALES	27
TOTAL	62

**Fuente:** Colegio de Ingenieros y Economistas de la Provincia de Santa Elena.  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

Se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple el cual todos los miembros de la población tienen la misma probabilidad de ser escogidos y se determina la muestra que representan 22 profesionales como lo demuestra la tabla siguiente:

**CUADRO 7** Muestra de entrevistas a profesionales.

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{e^2}$$

POBLACIÓN FINITA	
Z	90%
p	85%
q	15%
e	10%
N	62
N-1	61

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA	
MUESTREO SISTEMÁTICO	
N	62
N	22
r=N/n	3

**Fuente:** Colegio de Ingenieros y Economistas de la Provincia de Santa Elena.  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

### 2.7.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ENCUESTA INTERNA.

Mediante muestreo aleatorio simple para este tipo de investigación se escogió como población a todos los integrantes de la asociación que estén directamente relacionada con la misma el cual representan 25 artesanas que se encuentran distribuidas entre personal ejecutivo, directivo, administrativo y operativo.

**CUADRO 8** Población de la encuesta interna

<b>POBLACIÓN</b>	<b>Nº</b>
Presidenta	1
Vicepresidenta	1
Personal Administrativo	3
Socias en general	20
Total	25

**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

La muestra representa el total de la población donde todas las artesanas tienen la misma probabilidad de ser medidas por ser pequeño el tamaño de la muestra.

**CUADRO 9** Muestra de la encuesta interna

<b>POBLACIÓN</b>	<b>Nº</b>
Presidenta	1
Vicepresidenta	1
Personal Administrativo	3
Socias en general	20
Total	25

**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

#### 2.7.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ENCUESTA A CONSUMIDORES.

Para realizar este tipo de encuesta se escogió como población total a los habitantes de la Provincia de Santa Elena por medio de una base de datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos como se muestra a continuación:

**CUADRO 10** Marco muestral población objetivo.

MARCO MUESTRAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
De 15 a 19 años	15.407	18%	14.467	17%
De 20 a 24 años	13.913	16%	13.262	16%
De 25 a 29 años	12.708	15%	12.804	15%
De 30 a 34 años	11.664	13%	11.303	14%
De 35 a 39 años	10.184	12%	9.907	12%
De 40 a 44 años	8.800	10%	8.437	10%
De 45 a 49 años	7.749	9%	7.531	9%
De 50 a 54 años	6.125	7%	5.885	7%
TOTAL	86.550	100%	83.596	100%
<b>POBLACION OBJETIVO</b>	<b>170.146</b>			
<b>HOMBRES+MUJERES</b>				

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censo.

Elaborado por: William Domínguez Orrala.

Se aplicó un muestreo no probabilístico por cuotas, el cual la población total representa 308.693 habitantes, la población objetivo representa 170.146 y una muestra de 246 personas de 15 a 45 años de edad entre hombres y mujeres, para la respectiva recopilación de información se procederá a tener apoyo de 2 estudiantes de la carrera de ingeniería en desarrollo empresarial.

#### Muestra para encuesta a consumidores.

**p** = Probabilidad de éxito (80%)

**q** = Probabilidad de fracaso (20%)

**N**= Tamaño de la población (140.146)

**M**= Margen de confiabilidad (5%)

**N**= Nivel de confianza (0,95) **Z**= (1.96)

**n** = Tamaño de muestra

$$n = \frac{N.P.Q}{\frac{M^2}{N^2} (N - 1) + P.Q}$$

$$n = \frac{140.146 * 0.8 * 0.2}{\frac{0.05^2}{1.96^2} (140.146 - 1) + 0.8 * 0.2}$$

$$n = 246$$

**CUADRO 11** Distribución de la muestra por cuotas.

EDAD Y SEXO								MUESTRA
De 15 a 19 años	15.407	9%	22	De 15 a 19 años	14.467	9%	21	43
De 20 a 24 años	13.913	8%	20	De 20 a 24 años	13.262	8%	19	39
De 25 a 29 años	12.708	7%	18	De 25 a 29 años	12.804	8%	18	37
De 30 a 34 años	11.664	7%	17	De 30 a 34 años	11.303	7%	16	33
De 35 a 39 años	10.184	6%	15	De 35 a 39 años	9.907	6%	14	29
De 40 a 44 años	8.800	5%	13	De 40 a 44 años	8.437	5%	12	25
De 45 a 49 años	7.749	5%	11	De 45 a 49 años	7.531	4%	11	22
De 50 a 54 años	6.125	4%	9	De 50 a 54 años	5.885	3%	8	17
<b>TOTAL HOMBRES</b>	<b>86.550</b>	<b>51%</b>	<b>125</b>	<b>TOTAL MUJERES</b>	<b>83.596</b>	<b>49%</b>	<b>121</b>	<b>246</b>

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censo.

Elaborado por: William Domínguez Orrala.

**CUADRO 12** Distribución de la muestra por cantón

DISTRIBUCION POR CANTON				Santa Elena	La Libertad	Salinas
De 15 a 24 años	29.320	17%	42	20	13	9
De 25 a 34 años	24.372	14%	35	17	11	8
De 35 a 44 años	18.984	11%	27	13	8	6
De 45 a 54 años	13.874	8%	20	9	6	4
	86.550	51%	125	59	39	27
De 15 a 24 años	27.729	16%	40	19	12	9
De 25 a 34 años	24.107	14%	35	16	11	8
De 35 a 44 años	18.344	11%	26	12	8	6
De 45 a 54 años	13.416	8%	19	9	6	4
<b>TOTAL</b>	<b>83.596</b>	<b>49%</b>	<b>121</b>	<b>57</b>	<b>37</b>	<b>27</b>
<b>TOTAL</b>	<b>170.146</b>	<b>100%</b>	<b>246</b>	<b>115</b>	<b>76</b>	<b>54</b>

CANTÓN	FRECUENCIA	%	% n
SANTA ELENA	144.076	47%	115
LA LIBERTAD	95.942	31%	76
SALINAS	68.675	22%	54
<b>TOTAL</b>	<b>308.693</b>	<b>100%</b>	<b>246</b>

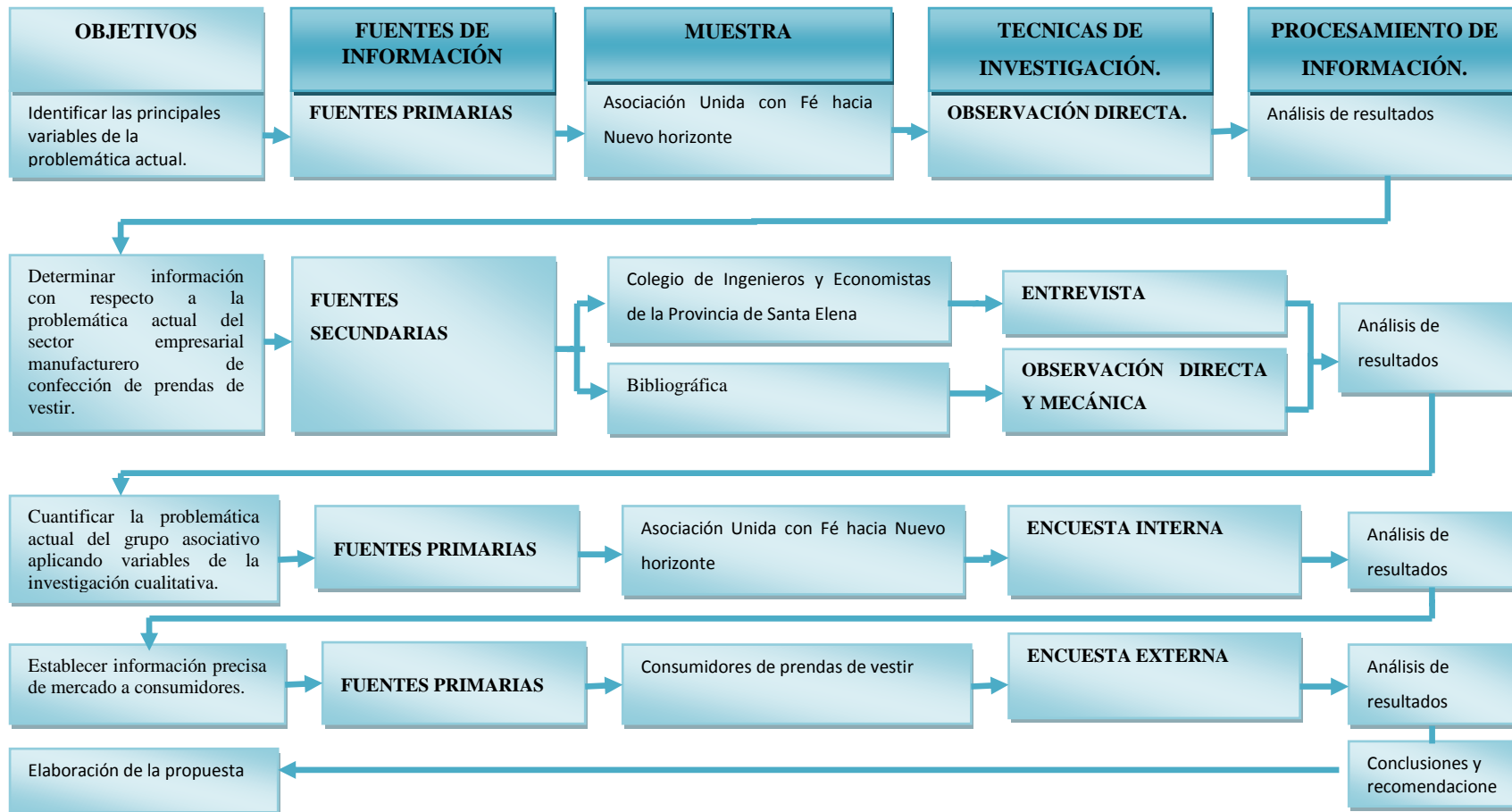
Fuente: Instituto Estadísticas y Censo.

Elaborado por: William Domínguez Orrala.

## 2.8. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

La recopilación de información es un proceso que implica una serie de pasos, a continuación se presenta un esquema general del procedimiento de la investigación para usarse en la recolección de datos necesarios para responder a los objetivos planteados.

**CUADRO 13** Procedimiento de la investigación.



**Fuente:** Roberto Hernández Sampieri (2010)  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

## **CAPÍTULO III**

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.**

A continuación se detalla la metodología mencionada en el capítulo anterior puesta en práctica, empleando las diferentes técnicas de recolección de datos como son: la observación, entrevista, encuesta interna y externa las mismas que fueron desarrolladas en base a los indicadores del cuadro de la operacionalización de las variables mediante técnicas de escalafón el cual fueron clasificadas en función al vocablo generador relacionadas al tema de diseño organizacional y sus diferentes elementos que lo conforman.

#### **3.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN.**

La investigación cualitativa realizada a la asociación “Unidas con Fe hacia Nuevos Horizontes” ubicada en la comunidad de Rio Verde del cantón Santa Elena se realizó con la finalidad de generar el primer acercamiento al objeto de estudio en mención, de tal manera que se pueda describir los diferentes elementos que lo constituyen para la respectiva toma de decisiones el cual se determina que: la asociación está constituida legalmente según CODENPE, tiene como fin la elaboración de todo tipo de prendas de vestir para hombres y mujeres entre ellas camisas, pantalones blusas, short, trajes ejecutivos, entre otras.

Cuenta con recursos principales como la mano de obra y tecnología básica necesarios para llevar a cabo las actividades productivas, la mano de obra se caracteriza por ser artesanal ya que sus miembros lo han heredado de sus ancestros destacándose en la parte productiva es decir en la elaboración de prendas de vestir, así mismo la tecnología fue financiada por parte del MIES-IEPS que representa alrededor de \$73.000 para la implementación del taller de costura.

Cuentan con tecnología como: maquinas industriales, maquinas cortadoras, estampadoras, etc. que representan alrededor de 25 maquinarias ya que por estar en una zona comunal se acoge a diferentes beneficios implementados por el gobierno de acuerdo a la política económica pública de fomento al desarrollo.

Hay participaciones en ferias para promover sus prendas, trabajan para el gobierno y la empresa privada o empresas de comercialización, la mayor parte de sus prendas es llevada a la provincia del Guayas, en la vía Guayaquil-Salinas tienen valla publicitaria con la marca GREENRIVER, han participado en proyectos como hilando el desarrollo, se brinda capacitación pero no la suficiente según establecen artesanas del grupo asociativo.

Los principales problemas dentro de la asociación se describen a continuación:

- Con la parte organizativa.
- Escaso direccionamiento estratégico.
- Escasos procesos de producción.
- Carecimiento de una estructura organizacional.
- Bajo nivel de manejo administrativo.
- Todas las actividades se manejan empíricamente.
- Existe iniciativa por parte de la directiva pero no los suficientes conocimientos es decir falta de capacitación.
- Débil desarrollo organizacional.
- El clima de trabajo no es el adecuado.
- Falta de estrategias que contribuyan con el desarrollo organizacional.
- Demás debilidades internas.



### 3.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA.

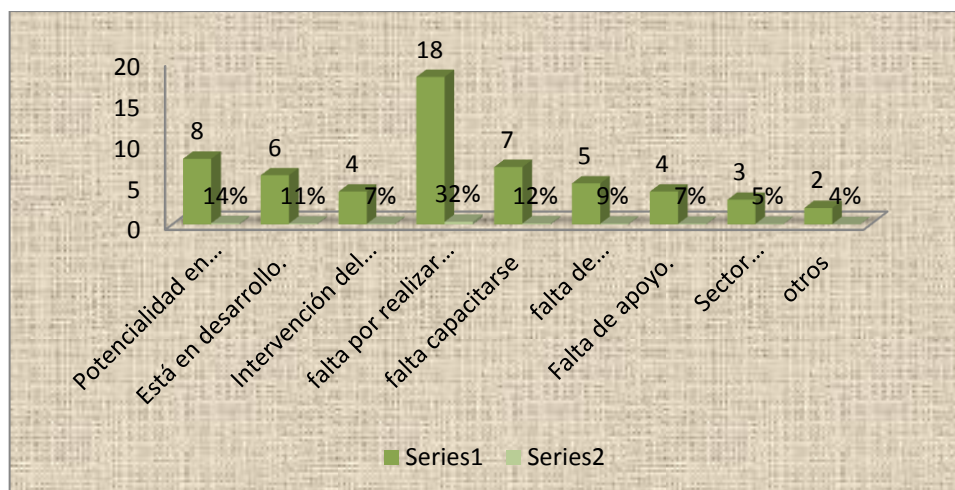
**PREGUNTA 1** ¿Cuál es su opinión con respecto al sector empresarial manufacturero en la provincia de Santa Elena?

**TABLA 1** Análisis del sector empresarial manufacturero.

RESPUESTAS POSITIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Potencialidad en mano de obra.	8	14%
Está en desarrollo.	6	11%
Intervención del gobierno	4	7%
RESPUESTAS NEGATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
falta por realizar actividades	18	32%
falta capacitarse	7	12%
falta de organización	5	9%
Falta de apoyo.	4	7%
Sector desprotegido.	3	5%
otros	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista a profesionales  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 1** Análisis del sector empresarial manufacturero.



**Fuente:** Entrevista a profesionales  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** Según el gráfico el 14% de los entrevistados con respecto a las respuestas positivas señalan la potencialidad de mano de obra de la localidad, es decir que se destacan las actividades productivas que realizan los artesanos de la Provincia de Santa Elena. Las respuestas negativas señalan que se debe fortalecer estratégicamente a los grupos asociativos con un alto porcentaje de 32%.

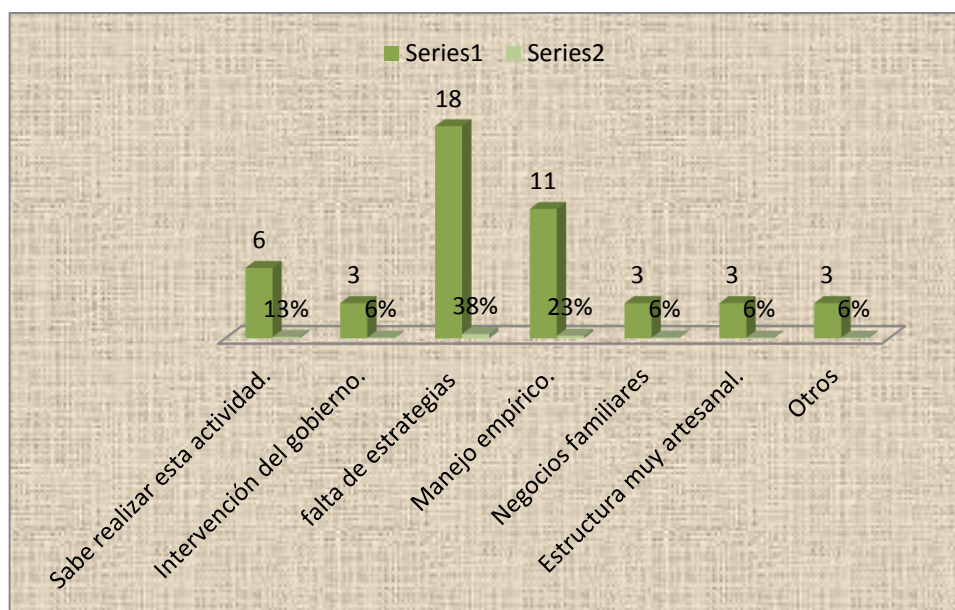
**PREGUNTA N° 2:** ¿Y específicamente al sector de prendas de vestir?

**TABLA 2** Sector empresarial de prendas de vestir.

RESPUESTAS POSITIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sabe realizar esta actividad.	6	13%
Intervención del gobierno.	3	6%
RESPUESTAS NEGATIVAS.	FRECUENCIA	PORCENTAJE
falta de estrategias	18	38%
Manejo empírico.	11	23%
Negocios familiares	3	6%
Estructura muy artesanal.	3	6%
Otros	3	6%
TOTAL	47	100%

**Fuente:** Entrevista a profesionales  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 2** Sector empresarial de prendas de vestir



**Fuente:** Entrevista a profesionales  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** Las respuestas positivas con una ponderación del 13% señalan que los artesanos de la Provincia de Santa Elena saben realizar actividades productivas es decir confeccionar prendas de vestir su actividad principal, las respuestas negativas con un alto porcentaje del 38% consideran la necesidad de establecer estrategias para contribuir al desarrollo del sector de confección ya que todas las actividades se realizan empíricamente así lo considera un 23% de profesionales.

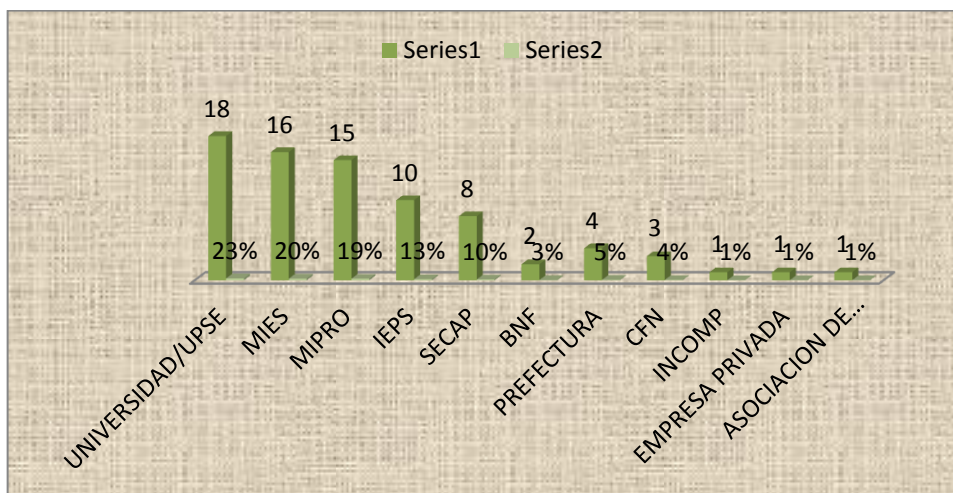
**PREGUNTA N° 3** ¿Cuáles son las principales instituciones que le compete dar apoyo al sector empresarial manufacturero de confección?

**TABLA 3** Instituciones públicas de apoyo.

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
UNIVERSIDAD/UPSE	18	23%
MIES	16	20%
MIPRO	15	19%
IEPS	10	13%
SECAP	8	10%
BNF	2	3%
PREFECTURA	4	5%
CFN	3	4%
INCOMP	1	1%
EMPRESA PRIVADA	1	1%
ASOCIACION DE ARTESANOS	1	1%
TOTAL	79	100%

Fuente: Entrevista a profesionales  
Elaborado por: William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 3** Instituciones públicas de apoyo



Fuente: Entrevista a profesionales  
Elaborado por: William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** Las instituciones públicas juegan un papel importante como entes principales para aportar desarrollo al sector empresarial manufacturero de confección, la universidad tiene el más alto porcentaje, 23%, los otros actores principales entre ellas el MIES con 20% y MIPRO con 19%, aportan significativamente como instituciones de fomento al desarrollo productivo.

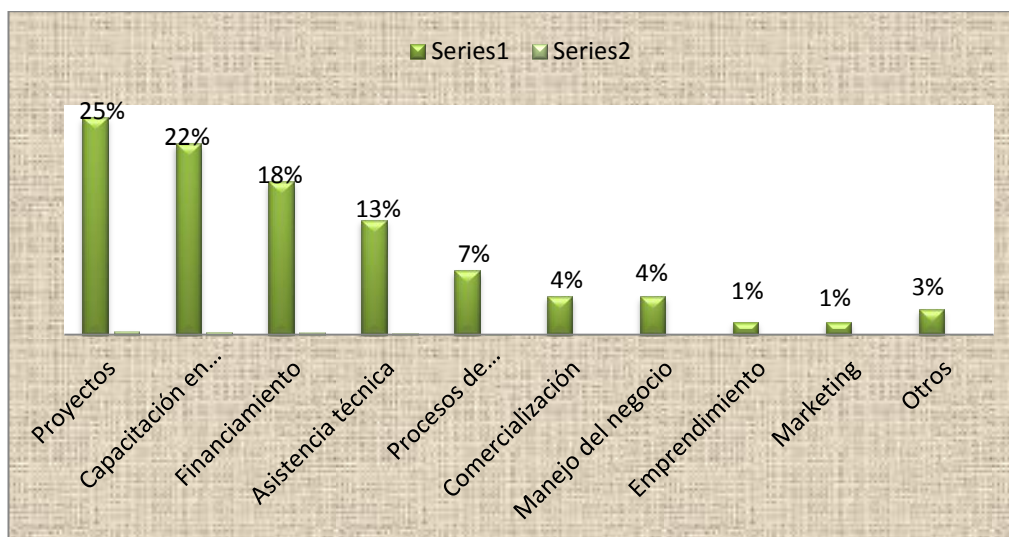
**PREGUNTA N° 4** ¿En qué consiste el apoyo por parte de las instituciones?

**TABLA 4** Tipo de apoyo por parte de instituciones.

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Proyectos de desarrollo	17	25%
Capacitación en diferentes áreas	15	22%
Financiamiento	12	18%
Asistencia técnica	9	13%
Procesos de legalización	5	7%
Comercialización	3	4%
Manejo del negocio	3	4%
Emprendimiento	1	1%
Marketing	1	1%
Otros	2	3%
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista a profesionales  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**GRAFICO 4** Tipo de apoyo por parte de instituciones



**Fuente:** Entrevista a profesionales  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** Según el resultado de la entrevista realizada a profesionales un 25% señala que los principales apoyos deben estar enmarcados en proyectos de desarrollo empresarial, la capacitación en diferentes áreas, 22%, y el financiamiento como base fundamental para fomento al desarrollo 18%.

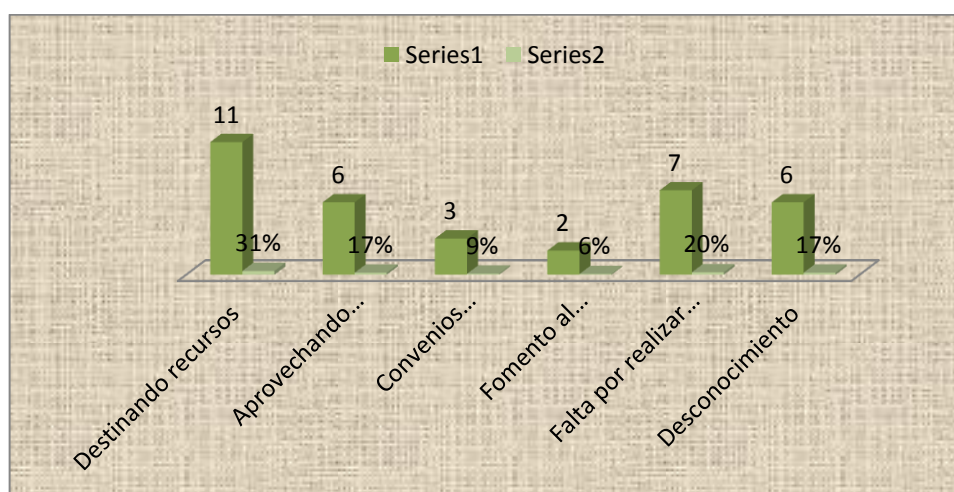
**PREGUNTA N° 5** ¿Qué se está haciendo para apoyar al sector empresarial manufacturero de confección?

**TABLA 5** Apoyo al sector manufacturero de confección.

RESPUESTAS POSITIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Destinando recursos	11	31%
Aprovechando recursos	6	17%
Convenios interinstitucionales	3	9%
Fomento al desarrollo productivo	2	6%
RESPUESTAS NEGATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Falta por realizar actividades	7	20%
Desconocimiento	6	17%
TOTAL	35	100%

Fuente: Entrevista a profesionales  
Elaborado por: William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 5** Apoyo al sector de confección.



Fuente: Entrevista a profesionales  
Elaborado por: William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** Actualmente hay un aparato estatal en la provincia de Santa Elena que por medio de la política económica pública y en base al modelo de desarrollo regional está destinando recursos económicos vía créditos reembolsables y no reembolsables, aprovechando los recursos como la mano de obra y estableciendo convenios entre las diferentes instituciones para apoyar al sector de confección de prendas de vestir, así lo determina el 63% de profesionales.

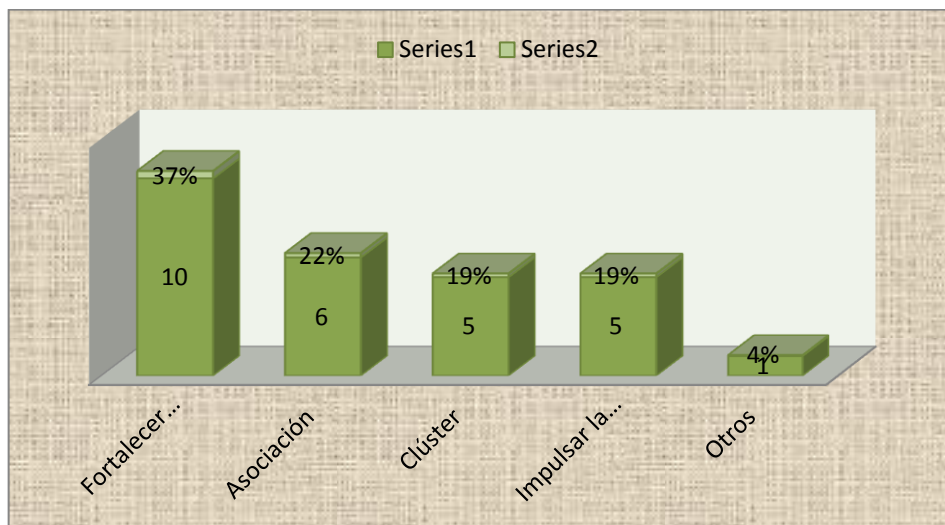
**PREGUNTA N° 6** ¿Qué más se podría hacer para impulsar el desarrollo de la artesanía de confección?

**TABLA 6** Impulso al desarrollo de la artesanía de confección.

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Fortalecer actividades administrativas y productivas	10	37%
Asociación	6	22%
Clúster	5	19%
Impulsar la comercialización	5	19%
Otros	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista a profesionales  
**Elaboración:** William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 6** Impulso al desarrollo de la artesanía de confección.



**Fuente:** Entrevista a profesionales  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** El resultado de la entrevista realizada a profesionales en áreas administrativas indica que se debe fortalecer actividades administrativas y productivas así lo determina un 37% ya que esto representa el pilar fundamental para el desarrollo de la artesanía de confección, aunque también hay que destacar la importancia de la asociatividad con un, 22%, y el clúster con un 19% que aportan significativamente para el desarrollo de la artesanía de confección.

**PREGUNTA N° 7** ¿Cree Ud. que un diseño organizacional contribuirá con el desarrollo empresarial, mejorando la eficiencia administrativa-productiva de los grupos asociativos dedicados a la confección de prendas de vestir?

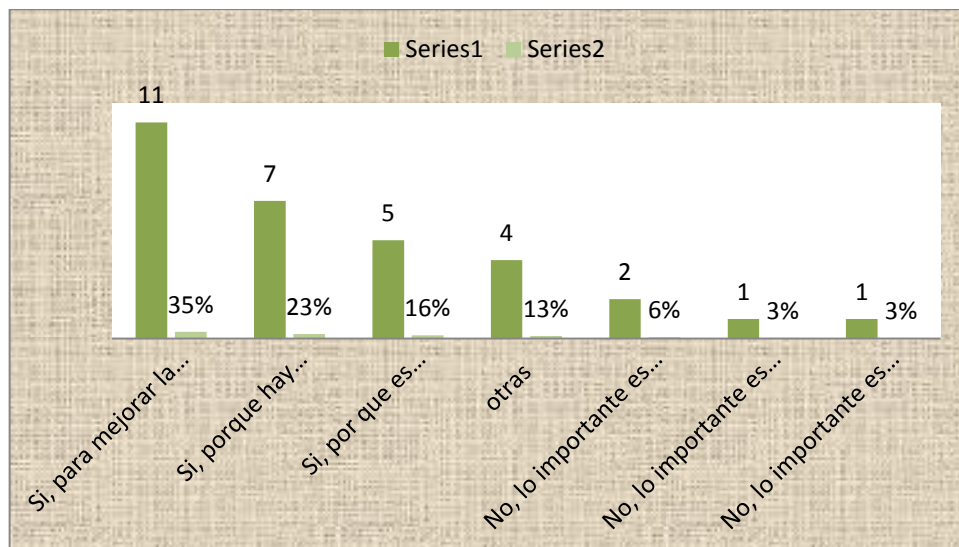
**TABLA 7** Eficiencia administrativa-productiva.

RESPUESTAS POSITIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si, para mejorar la organización	11	35%
Si, porque hay empirismo	7	23%
Si, por que es necesario estructurar la organización	5	16%
otras	4	13%
RESPUESTAS POSITIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No, lo importante es un estudio de mercado	2	6%
No, lo importante es la comercialización de productos.	1	3%
No, lo importante es asociarse.	1	3%
TOTAL	31	100%

Fuente: Entrevista a profesionales

Elaboración: William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 7** Eficiencia administrativa-productiva.



Fuente: Entrevista a profesionales

Elaborado por: William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** Según el resultado de la entrevista realizada a profesionales indica que un diseño organizacional con un alto porcentaje de, 84%, sería una de las ventajas para las asociaciones que confeccionan prendas de vestir porque permite mejorar la eficiencia administrativa-productiva, ya que los artesanos realizan todas sus actividades de manera empírica, entonces es necesario estructurar la asociación que como microempresa necesita un desarrollo organizacional.

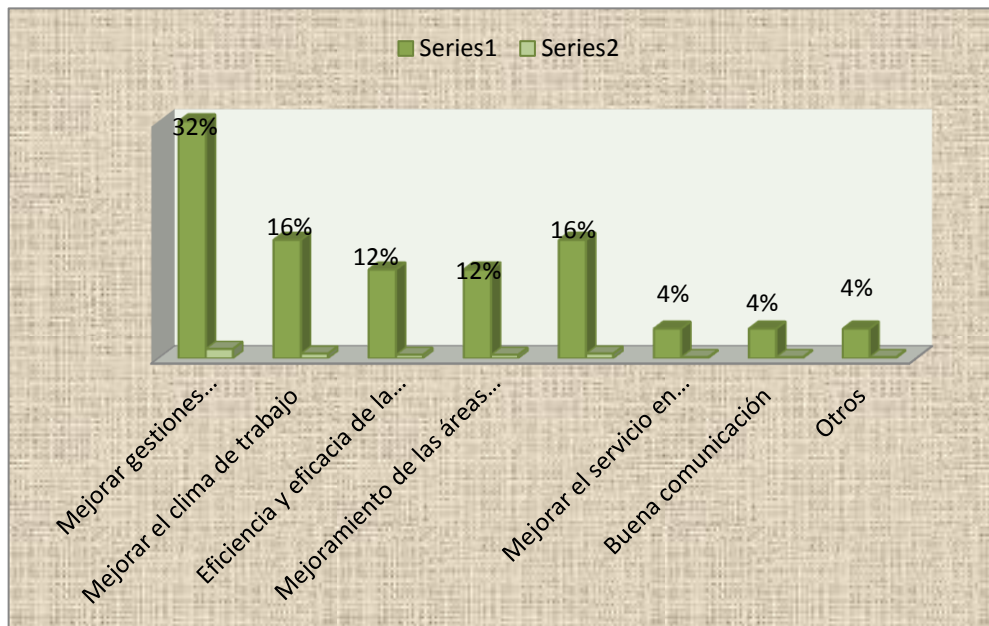
**PREGUNTA N° 8** ¿En que beneficia un diseño organizacional?

**TABLA 8** Beneficios de un diseño organizacional.

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejorar gestiones administrativas y productivas	8	32%
Mejorar el clima de trabajo	4	16%
Eficiencia y eficacia de la organización	3	12%
Mejoramiento de las áreas funcionales	3	12%
Mejorar gestiones de producción	4	16%
Mejorar el servicio en general	1	4%
Buena comunicación	1	4%
Otros	1	4%
TOTAL	25	100%

**Fuente:** Entrevista a profesionales  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 8** Beneficios de un diseño organizacional



**Fuente:** Entrevista a profesionales  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** Según el resultado de la entrevista realizada a profesionales con un alto porcentaje de, 32%, indica que el beneficio principal de un diseño organizacional es mejorar las gestiones administrativas y productivas, el clima de trabajo, 16%, y las gestiones de producción con 16% aportan significativamente.



**PREGUNTA N° 9** ¿Qué elementos se debería considerar para la elaboración de un diseño organizacional?

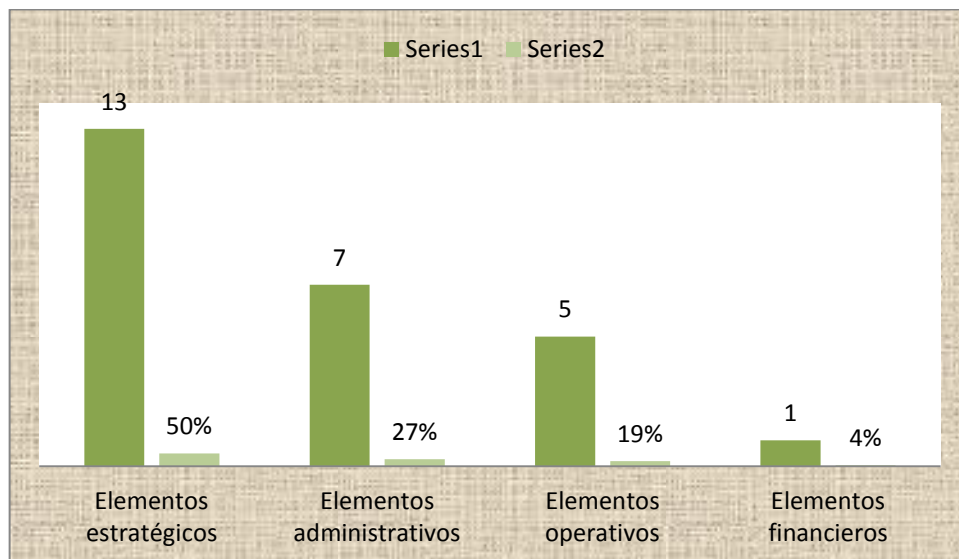
**TABLA 9** Elementos del diseño organizacional.

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Elementos estratégicos	13	50%
Elementos administrativos	7	27%
Elementos operativos	5	19%
Elementos financieros	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista a profesionales

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala

**GRÁFICO 9** Elementos del diseño organizacional



**Fuente:** Entrevista a profesionales.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** Los elementos definidos revelan la importancia que tienen para considerarlos en la propuesta, los estratégicos (50%) se direccionan con la misión, visión, objetivos, políticas, estrategias, etc. Los administrativos (27%) con el manual de funciones, reglamentación interna, organigramas. Los operativos (19%) con procesos, flujos de procesos, y los financieros con la inversión, control de ingresos, gastos y manejo de costos, etc.

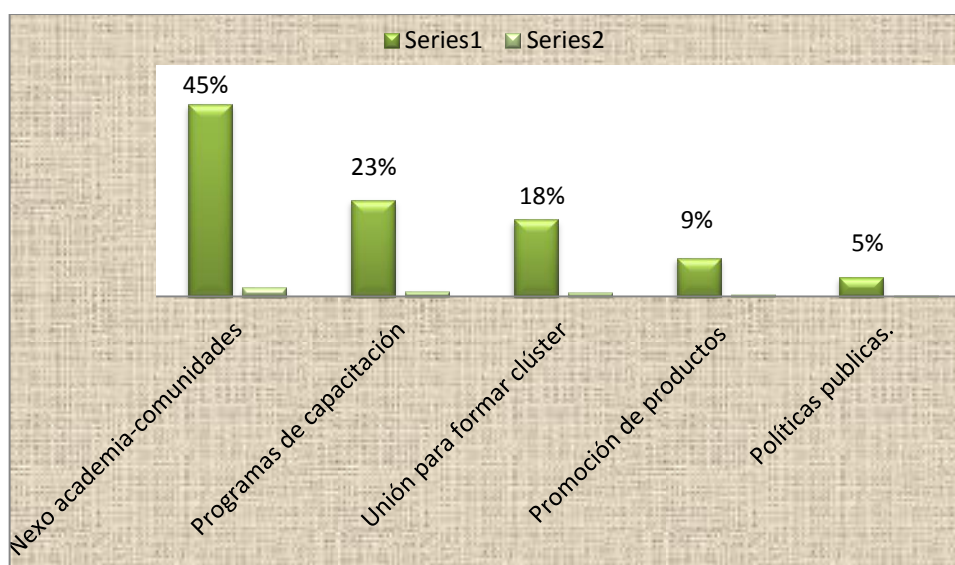
**PREGUNTA N° 10** Recomendaciones para impulsar el desarrollo de las asociaciones dedicadas a la confección.

**TABLA 10** Recomendaciones de desarrollo

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nexo academia-comunidades	10	45%
Programas de capacitación	5	23%
Unión para formar clúster	4	18%
Promoción de productos	2	9%
Políticas públicas.	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista a profesionales.  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 10** Recomendaciones de desarrollo



**Fuente:** Entrevista a profesionales.  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** El resultado de la entrevista realizada a profesionales resalta la importancia que tiene la academia y sus estudiantes en vincularse con las comunidades donde se desarrollan actividades productivas (45%) para elaborar y ejecutar proyectos, programas de capacitación (23%), destacan también la importancia que tiene la asociatividad para formar clúster y responder a economías de escala (18%).

### 3.3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA INTERNA.

Encuesta dirigida a las artesanas miembros de la asociación.

#### PREGUNTA N°1 edad

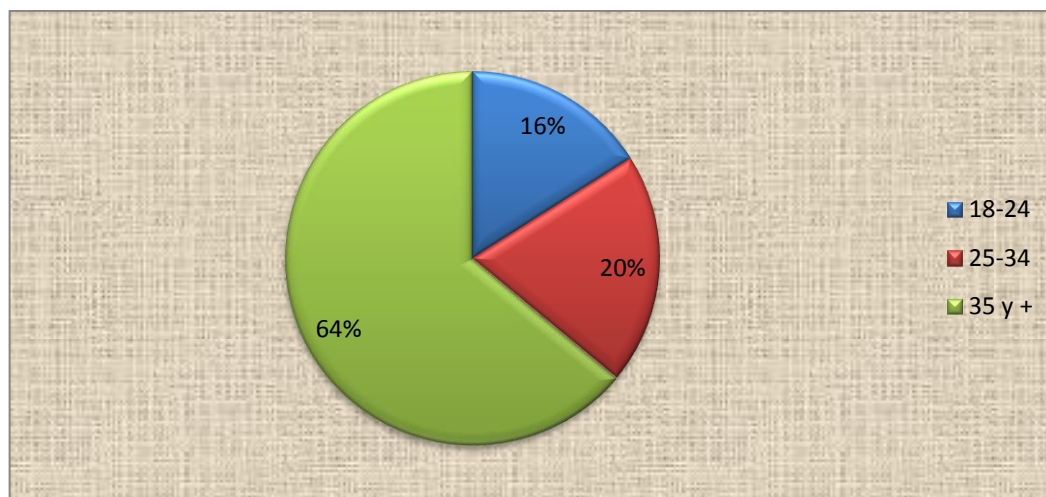
**TABLA 11** Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	18-24	4	11,8	16,0	16,0
	25-34	5	14,7	20,0	36,0
	35 y +	16	47,1	64,0	100,0
	Total	25	73,5	100,0	
Perdidos	Sistema	9	26,5		
Total		34	100,0		

Fuente: Encuesta interna

Elaborado por: William Domínguez Orrala

**GRAFICO 11** Edad.



Fuente: Encuesta interna

Elaborado por: William Domínguez Orrala

**ANÁLISIS:** Del total de personas encuestadas que representan 25 socias, el 16% está entre 18 a 24 años, el 20% entre 25-34 y el 64% tiene 35 años en adelante, esto refleja la importancia que tiene el grupo asociativo con un alto porcentaje de personas con experiencia a cargo de sacar adelante a la misma.

**PREGUNTA N° 2** ¿Qué nivel de instrucción en la rama de confección tiene?

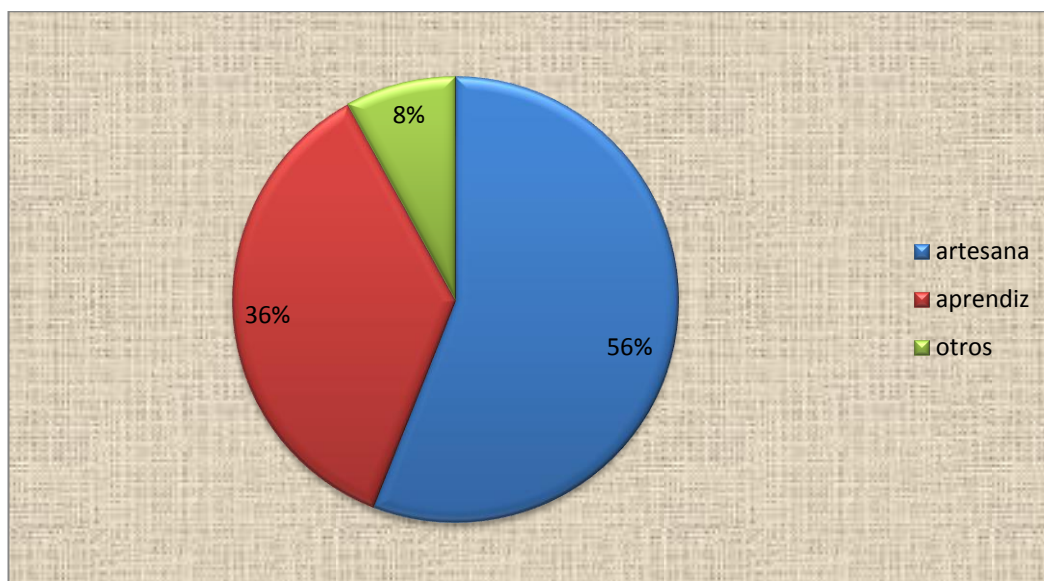
**TABLA 12** Instrucción en la rama de confección.

Instrucción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos artesana	14	41,2	56,0	56,0
aprendiz	9	26,5	36,0	92,0
Otros	2	5,9	8,0	100,0
Total	25	73,5	100,0	
Perdidos Sistema	9	26,5		
Total	34	100,0		

**Fuente:** Encuesta interna

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala

**GRÁFICO 12** Instrucción en la rama de confección.



**Fuente:** Encuesta interna.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** Según el resultado de la encuesta interna realizada al grupo asociativo se determinó que: el 56% de personas encuestadas tiene instrucción en formación artesanal, el 36% es aprendiz o que está en proceso de acreditación artesanal y un 8% tiene otros niveles de instrucción formativa, rescatando la importancia que tiene la asociación de contar con personas especializadas en la rama de confección para el respectivo desarrollo de las actividades productivas.

**PREGUNTA N° 3** ¿Cuántos años lleva Ud. como socia en la asociación?

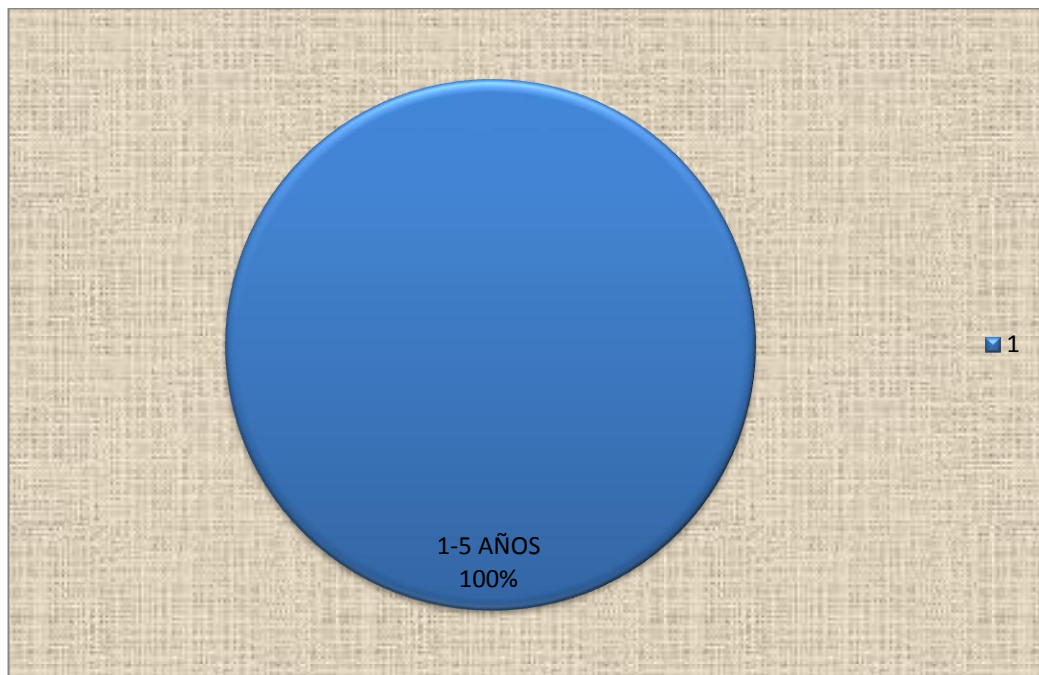
**TABLA 13** Años como socia en la asociación

Años	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1-5	25	73,5	100,0	100,0
Perdidos Sistema	9	26,5		
Total	34	100,0		

**Fuente:** Encuesta interna

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 13** Años como socia en la asociación.



**Fuente:** Encuesta interna

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** Según el resultado de la encuesta interna realizada al grupo asociativo se determinó que el 100% de las personas tienen 3 años formando parte del grupo asociativo.

**PREGUNTA N°4** ¿Cuál es el cargo principal en la asociación?

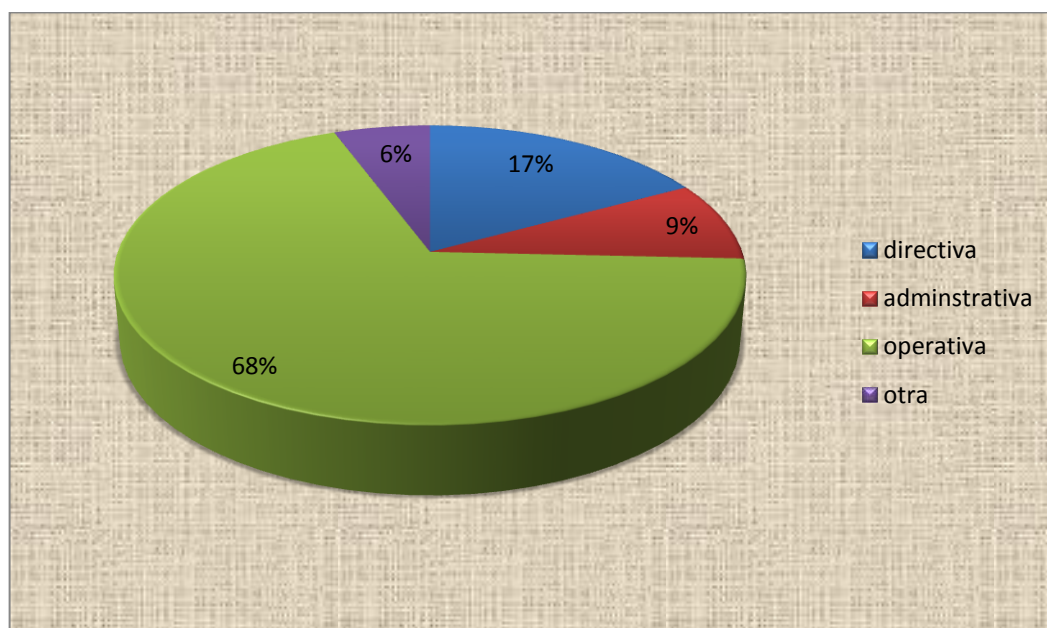
**TABLA 14** Cargo en la asociación.

Actividad		Respuestas		Porcentaje de casos
		N°	Porcentaje	N°
CARGO	Directiva	6	17,1%	24,0%
	Administrativa	3	8,6%	12,0%
	Operativa	24	68,6%	96,0%
	Otra	2	5,7%	8,0%
Total		35	100,0%	140,0%

**Fuente:** Encuesta interna

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 14** Cargo en la asociación.



**Fuente:** Encuesta interna

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** Según el resultado de la encuesta interna realizada al grupo asociativo se determina que la mayor parte de personas se dedican a labores de transformación productiva ya que representa un alto porcentaje de 68%, además existen otras funciones como administrar el negocio y cumplir funciones de directiva con el 9% y 17% respectivamente.

**PREGUNTA N°5** ¿Qué tan eficiente considera Ud. que ha sido la administración en la asociación "unidas con fé hacia nuevos horizontes"?

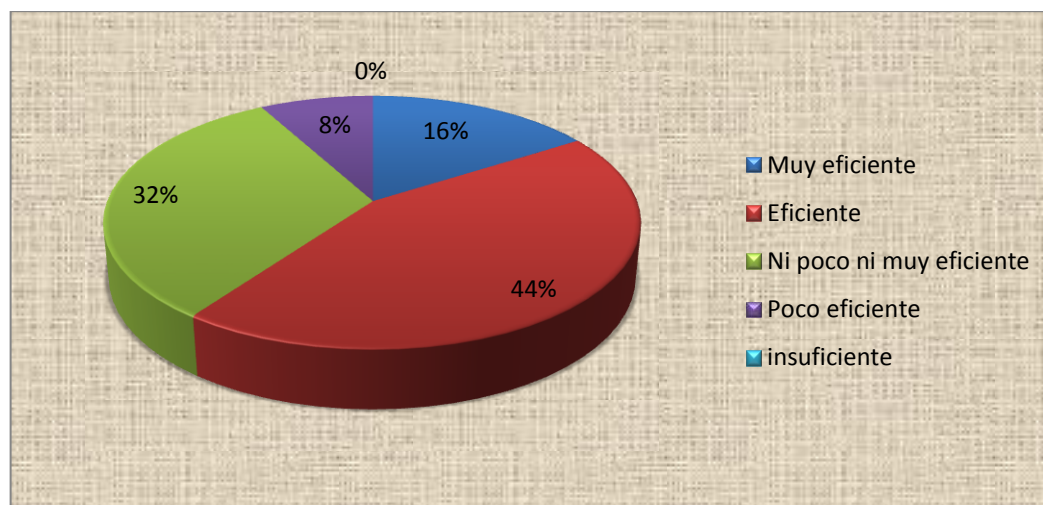
**TABLA 15** Nivel de eficiencia en la asociación

Nivel de eficiencia		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje
Válidos	Muy eficiente	4	11,8	16,0	16,0
	Eficiente	11	32,4	44,0	60,0
	Ni poco ni muy eficiente	8	23,5	32,0	92,0
	Poco eficiente	2	5,9	8,0	100,0
	Total	25	73,5	100,0	
Perdidos	Sistema	9	26,5		
Total		34	100,0		

Fuente: Encuesta interna

Elaborado por: William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 15** Nivel de eficiencia en la asociación



Fuente: Encuesta interna

Elaborado por: William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** El resultado de la encuesta interna realizada al grupo asociativo considera que la administración ha sido eficiente ya que representa el porcentaje más alto, 44%, resaltando la importancia que ha tenido la directiva en realizar gestiones en conseguir beneficios para la microempresa, además el 32% de encuestados opinan que ha sido ni poco ni muy eficiente ellos establecen que falta mucho por hacer para que la asociación se siga desarrollando.

**PREGUNTA N°6** ¿El trabajo en equipo dentro de la asociación es?

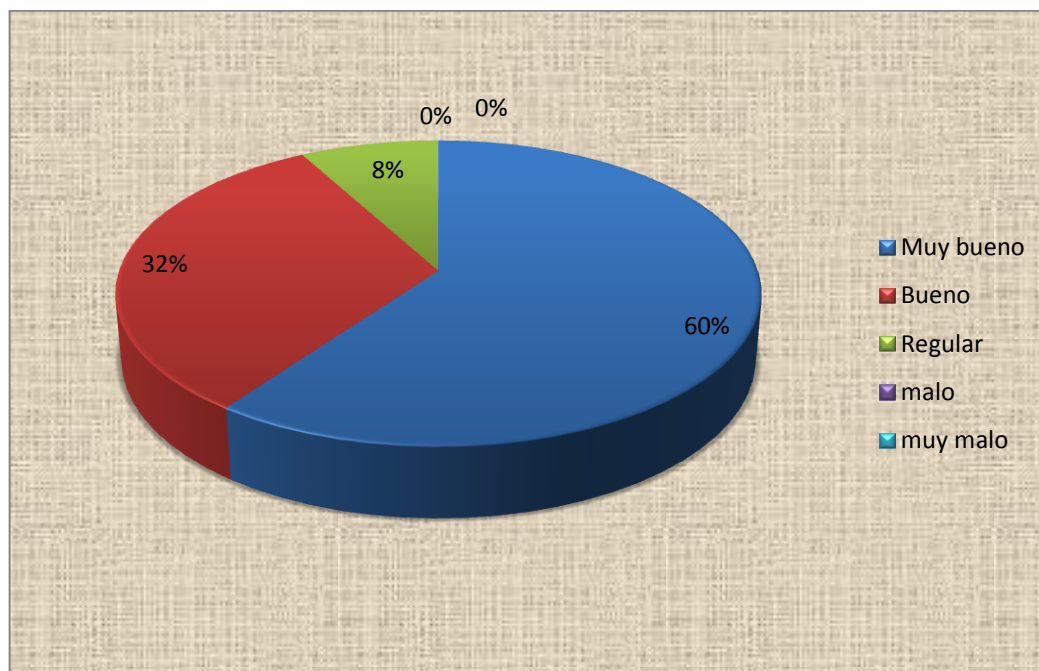
**TABLA 16** Trabajo en equipo

Trabajo en equipo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy bueno	15	44,1	60,0	60,0
	Bueno	8	23,5	32,0	92,0
	Regular	2	5,9	8,0	100,0
	Total	25	73,5	100,0	
Perdidos	Sistema	9	26,5		
	Total	34	100,0		

**Fuente:** Encuesta interna

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 16** Trabajo en equipo.



**Fuente:** Encuesta interna

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** Según el resultado de la encuesta interna realizada al grupo asociativo se resalta la importancia que tiene el trabajo en equipo de las asociadas ya que representa un 60% considerado muy bueno y un 32% de opiniones buenas.



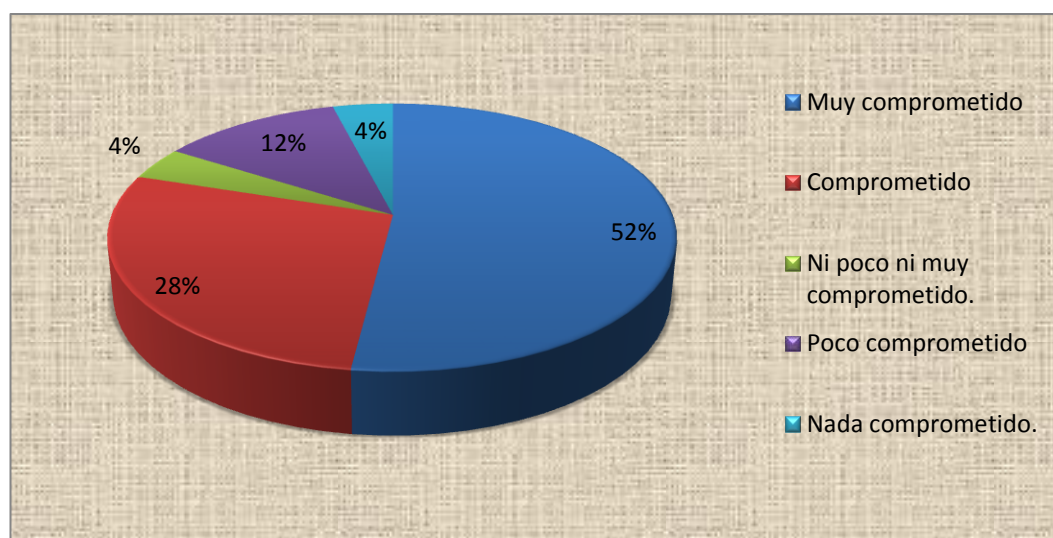
**PREGUNTA N°7** ¿Qué tan comprometida se siente Ud. con la organización para desarrollar todo tipo de actividad?

**TABLA 17** Compromiso.

Nivel de compromiso		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	cumulado
Válidos	Muy comprometido	13	38,2	52,0	52,0
	Comprometido	7	20,6	28,0	80,0
	Ni poco ni muy comprometido.	1	2,9	4,0	84,0
	Poco comprometido	3	8,8	12,0	96,0
	Nada comprometido.	1	2,9	4,0	100,0
	Total	25	73,5	100,0	
Perdidos	Sistema	9	26,5		
Total		34	100,0		

**Fuente:** Encuesta interna  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 17** Compromiso.



**Fuente:** Encuesta interna  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** El resultado de la encuesta interna realizada al grupo asociativo determina el nivel de compromiso que tienen las socias, ya que el 52% opina que se siente muy comprometida, y un 28% comprometida con la asociación, resaltando la importancia en cumplir sus funciones para desarrollar sus actividades diarias.

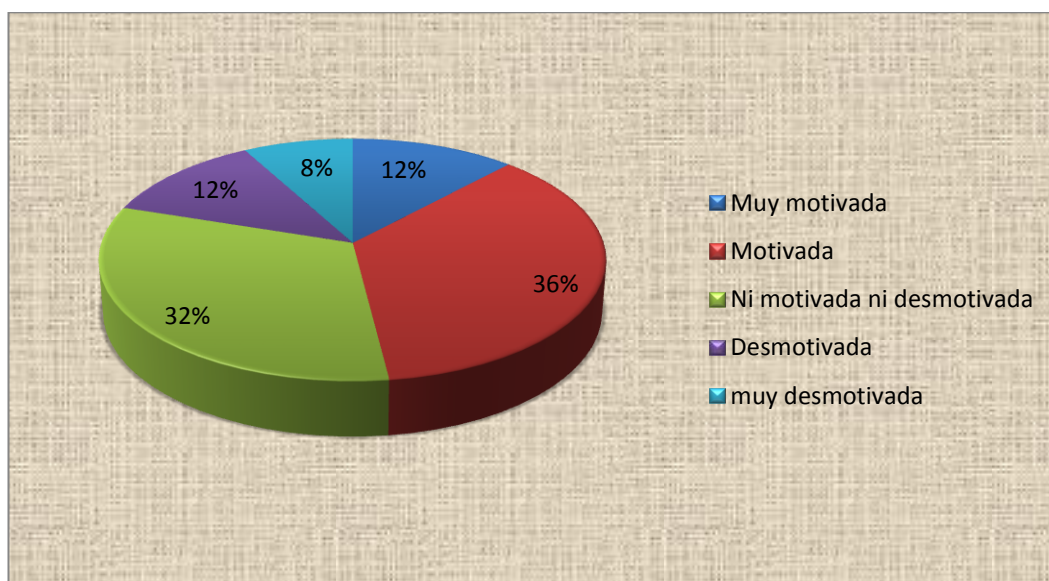
**PREGUNTA N°8** ¿Qué tan motivada se siente Ud. dentro de la asociación?

**TABLA 18** Motivación.

Nivel de motivación		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy motivada	3	8,8	12,0	12,0
	Motivada	9	26,5	36,0	48,0
	Ni motivada ni desmotivada	8	23,5	32,0	80,0
	Desmotivada	3	8,8	12,0	92,0
	muy desmotivada	2	5,9	8,0	100,0
Total		25	73,5	100,0	
Perdidos	Sistema	9	26,5		
Total		34	100,0		

**Fuente:** Encuesta interna  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**GRAFICO 18** Motivación.



**Fuente:** Encuesta interna  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** La encuesta interna realizada al grupo asociativo determina un nivel alto de motivación (36%) ya que el tener un trabajo, contar en la actualidad con una infraestructura adecuada, y aportar por el desarrollo de la microempresa hace elevar la autoestima, aunque también hay que resaltar que el 32% tiene un nivel medio motivación.

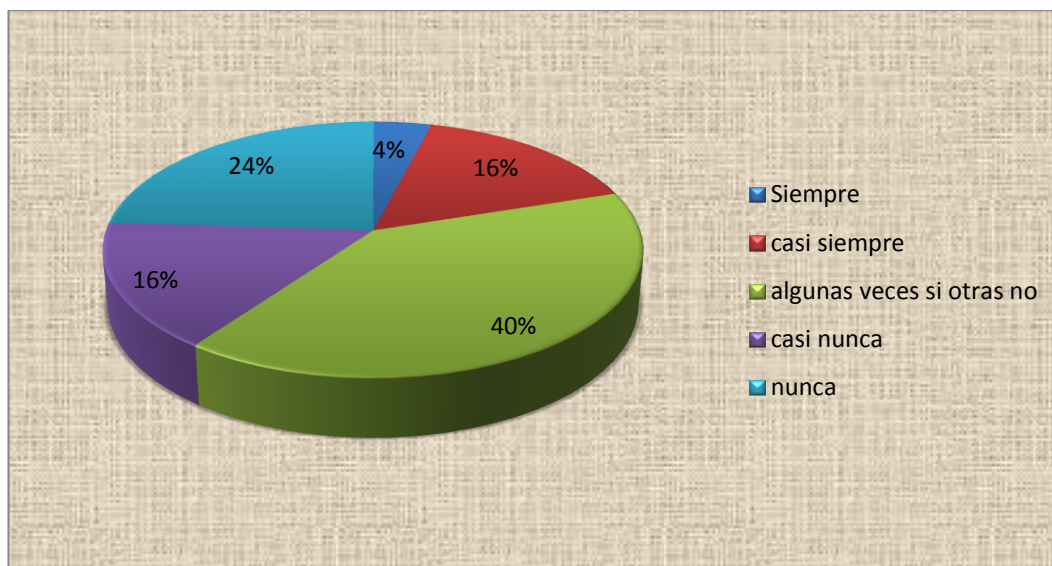
**PREGUNTA N°9** ¿Con qué frecuencia se premia el buen desempeño en esta institución?

**TABLA 19** Reconocimiento

Nivel de reconocimiento		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Acumulado
Válidos	Siempre	1	2,9	4,0	4,0
	casi siempre	4	11,8	16,0	20,0
	algunas veces si otras no	10	29,4	40,0	60,0
	casi nunca	4	11,8	16,0	76,0
	nunca	6	17,6	24,0	100,0
	Total	25	73,5	100,0	
Perdidos	Sistema	9	26,5		
Total		34	100,0		

**Fuente:** Encuesta interna  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 19** Reconocimiento



**Fuente:** Encuesta interna  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** El análisis de la encuesta interna realizada al grupo asociativo determina que algunas veces sí y otras veces no existe reconocimiento al buen desempeño de las actividades (40%), ya que por lo general se le hace una vez al año, considerando que debe existir reconocimientos con frecuencia para motivar al personal y no permita la desintegración.

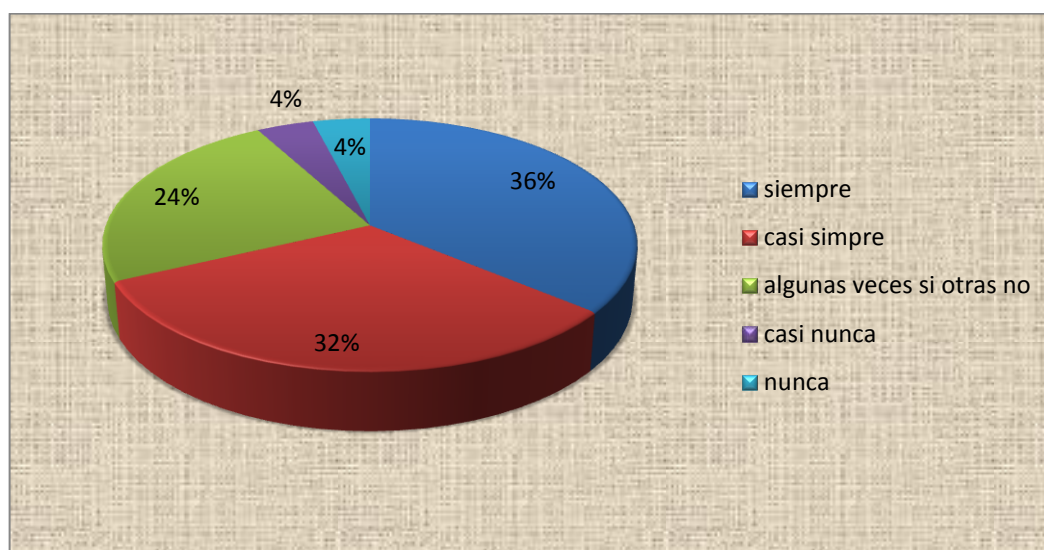
**PREGUNTA N°10** ¿Con qué frecuencia los superiores propician cambios positivos en la asociación?

**TABLA 20** Cambios positivos

Cambios positivos		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válidos	siempre	9	26,5	36,0	36,0
	casi siempre	8	23,5	32,0	68,0
	algunas veces si otras no	6	17,6	24,0	92,0
	casi nunca	1	2,9	4,0	96,0
	nunca	1	2,9	4,0	100,0
	Total	25	73,5	100,0	
Perdidos	Sistema	9	26,5		
Total		34	100,0		

**Fuente:** Encuesta interna  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 20** Cambios positivos



**Fuente:** Encuesta interna  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** El grupo asociativo determina con un 36% que siempre realizan cambios positivos, además un 32% opina que casi siempre se hacen cambios positivos en beneficio de las asociadas, destacando principalmente las gestiones de la directiva para el crecimiento de la microempresa.

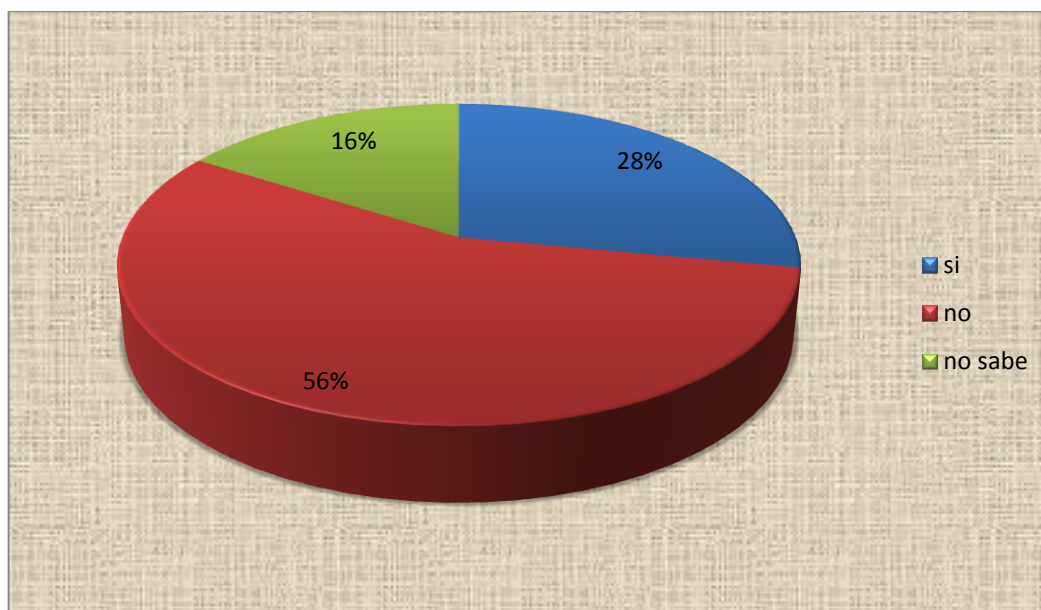
**PREGUNTA N°11** ¿Hay coordinación en los procesos productivos y de oficina en la asociación unidas con fe hacia nuevos horizontes?

**TABLA 21** Coordinación en procesos productivos

Coordinación en procesos		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	si	7	20,6	28,0	28,0
	no	14	41,2	56,0	84,0
	no sabe	4	11,8	16,0	100,0
	Total	25	73,5	100,0	
Perdidos	Sistema	9	26,5		
Total		34	100,0		

**Fuente:** Encuesta interna  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 21** Coordinación en procesos productivos



**Fuente:** Encuesta interna  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** Las personas encuestadas opinan que no hay un documento técnico especificando procesos productivos y de oficina que sirvan de guía para la realización de actividades, de base y conocimiento para nuevas personas que ingresen a formar parte de la asociación, lo que muchas veces provoca descoordinación a la fase productiva ocasionando duplicidad de funciones.

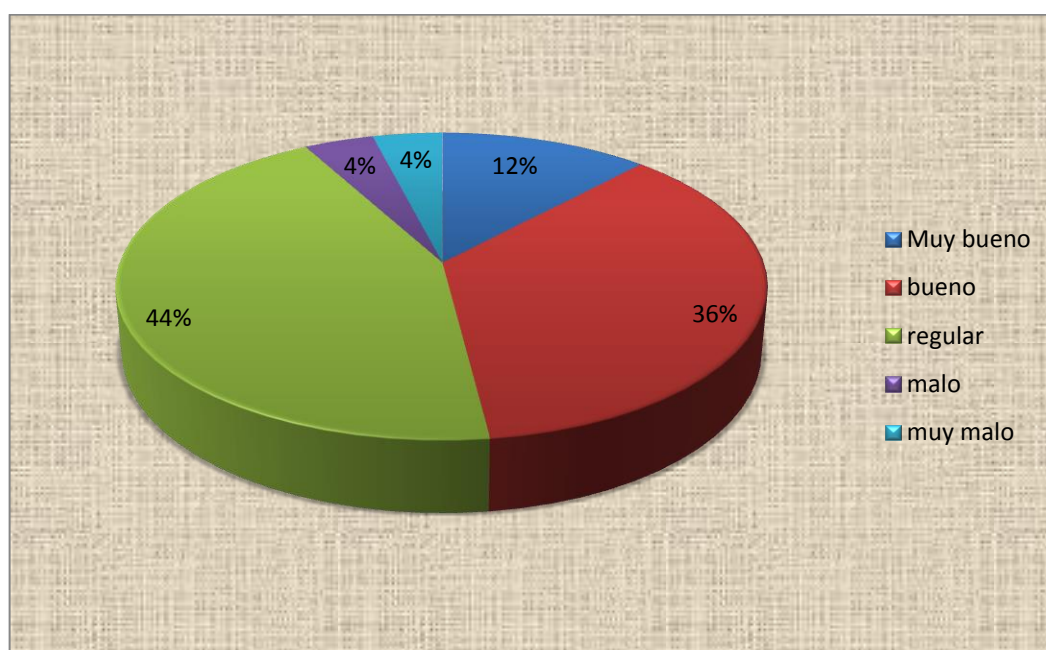
**PREGUNTA N°12** ¿En general, cómo calificaría usted la organización del trabajo dentro de la asociación "unidas con fe hacia nuevos horizontes"?

**TABLA 22** Organización del trabajo

Calificación de la organización		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy bueno	3	8,8	12,0	12,0
	bueno	9	26,5	36,0	48,0
	regular	11	32,4	44,0	92,0
	malo	1	2,9	4,0	96,0
	muy malo	1	2,9	4,0	100,0
	Total	25	73,5	100,0	
Perdidos	Sistema	9	26,5		
Total		34	100,0		

**Fuente:** Encuesta interna  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 22** Organización del trabajo



**Fuente:** Encuesta interna  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** Según la encuesta realizada internamente a la microempresa de confección, la mayor parte de opiniones determina que la organización del trabajo es regular por representar un alto porcentaje de 44%.

**PREGUNTA N°13** ¿Conoce Ud. cuáles son sus funciones y responsabilidades dentro de la asociación "unidas con fe hacia nuevos horizontes"?

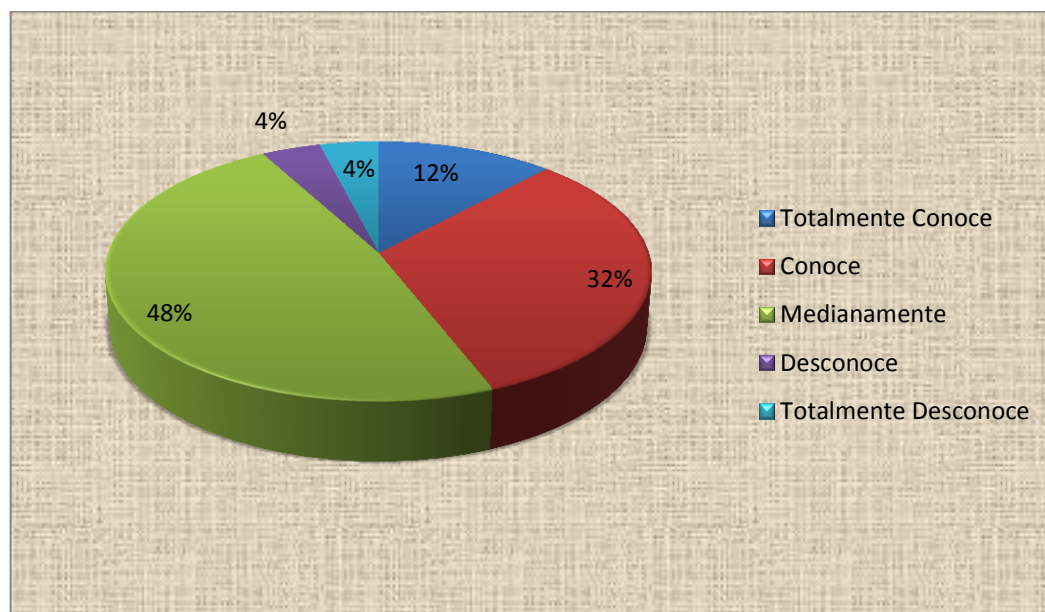
**TABLA 23** Conocimiento de funciones y responsabilidades

Nivel de conocimiento		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Acumulado
Válidos	Totalmente Conoce	3	8,8	12,0	12,0
	Conoce	8	23,5	32,0	44,0
	Medianamente	12	35,3	48,0	92,0
	Desconoce	1	2,9	4,0	96,0
	Totalmente Desconoce	1	2,9	4,0	100,0
	Total	25	73,5	100,0	
Perdidos	Sistema	9	26,5		
	Total	34	100,0		

**Fuente:** Encuesta interna

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 23** Conocimiento de funciones y responsabilidades



**Fuente:** Encuesta interna

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** Los encuestados opinan que medianamente conocen sus funciones y responsabilidades ya que por la falta de capacitación, así como un manual de funciones y responsabilidades hace que muchas veces exista descoordinación en las actividades productivas y de oficina.

**PREGUNTA N°14** ¿Cuán de acuerdo estaría usted en la elaboración un diseño organizacional para el mejoramiento de la eficiencia administrativa-productiva del grupo asociativo?

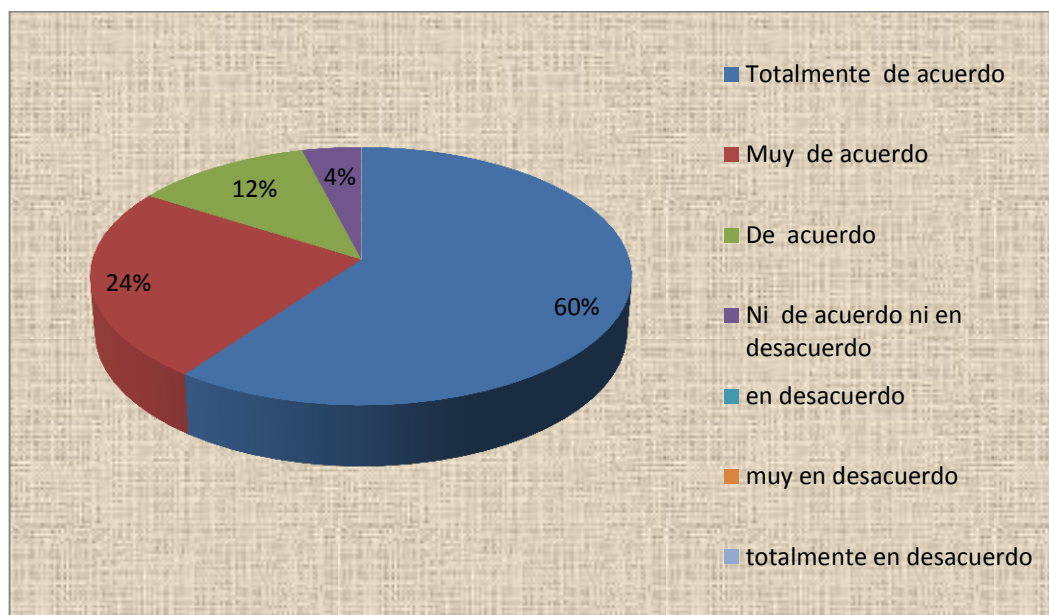
**TABLA 24** Diseño organizacional para el grupo asociativo

Nivel de acuerdo o de desacuerdo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	15	44,1	60,0	60,0
	Muy de acuerdo	6	17,6	24,0	84,0
	De acuerdo	3	8,8	12,0	96,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,9	4,0	100,0
	Total	25	73,5	100,0	
Perdidos	Sistema	9	26,5		
Total		34	100,0		

**Fuente:** Encuesta interna

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 24** Diseño organizacional para el grupo asociativo



**Fuente:** Encuesta interna

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** Según el resultado de la encuesta interna realizada al grupo asociativo el 60% opina que está totalmente de acuerdo, un 24% muy de acuerdo en la elaboración un diseño organizacional que cumpla varias expectativas en función de la organización.



**PREGUNTA N°15** ¿En la asociación "unidas con fe hacia nuevos horizontes" se implementan estrategias para el buen desempeño de las actividades?

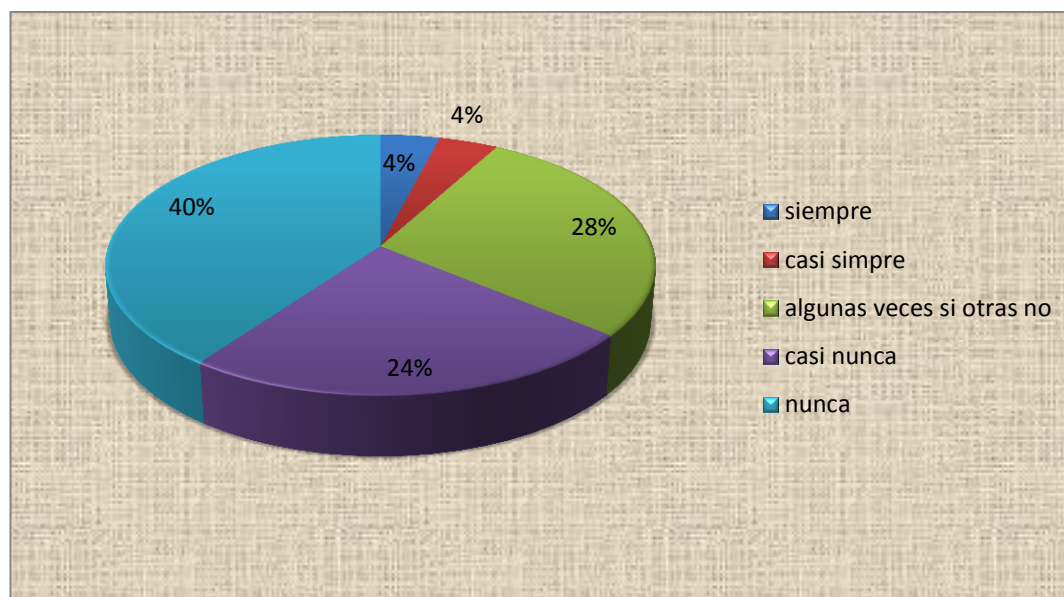
**TABLA 25** Implementación de estrategias.

Nivel de implementación de estrategias		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Acumulado
Válidos	siempre	1	2,9	4,0	4,0
	casi siempre	1	2,9	4,0	8,0
	algunas veces si otras no	7	20,6	28,0	36,0
	casi nunca	6	17,6	24,0	60,0
	nunca	10	29,4	40,0	100,0
	Total	25	73,5	100,0	
Perdidos	Sistema	9	26,5		
Total		34	100,0		

**Fuente:** Encuesta interna

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 25** Implementación de estrategias



**Fuente:** Encuesta interna

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** La encuesta interna realizada al grupo asociativo determina que nunca se implementan estrategias (40%) debido a la falta de un direccionamiento estratégico, que le permita conocer dónde están y hacia dónde ir o qué camino seguir, de aquí parte la importancia de implementar estrategias que contribuyan al desarrollo organizacional del grupo asociativo.

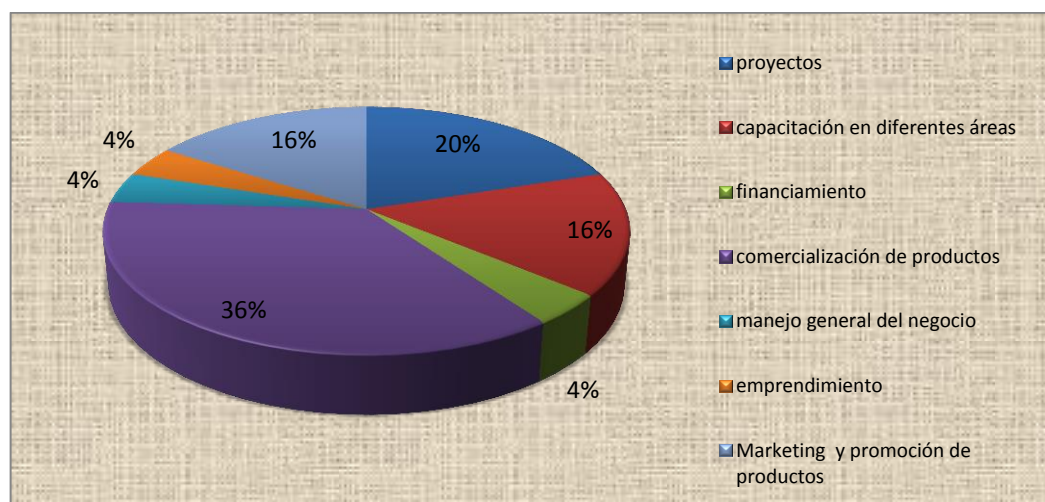
**PREGUNTA N°16** ¿cuál de los siguientes servicios considera el más importante para la asociación?

**TABLA 26** Servicio más importante para la asociación

Servicios más importante	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
proyectos	5	14,7	20,0	20,0
capacitación en diferentes áreas	4	11,8	16,0	36,0
financiamiento	1	2,9	4,0	40,0
comercialización de productos	9	26,5	36,0	76,0
manejo general del negocio	1	2,9	4,0	80,0
emprendimiento	1	2,9	4,0	84,0
Marketing y promoción de productos	4	11,8	16,0	100,0
Total	25	73,5	100,0	
Perdidos	9	26,5		
Sistema				
Total	34	100,0		

**Fuente:** Encuesta interna  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**GRÁFICO 26** Servicio más importante para la asociación.



**Fuente:** Encuesta interna  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** El servicio más importante y necesario en la actualidad para la microempresa considerada por sus socias es poder comercializar sus productos (36%) y buscar otras alternativas de comercialización con respecto a la distribución de sus productos.

### 3.4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA A CONSUMIDORES.

#### PREGUNTA N° 1 Edad del encuestado

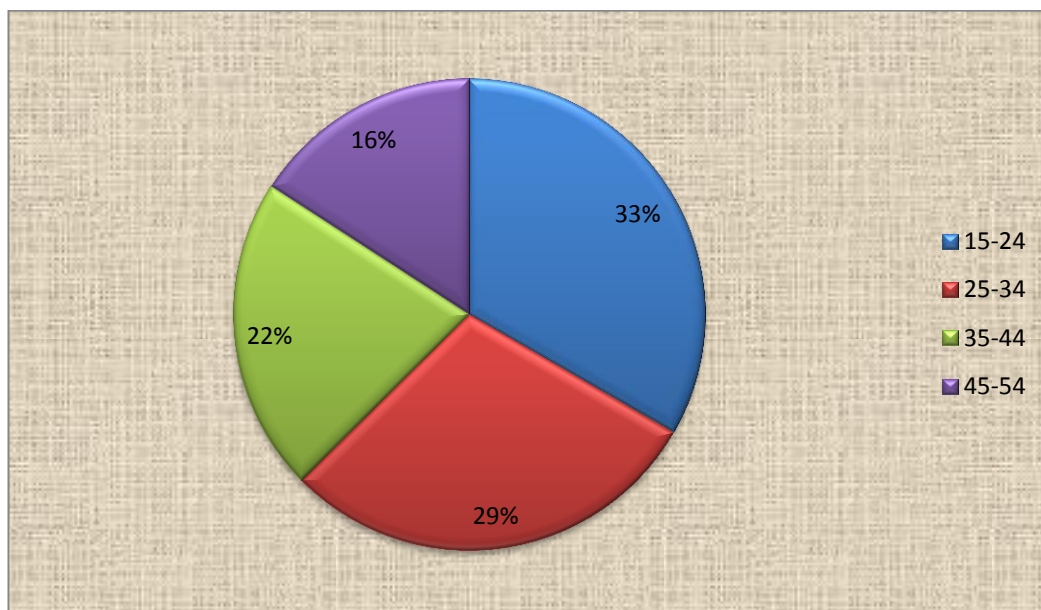
**TABLA 27** Edad del encuestado

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	15-24	82	33,3	33,3
	25-34	72	29,3	62,6
	35-44	53	21,5	84,1
	45-54	39	15,9	100,0
	Total	246	100,0	100,0

Fuente: Encuesta externa

Elaborado por: William Domínguez Orrala

**GRÁFICO 27** Edad del encuestado



Fuente: Encuesta externa

Elaborado por: William Domínguez Orrala

**ANÁLISIS:** Según el resultado de la encuesta externa realizada a consumidores el mayor porcentaje de encuestados representa el 33% en una edad comprendida entre 15 a 24 años.

## PREGUNTA N°2 Género del encuestado

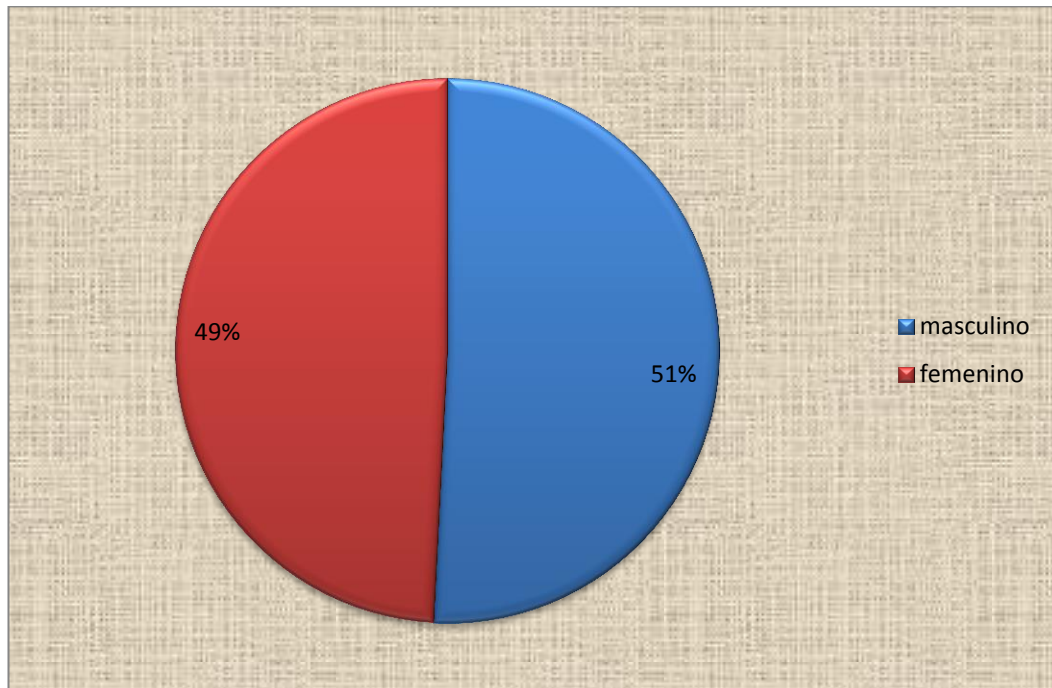
**TABLA 28** Género del encuestado

Genero	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
masculino	125	50,8	50,8	50,8
femenino	121	49,2	49,2	100,0
Total	246	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta externa

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala

**GRÁFICO 28** Género del encuestado



**Fuente:** Encuesta externa

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**ANÁLISIS:** La encuesta externa realizada a consumidores el 51% comprende el género masculino y el 49% al género femenino.

**PREGUNTA N° 3** ¿Qué tipo de prenda de vestir adquiere Ud. con mayor frecuencia?

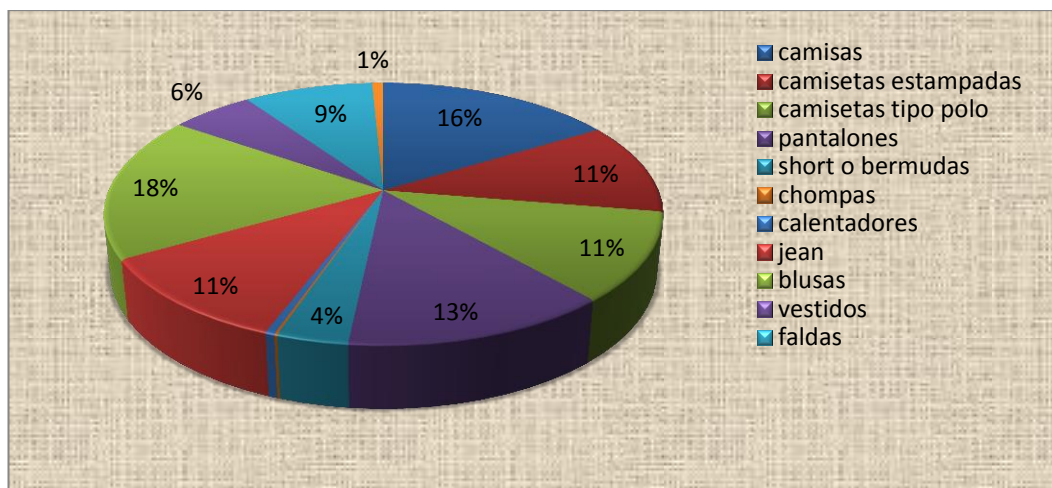
**TABLA 29** Tipos de prendas adquiridas con mayor frecuencia.

Tipo de prenda de vestir adquiere con mayor frecuencia	Respuestas		Porcentaje de casos	
	N°	Porcentaje		
tipo-prendas(a)	camisas	106	16,3%	43,4%
	camisetas estampadas	74	11,3%	30,3%
	camisetas tipo polo	71	10,9%	29,1%
	pantalones	86	13,2%	35,2%
	short o bermudas	23	3,5%	9,4%
	chompas	1	,2%	,4%
	calentadores	3	,5%	1,2%
	jean	71	10,9%	29,1%
	blusas	117	17,9%	48,0%
	vestidos	37	5,7%	15,2%
	faldas	58	8,9%	23,8%
	otros	5	,8%	2,0%
Total		652	100,0%	267,2%

**Fuente:** Encuesta externa

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala

**GRÁFICO 29** Tipo de prendas adquiridas con mayor frecuencia.



**Fuente:** Encuesta externa

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala

**ANÁLISIS:** Según el gráfico se puede analizar que las prendas más compradas con respecto al género femenino son las blusas (18%), y para el género masculino las camisas (16%).

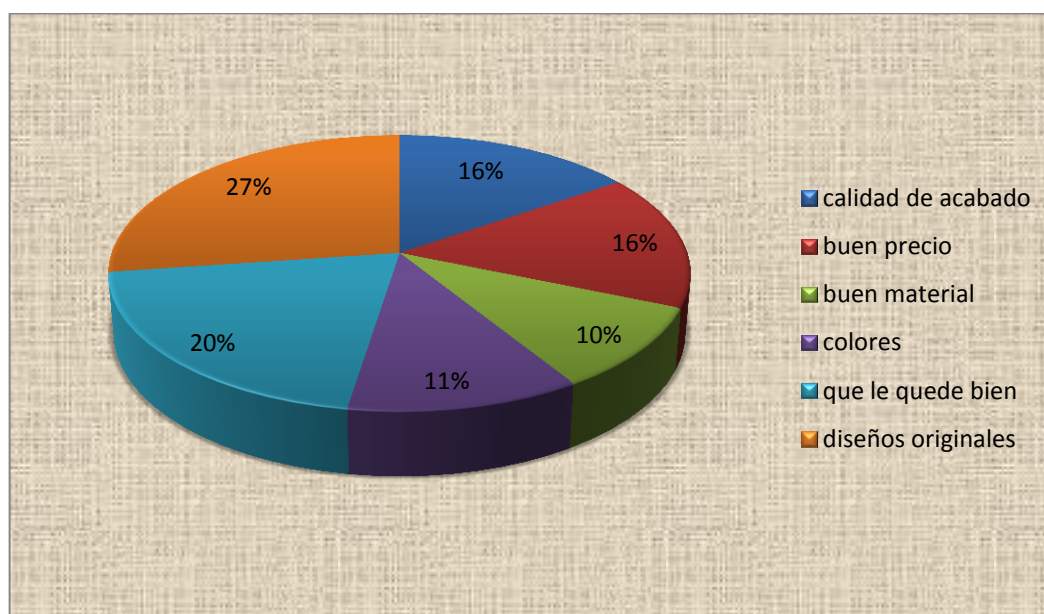
**PREGUNTA N°4** ¿Cuál es la característica más importante al momento de adquirir las prendas de vestir?

**TABLA 30** Característica más importante al momento de la compra

Características de prendas		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	calidad de acabado	38	15,4	15,4	15,4
	buen precio	39	15,9	15,9	31,3
	buen material	24	9,8	9,8	41,1
	colores	28	11,4	11,4	52,4
	que le quede bien	50	20,3	20,3	72,8
	diseños originales	67	27,2	27,2	100,0
	Total	246	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta externa  
Elaborado por: William Domínguez Orrala

**GRÁFICO 30** Característica más importante al momento de la compra



Fuente: Encuesta externa  
Elaborado por: William Domínguez Orrala

**ANÁLISIS:** El gráfico muestra que un 27% de los consumidores al momento de adquirir las prendas de vestir lo primero que toman en cuenta son los diseños originales.

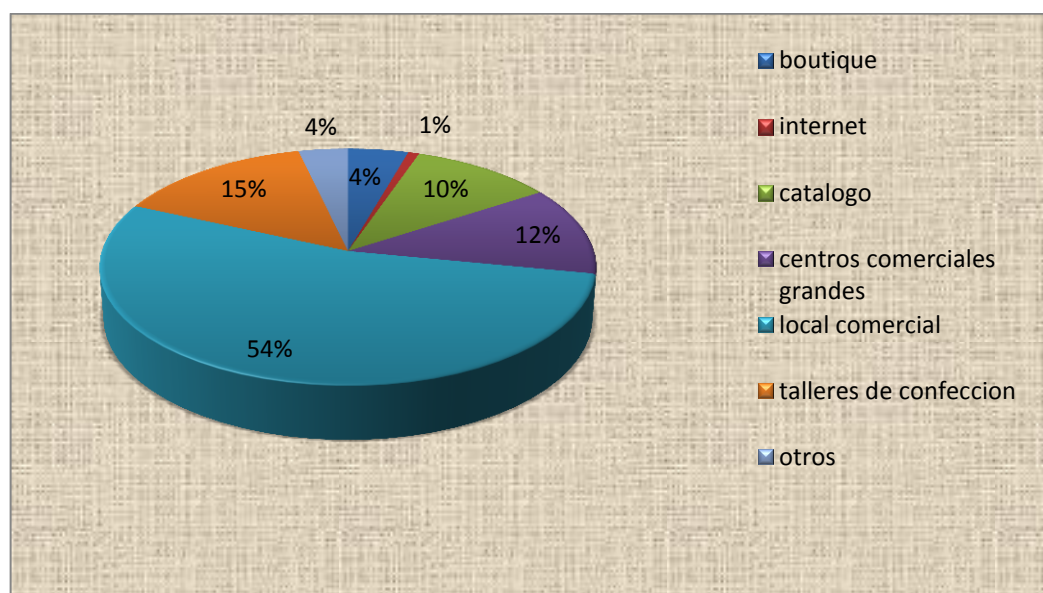
**PREGUNTA N°5** ¿En qué lugar compra más habitualmente sus prendas de vestir?

**TABLA 31** Lugar habitual de compra.

Lugar habitual de compra		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	boutique	11	4,5	4,5	4,5
	internet	2	,8	,8	5,3
	catalogo	26	10,6	10,6	15,9
	centros comerciales grandes	30	12,2	12,2	28,0
	local comercial	132	53,7	53,7	81,7
	talleres de confección	36	14,6	14,6	96,3
	otros	9	3,7	3,7	100,0
	Total	246	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta externa  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala

**GRÁFICO 31** Lugar habitual de compra



**Fuente:** Encuesta externa  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala

**ANÁLISIS:** Los consumidores según el gráfico con un 56% determinan que su lugar habitual de compra son los locales comerciales pequeños expedidos en toda la provincia de Santa Elena.

**PREGUNTA N°6** ¿Cuán dispuesto estaría Ud. en adquirir prendas de vestir si una asociación de modistas se dedicara a vender al público en general?

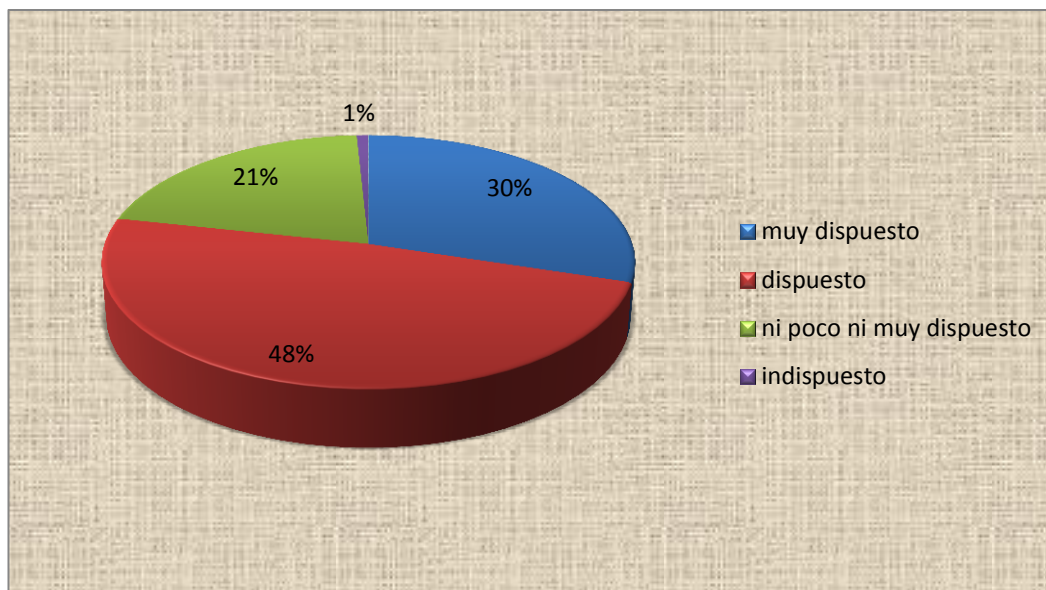
**TABLA 32** Disposición de compra.

Disposición de compra		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Acumulado
Válidos	muy dispuesto	73	29,7	29,8	29,8
	dispuesto	119	48,4	48,6	78,4
	ni poco ni muy dispuesto	51	20,7	20,8	99,2
	indispuesto	2	,8	,8	100,0
	Total	245	99,6	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,4		
Total		246	100,0		

Fuente: Encuesta externa

Elaborado por: William Domínguez Orrala

**GRÁFICO 32** Disposición de compra



Fuente: Encuesta externa

Elaborado por: William Domínguez Orrala

**ANÁLISIS:** Según el gráfico con un 49% los consumidores determinan su disposición de compra, el cual están dispuestos en adquirir prendas de vestir si una microempresa de confección se dedicara a comercializarlos, así mismo un 30% está muy dispuesto en la adquisición de prendas de vestir.



**PREGUNTA N°7** ¿Qué tan importante considera Ud. realizar un diseño organizacional para mejorar la eficiencia administrativa-productiva de la asociación unidas con fe hacia nuevos horizontes de la comunidad de Rio Verde?

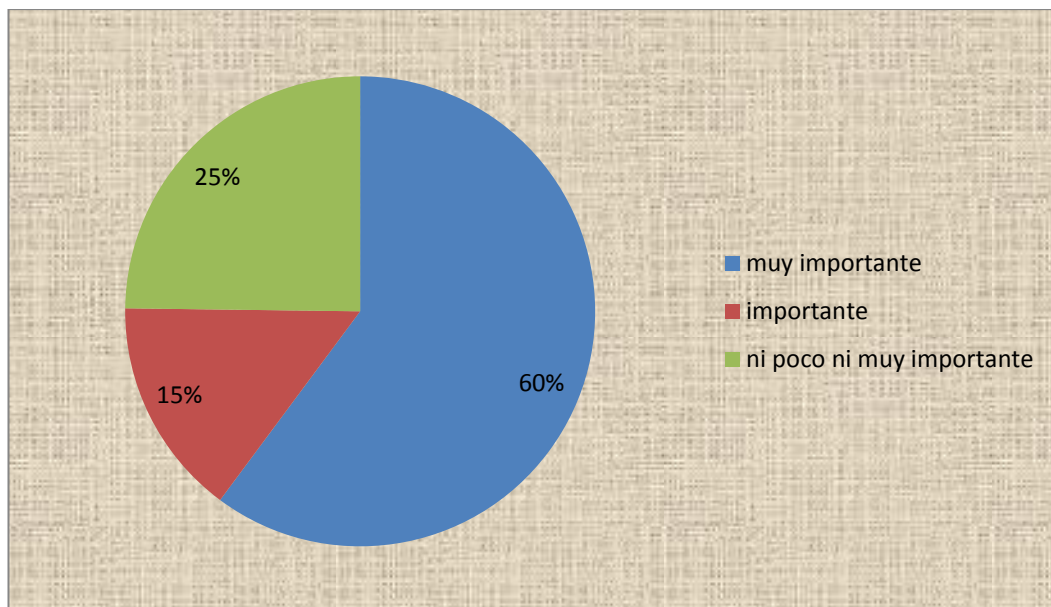
**TABLA 33** Diseño organizacional

Nivel de importancia de la organización	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos muy importante	148	60%	60%	60%
importante	37	15%	15%	75%
ni poco ni muy importante	61	25%	25%	100%
Total	246	100%	100%	

Fuente: Encuesta externa

Elaborado por: William Domínguez Orrala

**GRÁFICO 33** Diseño organizacional



Fuente: Encuesta externa

Elaborado por: William Domínguez Orrala

**ANÁLISIS:** Del análisis realizado un 50% determina la importancia de un diseño organizacional para mejorar la eficiencia administrativa-productiva de la asociación unidas con fe hacia nuevos horizontes de la comunidad de Rio Verde.

### 3.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la respectiva comprobación de la hipótesis se empleó la técnica estadística denominada Chi Cuadrado por lo que a continuación se presenta la hipótesis en estudio luego de haber aplicado la encuesta interna para el grupo asociativo, encuesta externa a consumidores y entrevista a profesionales.

#### Hipótesis.

Hi (hipótesis de trabajo): el diseño organizacional contribuirá con el desarrollo empresarial mejorando la eficiencia administrativa y productiva de la Asociación “unidas con fe hacia nuevos horizontes” de la comunidad de Rio Verde.

En el instrumento de recolección de información se consideró interrogantes que proporcionaron datos relevantes para establecer que el diseño organizacional permitirá el desarrollo empresarial en el grupo asociativo.

**TABLA 34** Datos para comprobación de hipótesis

Nº	Diseño organizacional	Profesionales áreas administrativas	Grupo asociativo	Consumidores	Tniof
1	Conveniencia de la propuesta.	27	24	185	236
2	No conveniencia de la propuesta.	4	1	61	66
	<b>Tnioc</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>246</b>	<b>n = 302</b>

**Fuente:** Datos de la investigación

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala

Con los datos obtenidos de la interrogante N° 2 se procedió a calcular las frecuencias absolutas esperadas, para lo cual se aplicó la siguiente fórmula:

$$nie = \frac{(Tniof)(Tnioc)}{n}$$

Dónde:

$nie$  = Frecuencia absoluta esperada.

$Tn_{iof}$  = Total de las frecuencias absolutas en la fila.

$Tn_{ioc}$  = Total de las frecuencias absolutas en la columna.

$n$  = Tamaño muestral.

**Desarrollo:**

$$nie = \frac{(236)(31)}{302} = 24 \quad nie = \frac{(236)(25)}{302} = 20 \quad nie = \frac{(236)(246)}{302} = 192$$

$$nie = \frac{(66)(31)}{302} = 7 \quad nie = \frac{(66)(25)}{302} = 5 \quad nie = \frac{(66)(246)}{302} = 54$$

La nueva tabla con las frecuencias esperadas ( $nie$ ), queda de la siguiente manera:

**TABLA 35** Nueva tabla con frecuencias esperadas ( $nie$ )

	Diseño organizacional	Profesionales	Grupo asociativo	consumidores	$Tn_{iof}$
<b>1</b>	Conveniencia de la propuesta	$n_{io} =$ 27	$n_{io} =$ 24	$n_{io} =$ 185	<b>236</b>
		$nie =$ 24	$nie =$ 20	$nie =$ 192	
<b>2</b>	No conveniencia de la propuesta	$n_{io} =$ 4	$n_{io} =$ 1	$n_{io} =$ 61	<b>66</b>
		$nie =$ 7	$nie =$ 5	$nie =$ 54	
<b><math>Tn_{ioc}</math></b>		<b>31</b>	<b>25</b>	<b>246</b>	<b><math>n = 302</math></b>

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: William Domínguez Orrala.

Establecidas las frecuencias esperadas, se aplicó la fórmula de la Chi Cuadrada.

$$X^2 = \frac{(nio - nie)^2}{nie}$$

Dónde:

X2 = Chi cuadrada

nio = Frecuencias absolutas observada

nie = Frecuencias absolutas esperada

**Mediante la aplicación de la fórmula se obtuvo:**

$$X^2 = \frac{(27 - 24)^2}{24} = 0.37 \quad X^2 = \frac{(24 - 20)^2}{20} = 0.80 \quad X^2 = \frac{(185 - 192)^2}{192} = 0.25$$

$$X^2 = \frac{(4 - 7)^2}{7} = 1.285 \quad X^2 = \frac{(1 - 5)^2}{5} = 3.2 \quad X^2 = \frac{(61 - 54)^2}{54} = 0.907$$

La sumatoria de  $X^2$ :

$$X^2 = 0.375 + 1.285 + 0.80 + 3.2 + 0.255 + 0.907$$

$$X^2 = 6.822$$

Determinado el valor del chi cuadrado, se comparó con su valor teórico considerando que para investigaciones con variables sociales, existen dos niveles de confianza: 95% y 99%, los que coadyuvaron a la generalización de resultados.

La comprobación de valor del chi cuadrado calculado con su valor teórico, la realizamos mediante el cálculo del grado de libertad para el cuadro 2 x 3 al 95% de confianza utilizando la siguiente fórmula.

$$gl = (f - 1)(c - 1)$$

Dónde:

$$gl = (2 - 1)(3 - 1)$$

$$gl = (1)(2)$$

$$gl = 2$$

Finalmente se utilizó la tabla de valores de C2A a niveles de confianza 95% y 99%, para ubicar el valor del chi cuadrado teórico en el grado de libertad dos y nivel de confianza 95%. El valor encontrado es 5.991

### **3.5.1. INFORME SOBRE LA COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

El resultado del chi cuadrado calculado fue igual a 6.822 siendo superior a la teórica  $gl = 2 =$  al 95% = 5.991, lo que significa que la  $H_1$  (hipótesis de trabajo) es aplicable a la población estudiada, por lo tanto se acepta la hipótesis de trabajo de la investigación.

Todo esto nos lleva a la conclusión que la hipótesis de trabajo planteada se acepta como verdadera y por ende es cierto que el diseño organizacional contribuirá con el desarrollo empresarial mejorando la eficiencia administrativa y productiva de la asociación “unidas con fe hacia nuevos horizontes”.

### **3.6. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN.**

Los resultados de la entrevista y encuestas tanto interna como externa realizada a profesionales, miembros del grupo asociativo, y consumidores; confirman cualitativa y cuantitativamente la problemática planteada en esta investigación, permitiendo dar respuesta a los objetivos a través de siguientes conclusiones:

- 1.** Una vez identificadas las variables de la problemática actual del grupo asociativo por medio de la observación directa los principales problemas se enfocan: a la parte organizativa, desconocimiento de funciones y responsabilidades, falta de capacitación, direccionamiento estratégico, procesos de producción, manejo empírico, débil clima de trabajo, falta de estrategias de comercialización, ocasionando que la asociación se mantenga en la fase pobre del proceso sin añadir valor ni diferenciación para los diferentes nichos de consumidores corroborando con lo que establece el plan de ordenamiento territorial proporcionado por la prefectura de Santa Elena.
- 2.** Se determinó información de profesionales en áreas administrativas con respecto a la problemática actual del sector empresarial manufacturero de confección en la provincia de Santa Elena, el cual se concluye que hace falta proveer de información al sector empresarial manufacturero (100%) para que pueda tener alternativas no sólo de producción, sino de estrategias empresariales (47%). Las principales instituciones involucradas para aportar desarrollo son MIES (20%), IEPS (13%), UNIVERSIDAD (23%), MIPRO (19%), los principales apoyos deben estar enmarcados en proyectos (25%) que beneficien al sector, se determina que en la mayoría de microempresas hay que fortalecer actividades administrativas-productivas (37%), la importancia de la academia y sus estudiantes en vincularse con las comunidades donde se desarrollan actividades productivas (45%).

3. Una vez aplicada la encuesta interna se pudo obtener información permitiendo cuantificar la problemática actual del grupo asociativo el cual se concluye que: la administración se encuentra en un nivel medio, es decir que no es ni poco ni muy eficiente (44%), tienen un nivel medio de motivación (52%), existen bajos niveles de reconocimiento al buen desempeño (80%), no hay coordinación en los procesos productivos (72%), la organización del trabajo se encuentra en un nivel medio (52%), hay desconocimiento de funciones y responsabilidades (52%), en el grupo asociativo no se implementan estrategias para el buen desempeño de actividades (92%), el servicio más importante para el grupo asociativo es la comercialización de sus productos (36%).
4. Desde el punto de vista de los consumidores se estableció información que permitió medir variables en función a la propuesta a emplearse el cual se concluye que: el tipo de prendas de vestir que los consumidores adquieren con mayor frecuencia está dado por las blusas (18%) y las camisas (16%), una vez al mes adquieren sus prendas de vestir (39%), la característica más importante al momento de comprar son los diseños originales (27%), su lugar habitual de compra son los locales comerciales pequeños (54%), hay una disposición alta en adquirir las prendas de vestir con una marca peninsular (88%).
5. Así mismo es considerada importante la propuesta de un diseño organizacional así lo determina los profesionales el cliente interno y los consumidores con un porcentaje de 84%, 96% y 75% respectivamente de aceptación de la hipótesis.

### **3.7. RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

- 1.** Considerando que no existe una estructura organizacional y operan de forma empírica se recomienda establecerlo junto con el orgánico funcional acorde a las necesidades reales del grupo asociativo.
- 2.** Debido a que la motivación y el reconocimiento representan niveles bajos de satisfacción se recomienda proponer estrategias para el mejoramiento del clima laboral y crear una cultura organizacional en el grupo asociativo.
- 3.** Considerando que no hay coordinación en los procesos productivos y de oficina se recomienda elaborar el manual de procedimientos con sus respectivos flujos gramas para la producción y comercialización de prendas de vestir, que sirvan de guía para la realización de actividades al grupo asociativo.
- 4.** Debido a que el grupo asociativo no es competitivo en el mercado y considerando los datos de mercado expuestos por el cliente externo se recomienda proveer estrategias de mercadeo.
- 5.** En base a toda la información recopilada se recomienda elaborar el modelo de diseño organizativo integrado para desarrollar el contenido de la propuesta.



## CAPÍTULO IV

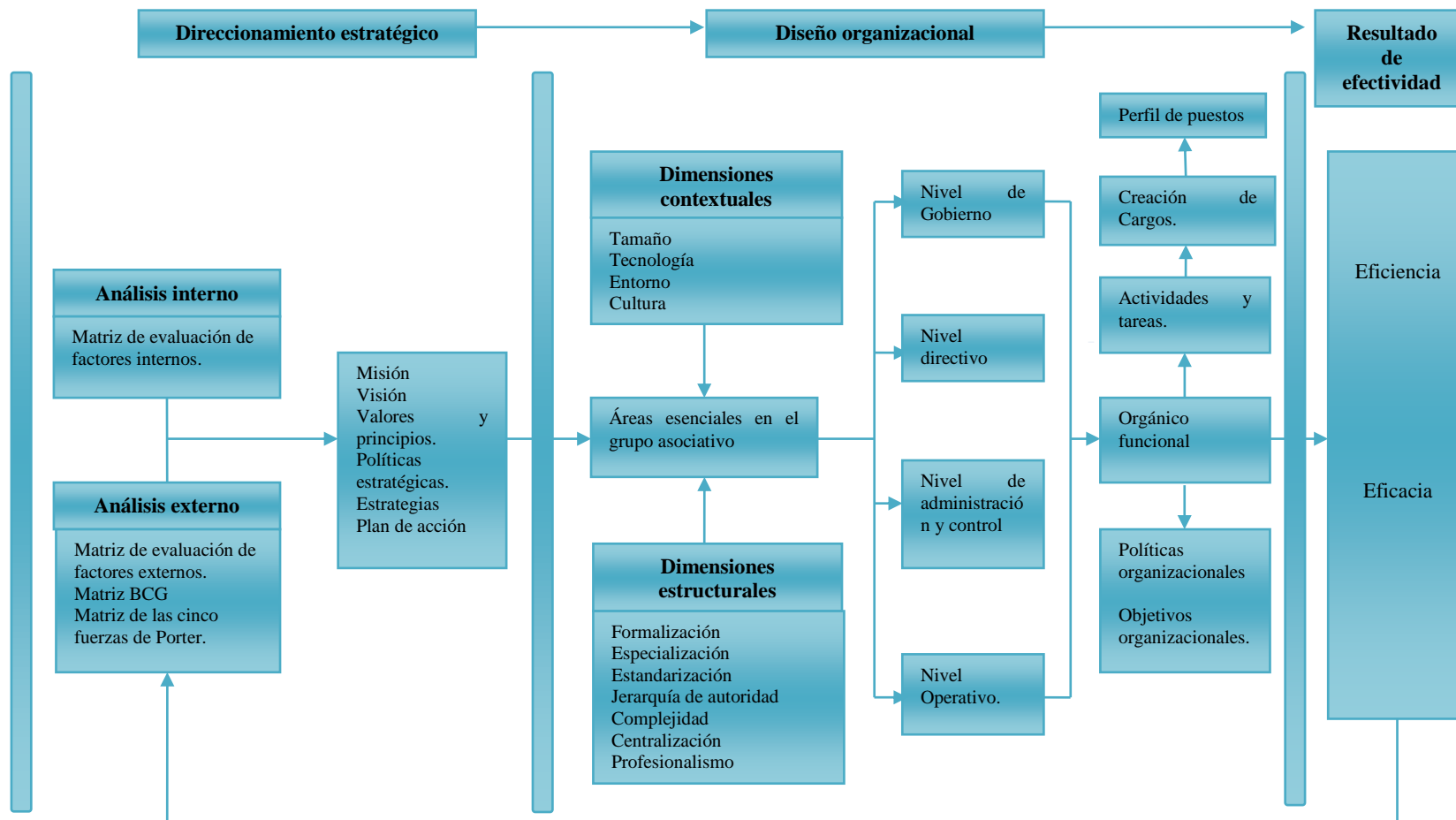
### DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN “UNIDAS CON FÉ HACIA NUEVOS HORIZONTES” DEDICADAS A LA PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR EN LA COMUNIDAD DE RIO VERDE.

Mediante la aplicación de un diseño organizacional en la Asociación “unidas con fe hacia nuevos horizontes”, se generarán soluciones a problemas en la parte interna de la misma, creando mecanismos que faciliten la implementación de estrategias, con el fin de lograr productividad y competitividad en este grupo asociativo.



**Fuente:** Asociación Unida con Fé hacia Nuevos horizontes.  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**CUADRO 14** Modelo organizacional de la asociación “Unidas con fé hacia nuevos horizontes”



**Fuente:** Modelo de Richard Daft (2007).  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

## 4.1.DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.

### 4.1.1.MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS.

FORTALEZAS	TABULACIÓN	PESO F	PONDERACIÓN FD	CALIFICACIÓN	PESO PONDERADO
legalmente constituida como asociación.	7	0,18	0,08	3	0,24
Tener una marca comercial llamada GREENRIVER.	5	0,15	0,06	1	0,06
Hay conocimientos básicos en diferentes líneas de productos.	2	0,05	0,02	4	0,09
La mayoría del personal está calificado como artesanas.	1	0,03	0,01	3	0,03
Adecuada tecnología para producir.	6	0,13	0,07	2	0,13
Creatividad de la gente.	1	0,03	0,01	1	0,01
Hay iniciativa por parte de la directiva.	1	0,03	0,01	3	0,03
Apoyo del MIES-IESP en recursos.	4	0,10	0,04	3	0,13
Calidad de manufactura.	2	0,05	0,02	2	0,04
Potencialidad en mano de obra.	3	0,08	0,03	3	0,10
Habilidades y destrezas en la confección.	3	0,08	0,03	1	0,03
Recursos financieros propios.	4	0,10	0,04	3	0,13
<b>TOTAL F</b>	39	1,00			
DEBILIDADES	TABULACION	PESO D			
➤ No reconocido en el mercado local	4	0,08	0,04	2	0,09
➤ Manejo empírico.	6	0,12	0,07	3	0,20
➤ Débil relación con otras asociaciones.	1	0,02	0,01	1	0,01
➤ Desconocimiento tecnológico.	5	0,10	0,06	2	0,11
➤ Mala administración.	5	0,10	0,06	3	0,17
➤ No hay procesos de producción.	1	0,02	0,01	2	0,02
➤ Falta de inversión en publicidad.	2	0,04	0,02	3	0,07
➤ Falta de explotación de su marca.	3	0,06	0,03	1	0,03
➤ Débil clima organizacional.	4	0,08	0,04	2	0,09
➤ No hay buena organización.	6	0,12	0,07	3	0,20
➤ Falta de estrategias de comercialización.	5	0,10	0,06	1	0,06
➤ Falta de compromiso de los miembros de la asociación.	2	0,04	0,02	2	0,04
➤ Falta de capacitación.	6	0,12	0,07	3	0,20
<b>TOTAL D</b>	50	1,00			
<b>MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS</b>	89		1,00		2,35

Fuente: Asociación unidas con fé hacia nuevos horizontes

Elaborado por: William Domínguez Orrala.

La Asociación unidas con fe hacia nuevos horizontes, debe identificar sus fortalezas y debilidades para la toma de decisiones con respecto a estrategias que conduzcan a la capitalización de sus puntos fuertes y débiles y convertirlos en ventajas competitivas.

Según la información que antecede el factor más importante es estar legalmente constituida como asociación, como lo señala el peso 0.18 seguido de una marca comercial llamada **GREENRIVER** con un peso de 0.15. Las fortalezas tienen además una calificación de 3, 1, en su respectivo orden.

Así mismo las debilidades más importantes están dadas en primer lugar por el manejo empírico de la asociación y la mala organización de las actividades como lo señala el peso 0.12. Esto da a entender de igual manera que la asociación no trata de minimizar las debilidades aprovechando sus potencialidades o fortalezas como lo indica la calificación de 3 respectivamente.

El total ponderado de 2.34 indica que esta asociación está justo por debajo de la media que representa el 2.5. Indicador determinante de que la asociación no está siguiendo estrategias de capitalización de fortalezas y corrección de debilidades.

#### **4.1.2. MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS.**

La asociación debe identificar sus oportunidades y amenazas para la toma de decisiones con respecto a estrategias que conduzcan a la capitalización de sus puntos fuertes y débiles y convertirlos en ventajas competitivas.

EL factor más importante que tiene como oportunidad la asociación es: poder distribuir sus productos en mercados locales y nacionales como lo señala el peso de 0.18. Así mismo la amenaza más grave se da cuando intermediarios vienen a imponer sus propias marcas otorgándole pocos beneficios a la asociación.

OPORTUNIDADES	TABULACIÓN	PESO O	PONDERACIÓN FD	CALIFICACIÓN	PESO POND.
• Distribución de productos en mercados locales y nacionales.	7	0,18	0,11	3	0,32
• Especializarse en líneas de productos.	3	0,08	0,05	2	0,09
• Formar clúster	5	0,13	0,08	2	0,15
• Reconocimiento a nivel local y nacional.	1	0,03	0,02	1	0,02
• Apoyo por parte de instituciones públicas.	6	0,15	0,09	4	0,36
• Explotar los conocimientos de artesanas.	3	0,08	0,05	3	0,14
• Beneficios de gobierno.	2	0,05	0,03	4	0,12
• Contactos con centros comerciales.	5	0,13	0,08	2	0,15
• promoción	2	0,05	0,03	2	0,06
• Diversificar la producción.	4	0,10	0,06	3	0,18
• Nuevos mercados.	1	0,03	0,02	1	0,02
<b>TOTAL O</b>	39	1,00			
AMENAZAS	TABULACIÓN	PESO A			
🚩 La intermediación.	2	0,07	0,03	2	0,06
🚩 Las grandes industrias de confección.	1	0,04	0,02	1	0,02
🚩 dejar a un lado su potencialidad de producir.	2	0,07	0,03	3	0,09
🚩 La imposición de marcas.	5	0,19	0,08	2	0,15
🚩 Preferencia de prendas de otras ciudades.	1	0,04	0,02	2	0,03
🚩 Bajas ventas por temporadas.	3	0,11	0,05	3	0,14
🚩 No exista apoyo de instituciones	2	0,07	0,03	2	0,06
🚩 Nuevos competidores.	3	0,11	0,05	1	0,05
🚩 El cambio de gustos y preferencias de las personas.	4	0,15	0,06	1	0,06
🚩 Desintegración de la asociación.	4	0,15	0,06	3	0,18
<b>TOTAL A</b>	27	1,00			
<b>MEFI</b>	66		1,00		2,44

Fuente: Asociación unidas con fé hacia nuevos horizontes

Elaborado por: William Domínguez Orrala.

Este grupo asociativo no está siguiendo estrategias que capitalizan muy bien esta oportunidad y la amenaza como lo señalan las calificaciones de 3 y 2 respectivamente. El total ponderado de 2.47 indica que la asociación está por debajo de la media en su esfuerzo por seguir estrategias que capitalicen las oportunidades externas y controlen las amenazas.

### 4.1.3. MATRIZ FODA.

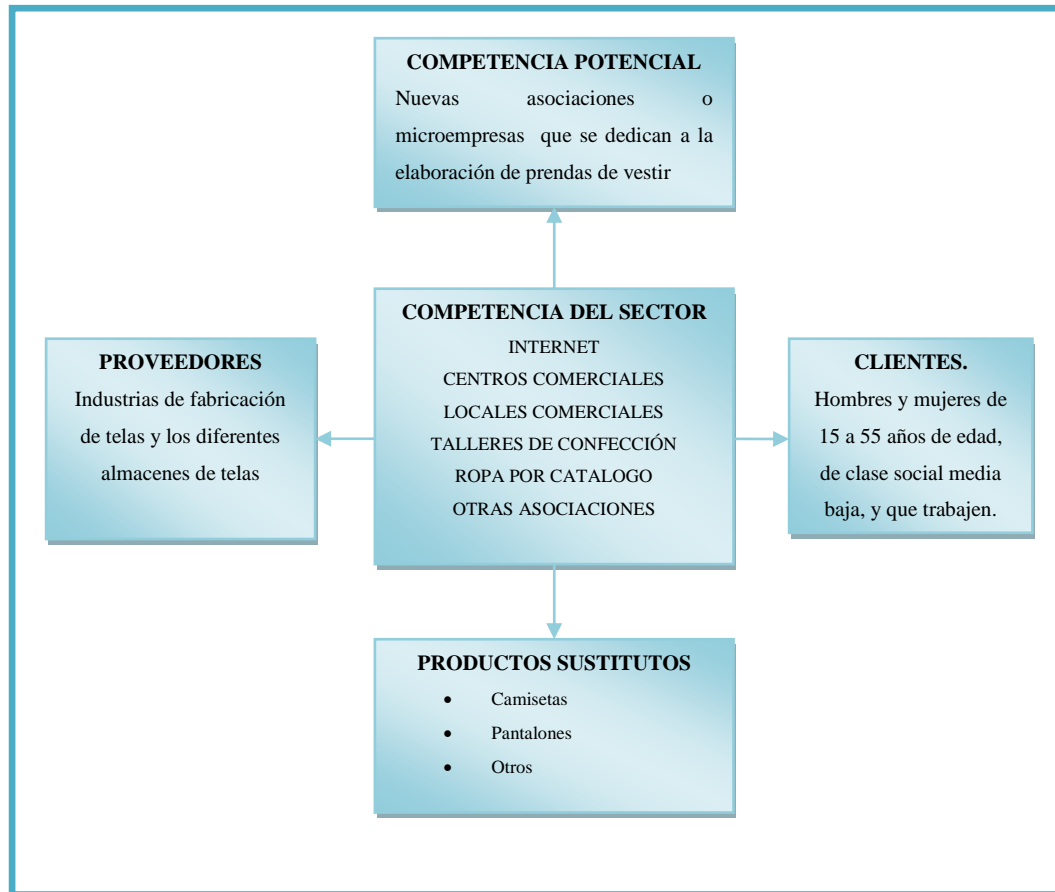
Es una herramienta esencial el cual permite conformar un cuadro de la situación actual del grupo asociativo permitiendo obtener un diagnóstico preciso que permita tomar decisiones correctas.

	<b>INTERNA</b>	<b>EXTERNA</b>
<b>POSITIVA</b>	<p style="text-align: center;"><b>FORTALEZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Estar legalmente constituida como asociación.</li> <li>* Tener una marca comercial llamada GREENRIVER.</li> <li>* Hay conocimientos en diferentes líneas de productos.</li> <li>* Personal calificado como artesanas.</li> <li>* Adecuada tecnología para producir.</li> <li>* Creatividad de la gente.</li> <li>* Hay iniciativa por parte de la directiva.</li> <li>* Apoyo del MIES-IESP en recursos.</li> <li>* Calidad de manufactura.</li> <li>* Potencialidad en mano de obra.</li> <li>* Habilidades y destrezas en la confección.</li> <li>* Recursos financieros propios.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>OPORTUNIDADES.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Distribución de productos en mercados locales y nacionales.</li> <li>❖ Especializarse en líneas de productos.</li> <li>❖ Formar clúster con otras asociaciones.</li> <li>❖ Reconocimiento a nivel local y nacional.</li> <li>❖ Apoyo por parte de instituciones publicas en proyectos para su beneficio.</li> <li>❖ Explotar los conocimientos de artesanos.</li> <li>❖ Beneficios de gobierno.</li> <li>❖ Contactos con centros comerciales.</li> <li>❖ Promoción</li> <li>❖ Diversificar la producción.</li> <li>❖ Nuevos mercados.</li> </ul>
<b>NEGATIVA</b>	<p style="text-align: center;"><b>DEBILIDADES.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No reconocido en el mercado local</li> <li>• Manejo empírico.</li> <li>• Débil relación con otras asociaciones.</li> <li>• Desconocimiento tecnológico.</li> <li>• Mala administración de recursos.</li> <li>• No hay procesos de producción.</li> <li>• Falta de inversión en publicidad.</li> <li>• Falta de explotación de su marca.</li> <li>• No hay buen clima organizacional.</li> <li>• Falta de trabajo en equipo.</li> <li>• No hay buena organización.</li> <li>• Falta de estrategias de comercialización.</li> <li>• Falta de compromiso de los miembros de la asociación.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>AMENAZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La intermediación.</li> <li>➤ Las grandes industrias de confección.</li> <li>➤ Que los artesanos solo se dediquen a otras actividades dejando a un lado su potencialidad de producir.</li> <li>➤ La imposición de marcas.</li> <li>➤ Preferencia de prendas de otras ciudades.</li> <li>➤ Bajas ventas por temporadas.</li> <li>➤ No exista apoyo de instituciones públicas.</li> <li>➤ Nuevos competidores.</li> <li>➤ El cambio de gustos y preferencias de las personas.</li> <li>➤ Des integridad de la asociación.</li> </ul>

**Fuente:** Asociación “unidas con fé hacia nuevos horizontes”  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

Esto permite conocer al grupo asociativo sus factores internos y externos que muchas veces no se conoce y poder aprovechar sus potencialidades, determinar en que están fallando y como cambiar, para de esta forma lograr mantenerse en el mercado en el cual se desenvuelven.

#### 4.1.4. MATRIZ DE LAS CINCO FUERZAS DE PORTER.



**Fuente:** Investigación encuesta externa.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

Mediante la matriz de Porter, se pretende demostrar al grupo asociativo las diferentes situaciones competitivas del actual mercado de las blusas y las camisas que se elaborarán como productos estrellas en la asociación, donde es importante resaltar que los productos tienen una fuerte competencia en el mercado local pero un alto nivel de demanda, debido a esto se recomienda incursionar en estas prendas pero dándole un valor agregado, es decir con respecto a diseños originales y a una marca (así lo demuestra la encuesta a consumidores) ya que actualmente son pocas las empresas que ofertan este producto con estas condiciones en la provincia de Santa Elena, el cual están enfocados más a la comercialización y no a producirlos el cual sería una ventaja competitiva para el grupo asociativo.

#### 4.1.5. MATRIZ BCG

Destacando la participación de la matriz BCG, se desarrolla con la finalidad de ayudar a priorizar recursos entre distintas áreas de negocios, es decir en qué negocios o tipo de prendas de vestir la asociación de confección debe invertir, desinvertir o incluso abandonar, por lo que se considera las cuatro variantes como se muestra a continuación.



**Fuente:** Investigación encuesta externa  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**Estrellas:** de acuerdo a la encuesta externa se determina el nivel de preferencia del consumidor: si hablamos por género, para femenino las blusas y masculino las camisas, de esta forma se recomienda a la asociación “unidas con fe hacia nuevos horizontes” considerar como productos estrellas y especializarse en blusas y camisas con la marca GREENRIVER.



**Interrogantes:** según la investigación las camisetas estampadas son consideradas en este segmento ya que es de gran crecimiento pero tiene poca participación, se recomienda también elaborar camisetas estampadas que podrían convertirse también en una potencialidad y por ende en estrella.

**Vaca:** sus productos vacas serían los uniformes escolares ya que esto es a lo que más se dedican y lo que más tiene salida en épocas escolares, por lo tanto se recomienda aprovechar las utilidades que dejan estos productos vacas para potenciar sus productos estrellas.

**Perro:** para la asociación no es recomendable tener en stock calentadores y chompas ya que según la encuesta hay baja demanda de estos productos por estar en una zona tropical.

#### **4.1.6. MISIÓN**

Somos una Asociación conformada por mujeres emprendedoras dedicadas a la producción y comercialización de prendas de vestir que brinda productos de calidad a precios competitivos, excelente servicio al cliente y un equipo de trabajo profesional con conocimientos artesanales orientados a ofrecer: imagen, moda, elegancia a los clientes de la Provincia de Santa Elena, promoviendo el desarrollo de la misma y de cada uno de sus asociados.

#### **4.1.7. VISIÓN.**

Asociación unidas con fé hacia nuevos horizontes en el 2017 será una empresa reconocida en el mercado nacional por su marca GREENRIVER, diseños y estilos de sus prendas de vestir, brindando oportunidades de desarrollo a las socias, grupo que estará integrado por un equipo humano con altas cualidades morales y conocimientos artesanales tecnificados, manteniéndose en constante crecimiento en el mercado ecuatoriano y satisfacer las necesidades de los clientes.

#### **4.1.8. CULTURA ORGANIZACIONAL.**

**Identidad con la asociación:** las asociadas se identifican plenamente con la organización, se encuentran comprometidos en sus labores diarias, satisfacen las necesidades de sus clientes elaborando prendas de vestir con calidad, diseños innovadores y a un buen precio para obtener la mayor rentabilidad, lo cual trae beneficios a todos los miembros de la organización.

**Cumplimiento a tiempo de las actividades:** se rescata la seriedad y responsabilidad ante cualquier situación dando fiel cumplimiento a las actividades según las necesidades y requerimientos del cliente interno y externo.

**Moral ética y honestidad:** las labores que se realizan en la asociación se desempeñaran según las políticas organizacionales, cumpliendo las reglas morales y éticas establecidas, garantizando también la honestidad al momento de la negociación con clientes y proveedores.

**Prioridad al cliente:** la asociación estará siempre sujeta a lo que exige el cliente, es decir, dispuestos a cambiar ciertas directrices en diseños, modelos y otras actividades que vayan acordes a la satisfacción de los clientes.

**Respeto y cordialidad:** predominará el respeto, el buen trato y la cordialidad tanto para el cliente interno y externo en todas las actividades diarias que se realizan en la asociación.

**Apoyo a las ideas:** las ideas positivas que transmita tanto el cliente interno como externo se tomará en cuenta para el crecimiento de la asociación.

#### **4.1.9. POLÍTICAS ORGANIZACIONALES**

**Clientes:** satisfacer competitivamente a los clientes, otorgándole prendas de vestir de calidad, el buen servicio al momento de la compra, de tal forma que respondan a sus expectativas y necesidades.

**Socias:** manejar eficientemente los recursos llegando a maximizar el valor de la inversión.

**Operarias:** desarrollar integralmente las competencias, buscando un excelente desempeño en las actividades, valorando y dignificando el trabajo, la satisfacción en la realización de las labores, de acuerdo con los principios, valores y obligaciones.

**Proveedores:** asegurar la calidad requerida de la materia prima, insumos, materiales, equipos, y otros servicios.

**Instituciones gubernamentales:** cumplir con la legislación que rige para las asociaciones y mantener buenas relaciones con los entes reguladores y de control, así mismo participar activamente en las actividades con las instituciones con el fin de lograr objetivos comunes.

**Gestión de seguridad:** administrar un sistema efectivo de control de seguridad en los procesos productivos con el compromiso permanente de los asociados, donde todas las actividades estén libres de prácticas riesgosas e ilícitas, para fomentar una actividad ágil y segura.

**Responsabilidad social empresarial:** asegurar el desarrollo sostenible y sustentable, satisfaciendo las expectativas de los asociados, del cliente externo y de la comunidad en la cual se está inmersa, desarrollando las actividades productivas con un enfoque socialmente responsable.

#### **4.1.10. POLÍTICAS ESTRATÉGICAS.**

Para buscar el desarrollo empresarial del grupo asociativo es necesario la implementación de las políticas estratégicas después de haber realizado el respectivo análisis interno y externo.

1. Mantener una variedad de prendas de vestir acorde a los gustos y preferencias del mercado local y nacional haciendo énfasis en dos productos: las camisas y blusas con la marca GREENRIVER.
2. Motivar al talento humano con conocimientos y saberes ancestrales a crear productos y servicios de calidad, contribuyendo de ese modo a conseguir la satisfacción del cliente interno y externo.
3. Potencializar al grupo asociativo y a la comunidad de Rio Verde como uno de los puntos principales en la provincia de Santa Elena dedicados a la confección de prendas de vestir.
4. Desarrollar buenos vínculos con las instituciones gubernamentales que apoyan al grupo asociativo para fomentar y tecnificar la actividad artesanal de las prendas de vestir.

#### **4.1.11. OBJETIVOS ORGANIZACIONALES**

**Administrativo:** planificar, organizar, dirigir, controlar los procesos y actividades desarrolladas por cada área en la asociación.

**Financiero:** manejar los recursos financieros, económicos, efectuando gestiones con un estricto control de los respectivos ingresos y egresos de la asociación.

**Productivo:** transformar la materia prima en producto final con estándares de calidad de acuerdo a las necesidades de los clientes.

**Comercialización:** interactuar con clientes para garantizar la venta exitosa de los prendas de vestir, así mismo negociar con proveedores para el suministro de materia prima y materiales para la asociación.

**Talento humano:** planificar, organizar, controlar y desarrollar el talento humano de acuerdo a las necesidades internas de la asociación.

#### **4.1.12. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL.**

##### **Estrategia 1**

Diseño de una estructura organizacional para la asociación “unidas con fe hacia nuevos horizontes”

##### **Estrategia 2:**

Entrenar y equipar al personal de la asociación.

##### **Estrategia 3**

Implementación de un sistema de motivación y retención del personal.

##### **Estrategia 4**

Diseño de un manual de procedimientos para la producción y comercialización de prendas de vestir.

##### **Estrategia 5:**

Implementación de estrategias de mercadeo para el área operativa.

#### 4.1.13. PLAN DE ACCIÓN.

<b>PROBLEMA PRINCIPAL:</b> EL CARECIMIENTO DE UN DISEÑO ORGANIZACIONAL INCIDE EN EL DESARROLLO ADMINISTRATIVO Y PRODUCTIVO DE LA ASOCIACIÓN UNIDAS CON FE HACIA NUEVOS HORIZONTES.				
<b>FIN DE LA PROPUESTA:</b> IMPLEMENTACIÓN DE UN DISEÑO ORGANIZACIONAL EN LA ASOCIACIÓN UNIDAS CON FÉ HACIA NUEVOS HORIZONTES				
<b>PROPÓSITO DE LA PROPUESTA:</b> MEJORAR LAS GESTIONES ADMINISTRATIVAS Y PRODUCTIVAS DEL GRUPO ASOCIATIVO.				
<b>OBJETIVOS</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>METAS</b>	<b>INDICADORES</b>
Establecer una estructura organizacional acorde a las necesidades reales del grupo asociativo.	Diseño de una estructura organizacional para la asociación unidas con fe hacia nuevos horizontes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de áreas administrativas esenciales en la asociación.</li> <li>• Creación de áreas esenciales en el grupo asociativo.</li> <li>• Definición de las actividades que se deben cumplir en cada área.</li> <li>• Puntualizar funciones y responsabilidades.</li> <li>• Descripción de puestos y perfil de cargos.</li> </ul>	mejorar la parte organizativa en un 90%	# De personas que trabajan con eficacia.
Fortalecer las áreas esenciales en el grupo asociativo.	Entrenar y equipar al personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacitación en el ámbito productivo.</li> <li>➤ Capacitación en el ámbito de comercialización o mercadeo.</li> </ul>	<p>Capacitar al 100% de los socios en actividades productivas y de comercialización de productos.</p> <p>Aplicar medición de desempeño al 100% del grupo asociativo en función de las capacitaciones recibidas para descubrir potencialidades.</p>	<p># De personas capacitadas.</p> <p># de personas especializadas</p>
Mejorar el clima organizacional de tal forma que los artesanos no desintegren la asociación.	Implementación de un sistema de motivación y retención del personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Creación de una cultura organizacional en el grupo asociativo.</li> <li>❖ Socialización de la misión, visión y objetivos de la organización.</li> <li>❖ Reconocimiento al buen desempeño.</li> <li>❖ Recibir sugerencias y puntos de vistas de los socios de tal forma que se fomente la comunicación</li> <li>❖ Atender sus inquietudes con respecto a situaciones que implique brindarle una solución efectiva.</li> </ul>	Mejorar el clima de trabajo en un 90%.	#socios comprometidos/tot al de socios*100

Proporcionar al grupo asociativo un manual para la producción y comercialización de prendas de vestir	Diseño de un manual de procedimientos para la producción y comercialización de prendas de vestir.	<p>manual del productor y comercializador de prendas de vestir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ descripción general de los procesos inicio-fin</li> <li>❖ flujo gramas-básicos de producción y comercialización de prendas de vestir.</li> </ul>	<p>Mejorar los procesos productivos en un 100%.</p> <p>Incrementar el nivel de calidad en un 25 %</p> <p>Aceptación del cliente en un 100%</p>	<p># De errores en la fase de proceso productivo.</p> <p># De reclamos /total de despachos.</p>
Proveer de estrategias de mercadeo para el logro de la competitividad y rentabilidad del grupo asociativo.	Segmentación del mercado	creación de las 2 principales prendas de vestir camisas y blusas con marca GREENRIVER (como productos estrellas)	Incrementar las ventas en un 6%	ventas actuales/ventas anteriores.
	Desarrollo del producto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Confección al detalle con cuidadosas técnicas, y acabado con calidad GREENRIVER.</li> <li>❖ Ofrecer un trato personalizado, ágil, oportuno y eficiente que satisfaga los requerimientos del cliente.</li> <li>❖ Destacar a la asociación por los minuciosos y detallados métodos de elaboración de las prendas haciendo énfasis en la calidad artesanal tecnificada.</li> <li>❖ Proporcionar prendas a precios competitivos, con insumos de calidad, diseños variados, eficaces procesos de trabajos. y cuidadosas técnicas de acabado.</li> <li>❖ Innovación constante y permanente estudio con respecto a las tendencias en cuanto a moda se refiere.</li> </ul>	poseionar la marca en un 70% a nivel local y nacional	# de clientes nuevos
	Desarrollo del mercado	Acuerdos comerciales con propietarios de locales de venta de ropa.	visitar el 80% de locales comerciales a nivel local	# de locales visitados
		Aprovechar ferias a nivel nacional.	participar en ferias de mercados libres en un 90%	# de participación ferias
Introducción al mercado.	Tarjetas de presentación. catálogos medios radiales volantes	ejecutar campañas de promoción en un 100%	# De publicidad realizada.	

Fuente: Idalberto Chiavenato y Arao Sapiro (2011)


Elaborado por: William Domínguez Orrala.

## 4.2.DISEÑO ORGANIZACIONAL.

### Identificación de áreas administrativas esenciales en la asociación.

\*ADMINISTRATIVA \*FINANCIERA \*PRODUCTIVA \*COMERCIAL

### \*Definición de las actividades en cada área.

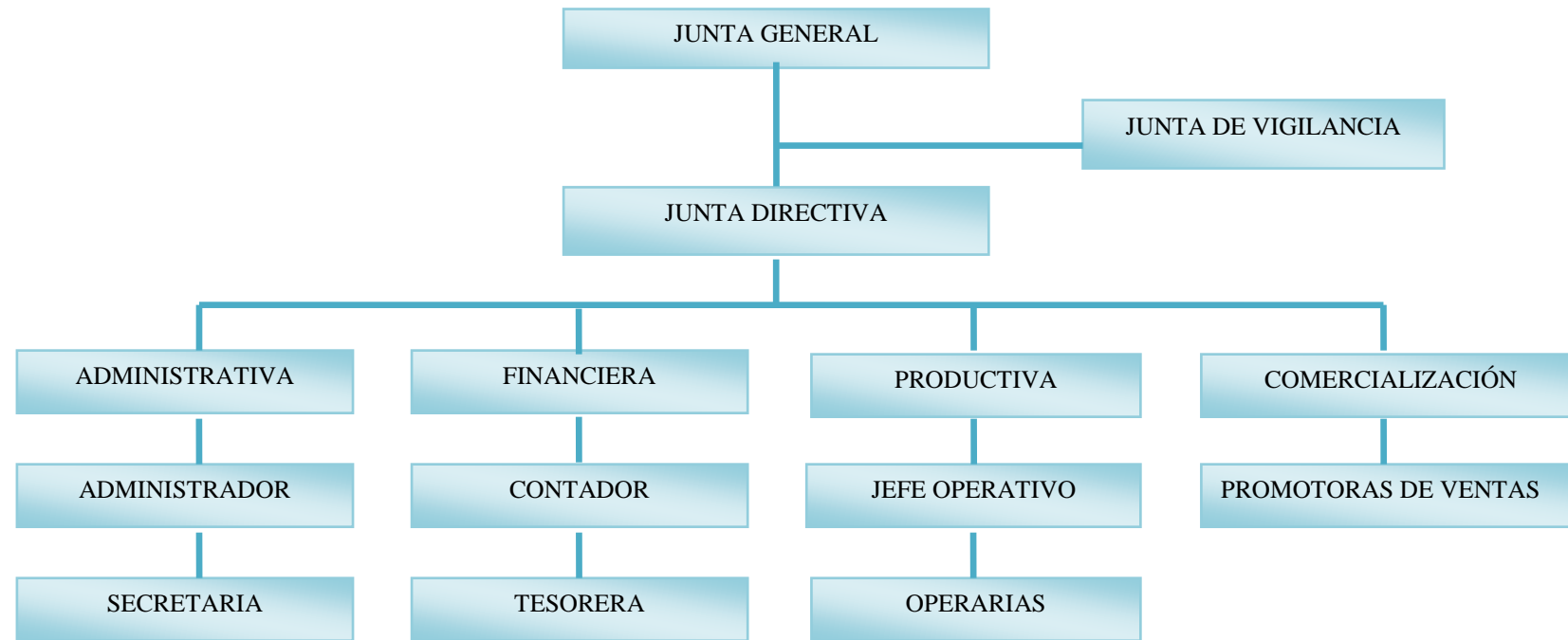
<b>ASOCIACIÓN UNIDAS CON FÉ HACIA NUEVOS HORIZONTES</b>	
	
<b>ÁREA: ADMINISTRATIVA</b>	
<b>TAREAS Y ACTIVIDADES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA.</b>	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ejecutar programas y proyectos en beneficio de la asociación.</li><li>2. Hacer cumplir los estatutos de la asociación.</li><li>3. Establecer convenios y negocios con entidades externas para el beneficio de la asociación.</li><li>4. Velar por el crecimiento o desarrollo de la asociación.</li><li>5. Controlar las estrategias implementadas para el desarrollo organizacional.</li><li>6. Mantener una relación con otras asociaciones del mismo sector productivo.</li><li>7. Supervisar los procedimientos de cada departamento.</li><li>8. Inspeccionar generalmente los diferentes recursos de la asociación.</li></ol>	
<b>ÁREA: FINANCIERA</b>	
<b>TAREAS Y ACTIVIDADES DEL ÁREA FINANCIERA</b>	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Establecer y ejecutar estrategias para el buen funcionamiento financiero de la asociación.</li><li>2. Ordenar los gastos según como se encuentre presupuestado.</li><li>3. Realizar presupuestos de ingresos y gastos de la empresa.</li><li>4. Llevar la contabilidad.</li><li>5. Proporcionar estados financieros.</li></ol>	
<b>ÁREA: PRODUCCIÓN</b>	
<b>TAREAS Y ACTIVIDADES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN</b>	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Inspeccionar que la materia prima directa e indirecta cumpla con los requisitos solicitados por el área.</li><li>2. Recibir la materia prima, materiales y trasladarle a la bodega de almacenamiento.</li><li>3. Desarrollar las actividades de producción relacionadas con las prendas de vestir.</li><li>4. Trasladar el producto final para el área comercialización.</li></ol>	
<b>ÁREA: COMERCIALIZACIÓN</b>	
<b>TAREAS Y ACTIVIDADES DEL ÁREA DE COMERCIALIZACIÓN</b>	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar políticas de ventas y compras para los respectivos clientes y proveedores.</li><li>2. Implementar las estrategias.</li><li>3. Determinar canales de comercialización de las prendas de vestir.</li><li>4. Hacer campañas de promoción y publicidad de los productos de la asociación.</li></ol>	

**Fuente:** Asociación "unidas con fé hacia nuevos horizontes"

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.



### 4.3.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN UNIDAS CON FÉ HACIA NUEVOS HORIZONTES.




LINEA DE AUTORIDAD |  
DEPENDENCIA FUNCIONAL —

**Fuente:** Asociación unidas con fé hacia nuevos horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

#### 4.3.2. MANUAL DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES.

Se han identificado un conjunto de actividades orientadas hacia la supervisión y guía en la asociación. Sus funciones están centradas en la dirección, la planeación, la evaluación y el control a nivel macro de la organización.


<b>NIVEL DE GOBIERNO</b>
<b>JUNTA GENERAL</b>
<p>La Junta General es la máxima autoridad de la Asociación, estará integrada por todos los asociados, quienes tendrán derecho a un solo voto. Sus decisiones serán obligatorias para los órganos internos y sus asociados, siempre que estas decisiones no sean contrarias a la ley, al reglamento o su estatuto social.</p>
<p><b>ATRIBUCIONES Y DEBERES.</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Aprobar y reformar el Estatuto Social y el Reglamento Interno;</li><li>2. Elegir y remover a los miembros de las Juntas Directiva y de Vigilancia y al Administrador, con el voto secreto de más de la mitad de sus integrantes;</li><li>3. Fijar las cuotas de admisión, ordinarias y extraordinarias que tendrán el carácter de no reembolsables;</li><li>4. Resolver las apelaciones presentadas por los asociados sancionados por la Junta Directiva;</li><li>5. Aprobar los estados financieros y el balance social de la asociación;</li><li>6. Aprobar o rechazar los informes de la Junta Directiva, Junta de Vigilancia y Administrador;</li><li>7. Aprobar el plan estratégico y el plan operativo anual, con sus presupuestos, presentados por la Junta Directiva;</li><li>8. Resolver la transformación, fusión, disolución y liquidación, de la Asociación en Junta General extraordinaria con el voto de las dos terceras partes de los asociados;</li><li>9. señalar lineamientos, principios y mandatos para el desarrollo y, fortalecimiento y unidad de la Asociación.</li><li>10. Nombrar y posesionar a los miembros del Consejo de Gobierno, removerlo con causa justa, cuando la circunstancia y el hecho así lo ameriten;</li><li>11. conoce, aprobar o hacer observaciones al plan de vida, planes operativos y presupuesto formulado y presentado por el Concejo de ameriten;</li></ol>
<b>PERSONAL QUE INTEGRA LA JUNTA GENERAL</b>
<b>ASOCIADOS</b>

**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

## NIVEL DE GOBIERNO

### JUNTA GENERAL

### ASOCIADOS

**ASOCIADOS:** Son miembros de la Asociación, las personas naturales legalmente capaces, con actividades relacionadas con el objeto social establecido en el artículo 3 del presente Estatuto, aceptadas por la Junta Directiva, previo el cumplimiento de los requisitos y procedimientos específicos que constarán en el Reglamento Interno.

**OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS ASOCIADOS:** Son obligaciones y derechos de los asociados, además de los establecidos en la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y su Reglamento General, los siguientes:

1. Intervenir en las Juntas Generales con voz y voto, pudiendo elegir y ser elegidos para los cargos directivos, previo el cumplimiento de los requisitos previstos en el presente estatuto y en su Reglamento Interno;
2. Ser beneficiarios de los programas de capacitación, asistencia técnica y de los servicios que ofrezca la Asociación;
3. Utilizar responsablemente los bienes y servicios comunes;
4. Cumplir las disposiciones legales, reglamentarias, los estatutos sociales y la normativa interna que rigen a la Asociación;
5. Cancelar los aportes de capital no reembolsable y las cuotas ordinarias y extraordinarias que sean fijadas por la Junta General o la Junta Directiva;
6. Desempeñar las obligaciones inherentes al cargo para el que hayan sido designados;
7. Contribuir con su comportamiento al buen nombre y prestigio de la Asociación;
8. No incurrir en competencia desleal en los términos dispuestos en la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y su Reglamento;
9. No utilizar a la organización para evadir o eludir obligaciones tributarias propias o de terceros, o para realizar actividades ilícitas;
11. cumplir y acatar las normas, costumbres, práctica y decisiones de las autoridades de la Asociación, según lo establecido en este Estatuto, sus reglamentos internos y el derecho consuetudinario.
12. tener respeto y consideración a las autoridades legítimamente nombradas conforme al derecho propio o según el presente estatuto.
13. contribuir al mantenimiento de la paz, armonía y seguridad al interior de sus Asociación y dentro de la circunscripción territorial.
14. Asistir a todas las reuniones y actos programados por la Asociación.
15. participar en todas las actividades organizadas por las autoridades de la Asociación; según los mandatos y propuestas de las autoridades;

**RETIRO VOLUNTARIO:** El asociado podrá solicitar a la Junta Directiva, en cualquier tiempo, su retiro voluntario. En caso de falta de pronunciamiento por parte de la Junta Directiva, la solicitud de retiro voluntario surtirá efecto transcurridos 30 días desde su presentación.

**EXCLUSIÓN:** La exclusión del asociado será resuelta por la Junta Directiva de conformidad con las causas y el procedimiento establecidos en el Reglamento Interno. La exclusión será susceptible de apelación ante la Junta General en última y definitiva instancia.

**PÉRDIDA DE LA CALIDAD DE ASOCIADO:** La calidad de asociado se pierde por retiro voluntario, exclusión o fallecimiento.

## **NIVEL DIRECTIVO.**

### **JUNTA DIRECTIVA**

La Junta Directiva estará integrada por el Presidente, el Secretario y 3 Vocales elegidos en votación secreta por la Junta General, previo cumplimiento de los requisitos que constarán en el Reglamento Interno de la Asociación. Los miembros de la Junta Directiva durarán 2 años en sus funciones y podrán ser reelegidos por una sola vez consecutiva. Cuando concluyan su segundo período inmediato, no podrán ser elegidos para ningún cargo directivo hasta después de 2 años.

#### **ATRIBUCIONES Y DEBERES.**

1. Dictar las normas de funcionamiento y operación de la Asociación;
2. Aceptar o rechazar las solicitudes de ingreso o retiro de asociados;
3. Autorizar la celebración de contratos en los que intervenga la Asociación, hasta por el 30% del presupuesto anual;
4. Sancionar a los socios de acuerdo con las causas y el procedimiento establecidos en el Reglamento Interno;
5. Aprobar los programas de educación, capacitación y bienestar social de la Asociación, con sus respectivos presupuestos;
6. Presentar, para aprobación de la Junta General, los estados financieros, balance social y su informe de labores;
7. Elaborar el proyecto de reformas al Estatuto y someterlo a consideración y aprobación de la Junta General.
8. conocer, aprobar o hacer Observaciones a la Rendición de cuentas realizadas por el Consejo de Gobierno y autoridades, sobre las actividades y los balances presupuestarios;
9. conocer y resolver en última instancia las reclamaciones o conflictos suscitados entre los miembros de la Asociación y otros aspectos relacionados con el desarrollo de la organización.

### **PERSONAL QUE INTEGRA LA JUNTA DIRECTIVA**

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCALES

**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

## **NIVEL DIRECTIVO.**

### **JUNTA DIRECTIVA**

#### **PRESIDENTE**

El Presidente de la Junta Directiva presidirá también la Asociación y la Junta General. Durará 2 años en sus funciones, pudiendo ser reelegido por una sola vez, mientras mantenga la calidad de vocal de la Junta Directiva; y, además de las atribuciones propias de la naturaleza de su cargo, tendrá las siguientes;

#### **FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES**

1. Convocar y presidir las juntas generales y sesiones de junta directiva;
  2. Firmar, conjuntamente con el Secretario, la documentación de la Asociación y las actas de las sesiones;
  3. Presidir todos los actos oficiales y protocolarios de la Asociación;
  4. Cumplir y hacer cumplir el Estatuto, Reglamento Interno y demás disposiciones emitidas por la Junta General y la Junta Directiva.
  - 5.- convocar y presidir las asambleas generales y del consejo de Gobierno.
- Delegar funciones y atribuciones al o la vicepresidenta para que actuara en su ausencia temporal.

#### **SECRETARIO**

Es miembro de la Junta Directiva durarán 2 años en sus funciones y podrá ser reelegidos por una sola vez consecutiva. Cuando concluyan su segundo período inmediato, no podrán ser elegidos para ningún cargo directivo hasta después de 2 años.

#### **FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES**

El Secretario de la Asociación, además de las funciones y responsabilidades propias de la naturaleza de su cargo, tendrá las siguientes:

1. Elaborar las actas de las sesiones de Junta General y Junta Directiva, responsabilizándose por su contenido y conservación;
2. Firmar, conjuntamente con el Presidente, la documentación de la Asociación y las actas de las sesiones;
3. Certificar y dar fe de la veracidad de los actos, resoluciones y de los documentos institucionales, previa autorización del Presidente;
4. Cumplir las obligaciones relacionadas con la recepción, conocimiento y despacho de la correspondencia de la Asociación;
5. Custodiar y conservar ordenadamente el archivo;
6. Entregar a los asociados, previa autorización del Presidente, la información que esté a su cargo y que le sea requerida;
7. Notificar las resoluciones;
8. Llevar el registro actualizado de la nómina de asociados, con sus datos personales.
9. conferir copias certificadas previa autorización del presidente, sobre asuntos relacionados y de interés comunal.

**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

### JUNTA DE VIGILANCIA

La Junta de Vigilancia supervisará las actividades económicas y el cumplimiento de las resoluciones de la Junta General, y Junta Directiva. Estará integrada por 3 vocales principales y sus respectivos suplentes, elegidos en votación secreta por la Junta General, previo cumplimiento de los requisitos constantes en el Reglamento Interno. Los miembros de la Junta Vigilancia durarán 2 años en sus funciones y podrán ser reelegidos por una sola vez consecutiva. Cuando concluyan su segundo período inmediato, no podrán ser elegidos para ningún cargo directivo hasta después de 2 años.

#### ATRIBUCIONES Y DEBERES

1. Supervisar los gastos económicos que realice la Asociación;
2. Vigilar que la contabilidad se encuentre al día y debidamente sustentada;
3. Conocer el informe administrativo, los estados financieros y el balance social presentados por el Administrador;
4. Presentar su Informe anual de labores a la Junta General.

### PERSONAL QUE INTEGRA LA JUNTA DE VIGILANCIA

#### VOCALES

**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala

### NIVEL DE ADMINISTRACIÓN Y CONTROL INTERNO

#### ADMINISTRADOR

El Administrador será elegido por la Junta General, por un período de 2 años y además de las atribuciones propias de la naturaleza de su cargo, tendrá las siguientes:

#### FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

1. Representar legalmente a la Asociación;
2. Cumplir y hacer cumplir a los asociados, las disposiciones emitidas por las Juntas General y Directiva;
3. Administrar la asociación, ejecutando las políticas, planes, proyectos y presupuestos debidamente aprobados;
4. Presentar el informe administrativo, los estados financieros y el balance social para conocimiento de la Junta de Vigilancia y aprobación de la Junta General;

**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

### CONTADOR

Órgano de apoyo externo a la asociación, encargado de elaborar el estado financiero mensual a fin de tener informes generales sobre ingresos y gastos de la organización.

#### **FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES**

Además de las atribuciones propias de la naturaleza de su cargo, tendrá las siguientes:

3. Planificar, coordinar, dirigir y controlar el cumplimiento de los objetivos, funciones y actividades como auditor o contador.
5. Coordinar con la tesorera actividades de gestiones financieras.
1. Llevar registros de ingresos y egresos de la asociación.
4. Dominar el sistema contable
6. Las demás que le sean asignadas por la presidenta de la asociación.
2. Presentar informe de labores mensuales a la presidenta de la asociación.

### TESORERA


Órgano de apoyo al contador ya que proporciona toda la información interna para que este la maneje de manera técnica la situación financiera.

#### **FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES**

Además de las atribuciones propias de la naturaleza de su cargo, tendrá las siguientes:

1. Velar por la gestión financiera de la asociación unidas con fe hacia nuevos horizontes.
  2. Recaudar fondos por concepto de las actividades generadoras de ingreso.
  3. Dar a conocer en fechas de asamblea general el movimiento de los diferentes ingresos y gastos de la asociación.
  4. Presentar ante la asamblea la lista de socios que se encuentren en mora en aspecto de préstamos, cuotas, o multas con la finalidad de que la asamblea resuelva según sea el caso.
  5. Cancelar servicios básicos, vales de caja, recibos, suscribir diferentes tipos de contratos de préstamos, pero debidamente autorizados por la presidenta de la asociación.
  6. Tener un fondo especial denominado Caja Chica de 100, para gastos diarios menores, u otros gastos básicos necesarios en la asociación.
  7. Depositar los fondos que ingresen a la asociación en el respectivo banco que designe la asamblea.
- Proporcionar la información solicitada por el contador-financiero.

Debido a las necesidades del grupo asociativo, a continuación se describen dos áreas esenciales dentro de la asociación.


<b>NIVEL OPERATIVO</b>
<b>ÁREA DE PRODUCCION</b>
<b>JEFE OPERATIVO</b>
<p><b>FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Supervisar el proceso productivo.</li> <li>2. Elaborar la planificación vinculada con la producción de prendas de vestir (materia prima directa-indirecta, talento humano y maquinarias)</li> <li>3. Determinar necesidades de recursos para el correcto funcionamiento del área productiva</li> <li>4. Controlar la producción del proceso de confección de las prendas de vestir.</li> <li>5. Supervisar la operatividad de las maquinarias y todos los recursos tecnológicos para garantizar su funcionamiento.</li> <li>6. Resolver problemas relacionados con el proceso productivo.</li> <li>7. Determinar necesidades de capacitación de las operarias.</li> <li>8. Supervisar la mano de obra, medir el rendimiento y atender a los requerimientos de las trabajadoras con respecto a materiales, insumos u otros asuntos vinculados con el proceso productivo.</li> <li>9. Planificar el mantenimiento de las maquinarias.</li> <li>10. Elaborar informes de producción y rendimiento del proceso.</li> <li>11. Identificar necesidades de capacitación de operarias.</li> <li>12. Diseñar o reajustar la maquinaria, piezas o herramientas necesarias para adaptarse a las necesidades de producción y a las tendencias del mercado.</li> <li>13. Establecer normas y procedimientos de control para garantizar el eficaz funcionamiento y la seguridad de maquinarias y materiales</li> </ol>
<b>OPERARIOS</b>
Responsables de las actividades de producción de prendas de vestir
<p><b>FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES</b></p> <p>Además de las atribuciones propias de la naturaleza de su cargo, tendrá las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manejar adecuadamente los recursos tecnológicos operativos.</li> <li>2. No desperdiciar la materia prima para la producción.</li> <li>3. Son responsables de la operación y funcionamiento del recurso tecnológico de la asociación como son las maquinarias y los demás equipos del área de producción.</li> <li>4. Operar las maquinarias que se le asignen</li> <li>5. Trabajar con las herramientas necesarias para la producción</li> <li>7. Realizar el proceso productivo con mayor eficiencia.</li> <li>8. Cumplir con todas las tareas asignadas en el tiempo que se establece.</li> <li>9. Recibir las materias primas y materiales para la producción.</li> <li>10. Almacenar las materias primas y materiales para la producción.</li> <li>11. Dejar el área de producción limpia.</li> <li>12. Cumplir con las demás disposiciones establecidas por la persona encargada del área.</li> </ol>

**Fuente** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.



**NIVEL OPERATIVO**



**ÁREA DE COMERCIALIZACIÓN**

**PROMOTORAS DE VENTAS**

**FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES**

Además de las atribuciones propias de la naturaleza de su cargo, tendrá las siguientes:

- ✚ Determinar canales de comercialización de las prendas de vestir.
- ✚ Hacer campañas de promoción y publicidad de los productos de la asociación.
- ✚ Mantener y actualizar el listado de clientes y proveedores.
- ✚ Mantenerse en contacto con el área de producción.
- ✚ Interactuar con clientes y proveedores.
- ✚ Hacer que se reconozca la marca de la asociación.
- ✚ Distribuir el producto terminado.
- ✚ Responsable de captar la atención del cliente.
- ✚ Identificar y cumplir las necesidades y expectativas del cliente.
- ✚ Explicar características, ventajas y beneficios del producto a través de las técnicas de ventas.
- ✚ Garantizar la venta.
- ✚ Aplicar las estrategias establecidas.
- ✚ Conocer y mantenerse actualizado en todos los productos de la asociación.
- ✚ Revisión y cambio de precios.
- ✚ Otras establecidas de acuerdo a las políticas de la asociación.

**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala

Una vez que finalice la capacitación el grupo asociativo estará en la capacidad de cumplir con todas las funciones establecidas en el recuadro del área de producción y de comercialización por lo cual cumplirán las funciones como jefe operativo y promotoras de ventas respectivamente.

### 4.3.3. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS Y PERFIL DE CARGOS.

Para cumplir las diferentes funciones establecidas en el grupo asociativo las personas que ocupen los cargos deberán cumplir el siguiente perfil:



<b>NOMBRE DEL PUESTO: JUNTA GENERAL</b>		
<b>CÓDIGO:</b> AI-1	<b>Nivel jerárquico al que pertenece:</b> de Gobierno	<b>OBLIGACIÓN DE REPORTAR A:</b> socios de la asociación.
<b>OBLIGACIÓN DE COORDINAR ACTIVIDADES CON:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ JUNTA DIRECTIVA</li> <li>➤ JUNTA DE VIGILANCIA.</li> <li>➤ ADMINISTRACIÓN.</li> <li>➤ PRODUCCIÓN</li> <li>➤ COMERCIALIZACIÓN</li> </ul>		
<b>Ambiente de trabajo:</b> Adecuado de acuerdo a la actividad	<b>Riesgo:</b> Riesgo mínimo en desempeño de funciones.	<b>Esfuerzo:</b> encaminar a todo el grupo hacia los fines de la asociación.
<b>REQUERIMIENTOS</b>	1. Encontrarse al día en sus obligaciones. 2. Gozar de honorabilidad y buena reputación. 3. No haber tenido sanciones de alta gravedad. 5. Encontrarse habilitado es decir sin sanción disciplinaria en los últimos dos (2) meses previos a la convocatoria.	
	<b>Género:</b> femenino	<b>Edad</b> 30-50
	<b>Experiencia:</b> tener una antigüedad como socia de por lo menos 2 años	
<b>CONOCIMIENTOS.</b> Demostrar conocimientos básicos de los estatutos y reglamentos de la asociación.		
<b>COMPETENCIAS.</b> Trabajo en equipo. Capacidad de liderazgo. Compromiso con la asociación.		<b>HABILIDADES</b> Exponer con precisión y dar solución a los acontecimientos que se den en el lapso de la asamblea general

**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.



ASOCIACIÓN UNIDAS CON FÉ  
HACIA NUEVOS HORIZONTES



<b>NOMBRE DEL PUESTO: JUNTA DIRECTIVA</b>		
<b>CÓDIGO:</b> AI-2	<b>Nivel jerárquico al que pertenece:</b> Dirección.	<b>OBLIGACIÓN DE REPORTAR A:</b> socios de la asociación.
<b>OBLIGACIÓN DE COORDINAR ACTIVIDADES CON:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ JUNTA DE VIGILANCIA.</li> <li>➤ ADMINISTRACIÓN.</li> <li>➤ PRODUCCIÓN</li> <li>➤ COMERCIALIZACIÓN.</li> </ul>		<b>Periodo del cargo:</b> 2 años en sus funciones
<b>Ambiente de trabajo:</b> Adecuado de acuerdo a la actividad	<b>Riesgo:</b> Riesgo mínimo en desempeño de funciones.	<b>Esfuerzo:</b> encaminar a todo el grupo hacia los fines de la asociación.
<b>REQUERIMIENTOS</b>	1. Encontrarse al día en sus obligaciones. 2. Gozar de honorabilidad y buena reputación. 3. No haber tenido sanciones de alta gravedad. 5. No se encuentra suspendido o no haya sufrido sanción disciplinaria en los últimos dos (2) meses previos a la convocatoria. 6. estará integrada por el Presidente, el Secretario y 3 Vocales. 7. Ser elegidos en votación secreta por la Junta General	
	<b>Género:</b> femenino	<b>Edad</b> 30-50  <b>Experiencia:</b> tener una antigüedad como socia de por lo menos 2 años
	<b>CONOCIMIENTOS.</b> Demostrar conocimientos básicos de los estatutos y reglamentos de la asociación.	
<b>COMPETENCIAS.</b> Trabajo en equipo. Capacidad de liderazgo. Compromiso con la asociación.		<b>HABILIDADES</b> Exponer con precisión y dar solución a los acontecimientos que se den en el lapso de la junta de directiva.

**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.



ASOCIACIÓN UNIDAS CON FÉ  
HACIA NUEVOS HORIZONTES



<b>NOMBRE DEL PUESTO: JUNTA DE VIGILANCIA</b>		
<b>CÓDIGO:</b> AI-3	<b>Nivel jerárquico al que pertenece:</b> control interno de la asociación.	<b>OBLIGACIÓN DE REPORTAR A:</b> Junta general
<b>OBLIGACIÓN DE COORDINAR ACTIVIDADES CON:</b>		<b>Periodo del cargo:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ JUNTA GENERAL</li> <li>➤ JUNTA DIRECTIVA.</li> <li>➤ PRODUCCIÓN</li> <li>➤ COMERCIALIZACIÓN.</li> </ul>		2 años en sus funciones
<b>Ambiente de trabajo:</b> Adecuado de acuerdo a la actividad	<b>Riesgo:</b> Riesgo mínimo en desempeño de funciones.	<b>Esfuerzo:</b> alto grado de supervisión.
<b>REQUERIMIENTOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se encuentra al día en sus obligaciones.</li> <li>2. Gozar de honorabilidad y buena reputación.</li> <li>3. No haber tenido sanciones de alta gravedad.</li> <li>5. No se encuentra suspendido o no haya sufrido sanción disciplinaria en los últimos dos (2) meses previos a la convocatoria.</li> <li>6. Estar integrada por 3 vocales principales y sus respectivos suplentes.</li> <li>7. Ser Elegidos en votación secreta por la Junta General.</li> </ol>	
	<b>Género:</b> femenino	<b>Edad</b> 30-50
	<b>Experiencia:</b> tener una antigüedad como socia de por lo menos 2 años	
<b>CONOCIMIENTOS.</b> Demostrar conocimientos básicos de los estatutos y reglamentos de la asociación.		
<b>COMPETENCIAS.</b> Trabajo en equipo. Capacidad de liderazgo. Compromiso con la asociación.		<b>HABILIDADES</b> Vigilar los acontecimientos que se den en el lapso de su cargo.

**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.



ASOCIACIÓN UNIDAS CON FÉ  
HACIA NUEVOS HORIZONTES



<b>NOMBRE DEL PUESTO: PRESIDENTE</b>		
<b>CÓDIGO:</b> AI-4	<b>Nivel jerárquico al que pertenece:</b> Dirección.	<b>Obligación de reportar a:</b> Junta General (socios)
<b>OBLIGACIÓN DE COORDINAR ACTIVIDADES CON:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ administrador.</li> <li>➤ secretaria.</li> <li>➤ contador</li> <li>➤ tesorera.</li> <li>➤ jefe de operativo.</li> <li>➤ promotoras de ventas.</li> </ul>		<b>Periodo del cargo:</b> 2 años en sus funciones
<b>Ambiente de trabajo:</b> Adecuado de acuerdo a la actividad	<b>Riesgo:</b> Riesgo mínimo en desempeño de funciones.	<b>Esfuerzo:</b> encaminar a todo el grupo hacia los fines de la asociación.
<b>REQUERIMIENTOS</b>	1. Se encuentra al día en sus obligaciones. 2. Gozar de honorabilidad y buena reputación. 3. No haber tenido sanciones de alta gravedad. 5. No se encuentra suspendido o no haya sufrido sanción disciplinaria en los últimos dos (2) meses previos a la convocatoria.	
	<b>Género:</b> femenino	<b>Edad</b> 30-50
	<b>Experiencia:</b> 2 años en la asociación	
<b>CONOCIMIENTOS.</b> Demostrar conocimientos básicos de los estatutos y reglamentos de la asociación.		
<b>COMPETENCIAS.</b> Trabajo en equipo. Liderazgo. Compromiso con la asociación.		<b>HABILIDADES</b> Exponer con precisión y dar solución a los acontecimientos que se den en el lapso de la junta de directiva. Capacidad negociadora. Capacidad de dirigir al personal. Capacidad de relacionarse con todos los niveles de la asociación. Destreza para solucionar problemas y habilidad de reaccionar con rapidez, frente a los cambios. Tener iniciativa propia y debe ser objetivo.

**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

Para ocupar el cargo de presidenta de la asociación las socias deben estar al día con sus obligaciones, no tener antecedentes indisciplinarias, sanciones de alta gravedad, gozar de buena honorabilidad y reputación, demostrar conocimientos básicos de los estatutos de la asociación, facilidades de palabra, capacidad de relación con todos los niveles de la asociación, liderazgo participativo y trabajo en equipo, interés en el alcance de la visión de la organización.



ASOCIACIÓN UNIDAS CON FÉ  
HACIA NUEVOS HORIZONTES



<b>NOMBRE DEL PUESTO: SECRETARIA</b>		
<b>CÓDIGO:</b> AI-5	<b>Nivel jerárquico al que pertenece:</b> Directiva	<b>Obligación de reportar a:</b> presidenta.
<b>OBLIGACIÓN DE COORDINAR ACTIVIDADES CON:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ADMINISTRADOR.</li> <li>➤ CONTADOR</li> <li>➤ TESORERA.</li> <li>➤ JEFE DE OPERATIVO.</li> <li>➤ PROMOTORAS DE VENTAS.</li> </ul>		<b>Periodo del cargo:</b> 2 años en sus funciones
<b>Ambiente de trabajo:</b> Adecuado de acuerdo a la actividad	<b>Riesgo:</b> Riesgo mínimo en desempeño de funciones.	<b>Esfuerzo:</b> cumplir obligaciones de oficina.
<b>REQUERIMIENTOS</b>	1. Se encuentra al día en sus obligaciones. 2. Gozar de honorabilidad y buena reputación. 3. No haber tenido sanciones de alta gravedad. 5. No se encuentra suspendido o no haya sufrido sanción disciplinaria en los últimos dos (2) meses previos a la convocatoria.	
	<b>Género:</b> femenino	<b>Edad</b> 25-40
	<b>Experiencia:</b> tener una antigüedad como socia de por lo menos 2 años	
<b>CONOCIMIENTOS.</b> Demostrar conocimientos básicos de los estatutos y reglamentos de la asociación.		
<b>COMPETENCIAS.</b> Trabajo en equipo. Liderazgo. Compromiso con la asociación.		<b>HABILIDADES</b> Capacidad de relacionarse con todos los niveles de la asociación. Facilidad de palabras

**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

Para ocupar el cargo de secretaria, las personas deben estar al día con sus obligaciones, no tener antecedentes indisciplinarias, sanciones de alta gravedad, gozar de buena honorabilidad y reputación, exponer conocimientos básicos de los estatutos de la asociación, facilidades de palabra, demostrar capacidad de relación con todos los niveles de la asociación y el manejo de labores de oficina.



ASOCIACIÓN UNIDAS CON FÉ  
HACIA NUEVOS HORIZONTES



<b>NOMBRE DEL PUESTO: ADMINISTRADOR</b>		
<b>CÓDIGO:</b> AI-5	<b>Nivel jerárquico al que pertenece:</b> Control	<b>Obligación de reportar a:</b> Junta directiva.
<b>OBLIGACIÓN DE COORDINAR ACTIVIDADES CON:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Junta general</li> <li>• Junta directiva</li> <li>• Junta de vigilancia</li> </ul>		<b>Periodo del cargo:</b> 2 años en sus funciones
<b>Ambiente de trabajo:</b> Adecuado de acuerdo a la actividad	<b>Riesgo:</b> Riesgo mínimo en desempeño de funciones.	<b>Esfuerzo:</b> encaminar a todo el grupo hacia los fines de la asociación.
<b>REQUERIMIENTOS</b>	<b>Género:</b> femenino	<b>Edad</b> 30-50
	<b>CONOCIMIENTOS.</b> Demostrar conocimientos básicos de los estatutos y reglamentos de la asociación.	
	<b>COMPETENCIAS.</b> Trabajo en equipo. Liderazgo. Compromiso con la asociación.	<b>HABILIDADES</b> Destrezas en el uso de herramientas administrativas. Capacidad de relacionarse con todos los niveles de la asociación.

**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

Para ocupar el cargo de administrador como órgano de control de la asociación la persona que ocupe este cargo debe demostrar conocimientos básicos de los estatutos y reglamentos de la asociación, conocimientos en función a la naturaleza de su cargo es decir planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de la asociación.



ASOCIACIÓN UNIDAS CON FÉ  
HACIA NUEVOS HORIZONTES



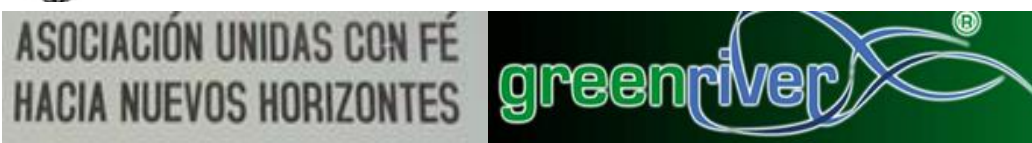
<b>ÁREA DEL PUESTO: FINANCIERA</b>				
<b>NOMBRE DEL PUESTO: CONTADOR</b>				
<b>CÓDIGO:</b> AI-5		<b>Nivel jerárquico al que pertenece:</b> Operativa		<b>Obligación de reportar a:</b> Presidenta
<b>OBLIGACIÓN DE COORDINAR ACTIVIDADES CON:</b> ➤ ADMINISTRADOR. ➤ SECRETARIA. ➤ TESORERA.				<b>Periodo del cargo:</b> Indiferente
<b>Ambiente de trabajo:</b> Adecuado de acuerdo a la actividad		<b>Riesgo:</b> Riesgo mínimo en desempeño de funciones.		<b>Esfuerzo:</b> labores financieras.
<b>REQUERIMIENTOS</b>	<b>Género:</b> Masculino	<b>Edad</b> 25-35	<b>Experiencia:</b> 1 año en cargos similares.	<b>Educación.</b> CPA
	<b>CONOCIMIENTOS.</b> Manejo general del sistema contable			
	<b>HABILIDADES</b> Destrezas en el manejo financiero			
	<b>COMPETENCIAS.</b> Compromiso con la asociación. Se caracteriza por su honestidad, eficiencia, responsabilidad, prudencia en la información manejada y mantiene buenas relaciones interpersonales.			

**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

Para ocupar el cargo de contador como órgano de apoyo externo a la asociación, la persona que ocupe este cargo debe demostrar conocimientos generales del sistema contable y en especial los estados financieros, debe demostrar compromiso con la asociación, ser honesto, eficiente y sobre todo mantener la prudencia en toda la información manejada.





<b>ÁREA DEL PUESTO: FINANCIERO</b>		
<b>NOMBRE DEL PUESTO: TESORERA</b>		
<b>CÓDIGO:</b> AI-5	<b>Nivel jerárquico al que pertenece:</b> Directiva	<b>Obligación de reportar a:</b> Contador
<b>OBLIGACIÓN DE COORDINAR ACTIVIDADES CON:</b> • contador.		<b>Periodo del cargo:</b> 2 años en sus funciones
<b>Ambiente de trabajo:</b> Adecuado de acuerdo a la actividad	<b>Riesgo:</b> Riesgo mínimo en desempeño de funciones.	<b>Esfuerzo:</b> labores financieras.
<b>REQUERIMIENTOS</b>	1. Se encuentra al día en sus obligaciones. 2. Gozar de honorabilidad y buena reputación. 3. No haber tenido sanciones de alta gravedad. 5. No se encuentra suspendido o no haya sufrido sanción disciplinaria en los últimos dos (2) meses previos a la convocatoria.	
	<b>Género:</b> femenino	<b>Edad</b> 30-50
	<b>Experiencia:</b> tener una antigüedad como socia de por lo menos 2 años	
	<b>CONOCIMIENTOS.</b> Demostrar conocimientos básicos de los estatutos y reglamentos de la asociación.	
<b>COMPETENCIAS.</b> Trabajo en equipo. Compromiso con la asociación. Debe actuar con responsabilidad, honestidad y tener iniciativa propia para resolver problemas.		<b>HABILIDADES</b> Capacidad de relacionarse con todos los niveles de la asociación. Destrezas en el manejo financiero

**Fuente:** Asociación Unidas con Fe hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

Para ocupar el cargo de tesorera las personas deben estar al día con sus obligaciones, no tener antecedentes indisciplinarias, sanciones de alta gravedad, gozar de buena honorabilidad y reputación, exponer conocimientos básicos de los estatutos de la asociación, demostrar capacidad de relación con todos los niveles de la asociación y en el manejo financiero.



<b>ÁREA DEL PUESTO:</b> PRODUCCIÓN		
<b>NOMBRE DEL PUESTO:</b> JEFE OPERATIVO		
<b>CÓDIGO:</b> AI-5	<b>Nivel jerárquico al que pertenece:</b> Operativa	<b>Obligación de reportar a:</b> Presidente de la asociación
<b>OBLIGACIÓN DE COORDINAR ACTIVIDADES CON:</b> > ADMINISTRACION > COMERCIALIZACIÓN > FINANCIERO		<b>Periodo del cargo:</b> Indefinido.
<b>Ambiente de trabajo:</b> Adecuado de acuerdo a la actividad.	<b>Riesgo:</b> medio en desempeño de funciones.	<b>Esfuerzo</b> Físico y mental.
<b>REQUERIMIENTOS</b>	<b>Género:</b> femenino.	<b>Edad</b> 28-30
	<b>CONOCIMIENTOS</b> • procesos productivos.	
	<b>COMPETENCIAS.</b> Compromiso con la asociación. Trabajo en equipo.	<b>HABILIDADES.</b> Ágil y rápido en actividades productivas. Capacidad de llevar un control de la parte operativa

**Fuente:** Asociación Unidas con Fe hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

Para ocupar el cargo de jefe operativo que se establece en función a la capacitación todas las personas que se dedican a las actividades productivas tendrán las mismas posibilidades de ser escogidas el cual ejercerán sus funciones rotativamente dando prioridad a cada una, luego que pasen 6 meses y aplicando una evaluación de desempeño la presidenta estará en la obligación de dejar a una sola persona que ocupe este cargo por el buen desempeño de sus funciones.



ASOCIACIÓN UNIDAS CON FÉ  
HACIA NUEVOS HORIZONTES



<b>ÁREA DEL PUESTO: PRODUCCIÓN</b>			
<b>NOMBRE DEL PUESTO: OPERARIAS</b>			
<b>CÓDIGO:</b> AI-5	<b>Nivel jerárquico al que pertenece:</b> Operativa		<b>Obligación de reportar:</b> jefe operativo
<b>OBLIGACIÓN DE COORDINAR ACTIVIDADES CON:</b> ➤ ADMINISTRACION ➤ COMERCIALIZACIÓN ➤ FINANCIERO			<b>Periodo del cargo:</b> Indefinido
<b>Ambiente de trabajo:</b> Adecuado de acuerdo a la actividad.	<b>Riesgo:</b> medio en desempeño de funciones por mal manipulación de maquinarias.		<b>Esfuerzo</b> Físico y mental. Estar gran tiempo sentado ejerciendo labores productivas.
<b>REQUERIMIENTOS</b>	<b>Género:</b> femenino.	<b>Edad</b> 30-50	<b>Educación.</b> Corte y confección de prendas de vestir.
	<b>CONOCIMIENTOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Operación de máquinas de coser industriales.</li> <li>• Transformar la materia prima (telas e insumos) en producto final (prendas de vestir)</li> </ul>		
	<b>COMPETENCIAS.</b> Compromiso con la asociación. Trabajo en equipo.		<b>HABILIDADES.</b> Ágil y rápido en actividades productivas. Capacidad de manejo de maquinarias.

**Fuente:** Asociación Unidas con Fe hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

Para ocupar el cargo de operarias las personas deben acreditar título artesanal o de corte y confección ellas deben demostrar conocimientos en lo que respecta a la operación de máquinas de coser industriales, así como el proceso productivo que consiste en la confección de prendas de vestir, deben exponer el compromiso con la asociación, el trabajo en equipo, ser ágil y rápidas en las diferentes actividades productivas siempre con miras a la visión de la organización.



ASOCIACIÓN UNIDAS CON FÉ  
HACIA NUEVOS HORIZONTES



<b>ÁREA DEL PUESTO: COMERCIALIZACIÓN</b>			
<b>NOMBRE DEL PUESTO: PROMOTORAS DE VENTAS.</b>			
<b>CÓDIGO:</b> AI-5	<b>Nivel jerárquico al que pertenece:</b> Operativa	<b>Obligación de reportar a:</b> Presidenta	
<b>OBLIGACIÓN DE COORDINAR ACTIVIDADES CON:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ADMINISTRACION</li> <li>➤ FINANCIERO</li> <li>➤ PRODUCCION</li> </ul>		<b>Periodo del cargo:</b> Indefinido	
<b>Ambiente de trabajo:</b> Adecuado de acuerdo a la actividad	<b>Riesgo:</b> medio en desempeño de funciones.	<b>Esfuerzo</b> Físico y mental ya que requiere trabajo de campo.	
<b>REQUERIMIENTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Conocimiento de producto.</li> <li>• Conocimiento en ventas.</li> <li>• Calidad en el servicio al cliente.</li> <li>• Interés por las ventas (Indispensable).</li> </ul>		
	<b>Género:</b> indiferente.	<b>Edad</b> 25-35	<b>Educación:</b> in
	<b>CONOCIMIENTOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• adquiridos de acuerdo a la capacitación.</li> </ul>		
	<b>COMPETENCIAS.</b> Compromiso con la asociación.	<b>HABILIDADES:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable</li> <li>• Actitud de servicio</li> <li>• Trato amable</li> <li>• Facilidad de palabra</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Dinámica</li> </ul>	

**Fuente:** Asociación Unidas con Fe hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

Para ocupar el cargo de promotoras de ventas que se establece en función a la capacitación, todas las personas que se dedican a las actividades productivas tendrán las mismas posibilidades de ser escogidas el cual ejercerán sus funciones rotativamente dando prioridad a dos de ellas todos los días laborables para que realicen las diferentes actividades relacionadas con la gestión comercial de las prendas de vestir.

#### **4.4. DIMENSIONES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.**

##### **4.4.1. DIMENSIONES CONTEXTUALES.**

- 1. Tamaño**, la magnitud de la Asociación unidas con fe hacia nuevos horizontes de la comunidad de Rio Verde la vemos reflejada en el número de personas que laboran dentro de la misma, en este caso al estar conformada por 25 trabajadores el tamaño de la empresa es pequeña.
- 2. Tecnología Organizacional**, la asociación unida con fe hacia nuevos horizontes de la comunidad de Rio Verde, es una microempresa de transformación productiva o de producción, su tecnología está basada en las maquinarias esenciales para desarrollar las actividades productivas en buen estado y con tecnología básica de punta.
- 3. Entorno**, los elementos que influyen en la asociación micro empresarial de confección que pueden llegar afectar positiva o negativamente las actividades de la microempresa son: el gobierno y las reformas en las leyes, las instituciones públicas o privadas con las que se llegase a realizar convenios, así como los consumidores y proveedores.
- 4. Metas y estrategias**, con el fin de definir las técnicas y propósitos que se plantea la asociación unidas con fe hacia nuevos horizontes en la primera etapa de la propuesta se presentan las metas que persigue así como las estrategias que se trazan.
- 5. Cultura**, asociación unidas con fe hacia nuevos horizontes se conforma por el conjunto de valores y creencias promoviendo el desarrollo de cada uno de sus asociados.


#### 4.4.2. DIMENSIONES ESTRUCTURALES

- 1. Formalización:** en la asociación unida con fe hacia nuevos horizontes existe una formalización muy baja, donde no existen manuales, procedimientos, descripciones de puestos, políticas claras y bien definidas.
- 2. Especialización,** en la microempresa de confección es baja ya que solo existe especialización en la parte productiva y no hay otras áreas específicas y esenciales que necesita esta microempresa de confección.
- 3. Estandarización,** en la microempresa de confección es muy baja, ya que las personas que laboran en la organización medianamente conocen sus funciones, así lo determinó la encuesta, donde no existe una descripción en detalle de los trabajos a realizarse y cada una se ve en la obligación de dedicarse a realizar sus actividades por empirismo.
- 4. Jerarquía de Autoridad,** los tramos de controles son limitados, la jerarquía de autoridad de la asociación unidas con fe hacia nuevos horizontes es baja, no hay una línea de reporte de autoridad.
- 5. Centralización,** la delegación de actividades a niveles organizacionales más bajos está centralizada es decir, existe poca comunicación presidente-operarias.
- 6. Profesionalismo,** la mayoría de trabajadores que conforman la asociación de confeccionistas no tienen estudios de nivel superior solo están enfocados en su actividad que es la parte productiva, por esto es necesaria la capacitación para que cumplen el perfil del puesto.

#### 4.5. MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR.

A continuación se propone para el grupo asociativo un manual de procedimientos, el cual contempla los procesos productivos, entre los cuales se encuentran: oficina, atención al cliente, contrato, confección, abastecimiento, embalaje y comercialización, tomando en cuenta que estos representan la parte más importante en la organización ya que son los principales tareas que se llevan a cabo dentro de esta.

La finalidad de este manual es suministrar al grupo asociativo un documento que contenga la descripción detallada de cómo se lleva a cabo cada una de las actividades para los diferentes procesos. Con este manual, se pretende que los responsables de cada actividad puedan desempeñar de manera más óptima y eficiente sus labores. A parte de que se coordinen las labores y se evite la duplicidad.

	
<b>PROCESOS DE OFICINA</b>	
<b>RESPONSABLE</b> Área de comercialización.	<b>Nº DE ACTIVIDAD.</b> 1. Identificar las necesidades del cliente. 2. Captar la atención del cliente. 3. Ofrecer las prendas de vestir. 5.4. Establecer la compra. 6. Dialogo para determinar requerimientos del pedido. 7. Cerrar la compra o contrato de las prendas de vestir.
<b>PROCESOS DE ATENCION AL CLIENTE</b>	
<b>RESPONSABLE</b> Área de comercialización.	<b>Nº DE ACTIVIDAD.</b> 1. Llegada del cliente o búsqueda del cliente. 2. Dialogo para establecer o negociar pedido. 3. Recepar el pedido. 4. Detallar condiciones de las prendas de vestir (modelos y detalles del pedido). 5. Establecer un contrato de acuerdo a las políticas de la asociación. 6. Enviar o llevar la orden al área productiva.

<b>PROCESOS DE CONTRATO</b>	
<b>RESPONSABLE</b> Área de comercialización.	<b>Nº DE ACTIVIDAD.</b> 1. Determinar forma de pago del pedido de acuerdo a las políticas de la asociación. 3. Establecer el contrato. 4. Firmar el contrato. 5. Ordenar el pedido.
<b>PROCESO PRODUCTIVO (CONFECCIÓN PRENDAS DE VESTIR)</b>	
<b>RESPONSABLE</b> Área de producción.	<b>Nº DE ACTIVIDAD.</b> 1. Recepción de la orden de pedido del área de comercialización. 2. Abastecimiento de materia prima y materiales necesarios para la confección. 3. Traslado de la materia prima y materiales a la mesa de trabajo. 4. Confeccionar las prendas de vestir. 5. Inspeccionar el producto terminado. 6. Embalaje del producto terminado. 7. Traslado del producto terminado a las bodegas de almacenamiento.
<b>PROCESO DE ABASTECIMIENTO DE LA MATERIA PRIMA.</b>	
<b>RESPONSABLE</b> Área de producción.	<b>Nº DE ACTIVIDAD.</b> 1. Selección del proveedor. 2. Establecimiento de forma de pago a proveedores de acuerdo a políticas de la asociación. 3. Compra de materia prima y materiales. 4. Recepción de la materia prima y materiales. 5. Inspección de materia y materiales. 6. Transporte de la materia prima y materiales. 7. Almacenamiento en el área de producción.
<b>PROCESO DE EMBALAJE DEL PRODUCTO TERMINADO</b>	
<b>RESPONSABLE</b> Área de producción.	<b>Nº DE ACTIVIDAD.</b> 1. Recepción de las prendas de vestir terminadas. 2. Clasificación de las prendas de vestir. 3. Doblado de las prendas de vestir. 4. Empacado de las prendas de vestir. 5. Clasificación las prendas de vestir. 6. Embalaje de las prendas de vestir. 7. Prenda lista para la comercialización. 8. Transporte de las prendas de vestir al área de comercialización.



<b>PROCESO DE COMERCIALIZACIÓN DEL PRODUCTO TERMINADO.</b>	
<b>RESPONSABLE</b> Área de comercialización.	<b>Nº DE ACTIVIDAD.</b> 1. Revisión de la orden de pedido establecido en el contrato. 2. Embarque del pedido. 3. Entrega del pedido. 4. Verificación del pedido. 5. Pedido entregado.
<b>PROCESO DEL SERVICIO POST VENTADE LAS PRENDAS DE VESTIR.</b>	
<b>RESPONSABLE</b> Área de comercialización.	<b>Nº DE ACTIVIDAD.</b> 1. Recepción de reclamos. 2. Análisis del reclamo. 3. Ingreso de las prendas de vestir por algún tipo de desacuerdo. 4. Solución el tipo de reclamo

**Fuente:** Asociación Unidas con Fe hacia Nuevos Horizontes.  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

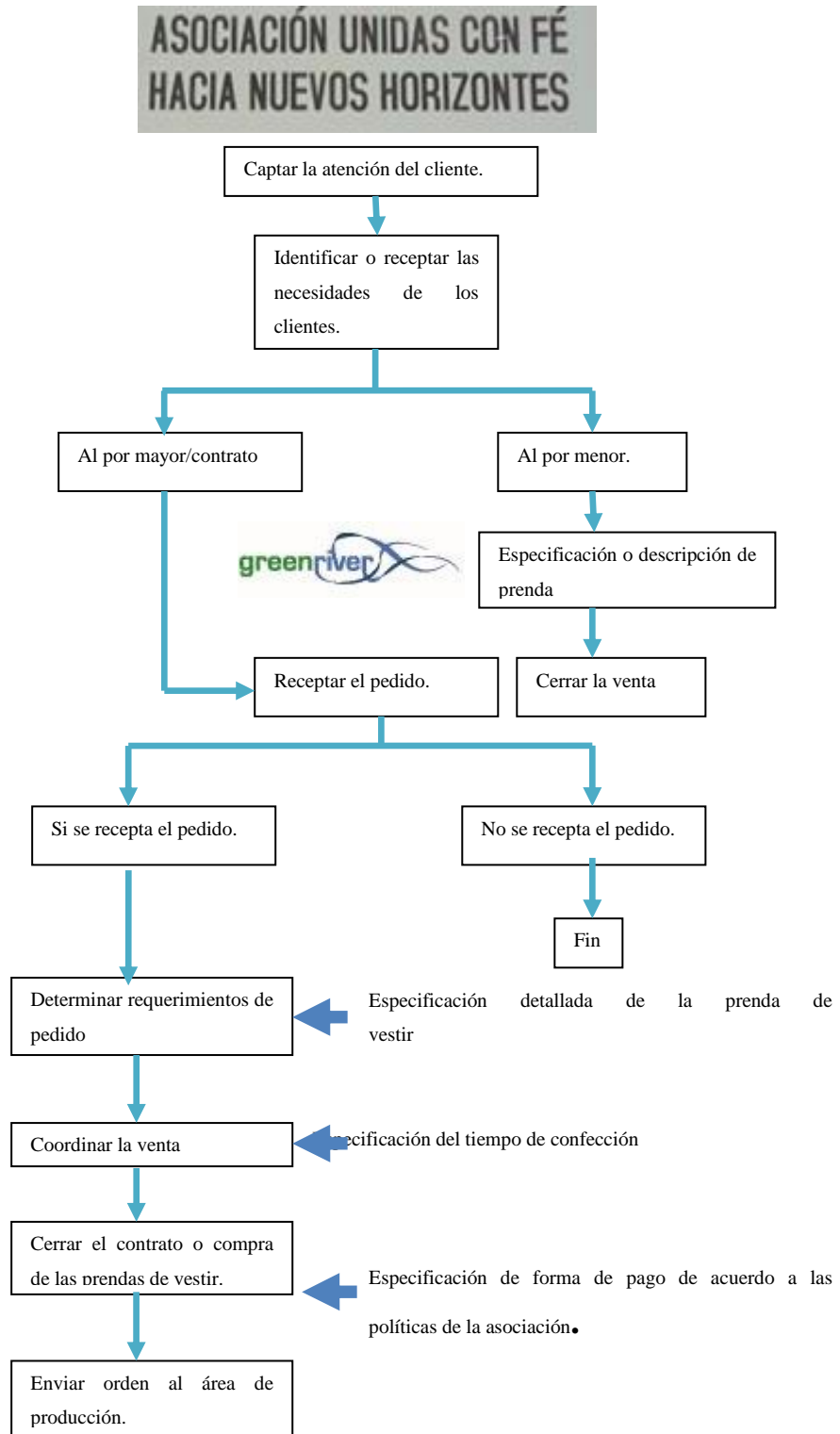
#### **4.5.1. FLUJOGRAMAS BÁSICOS DE PROCEDIMIENTOS DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN.**

Se describe de manera detallada el procedimiento y se ilustra con un flujo grama de actividades:

#### **FLUJOGRAMA BÁSICO DE GESTIÓN DEL ÁREA COMERCIALIZACIÓN.**

Una vez que llega el cliente se identifican sus necesidades, dentro de ella la forma de compra al por mayor o menor, si la compra es al por menor se procede a la especificación o descripción de las prendas de vestir para posteriormente cerrar la venta, mientras que si la venta es al por mayor se lo hace por medio de un contrato, si se da el contrato se pasa a determinar los requerimientos del pedido donde se hace una especificación detallada de la forma de confección de las prendas de vestir, luego se procede a coordinar la venta donde se especifica el tiempo y forma de pago de acuerdo a las políticas de la asociación, y por último se cierra el contrato enviando la orden al área de producción.

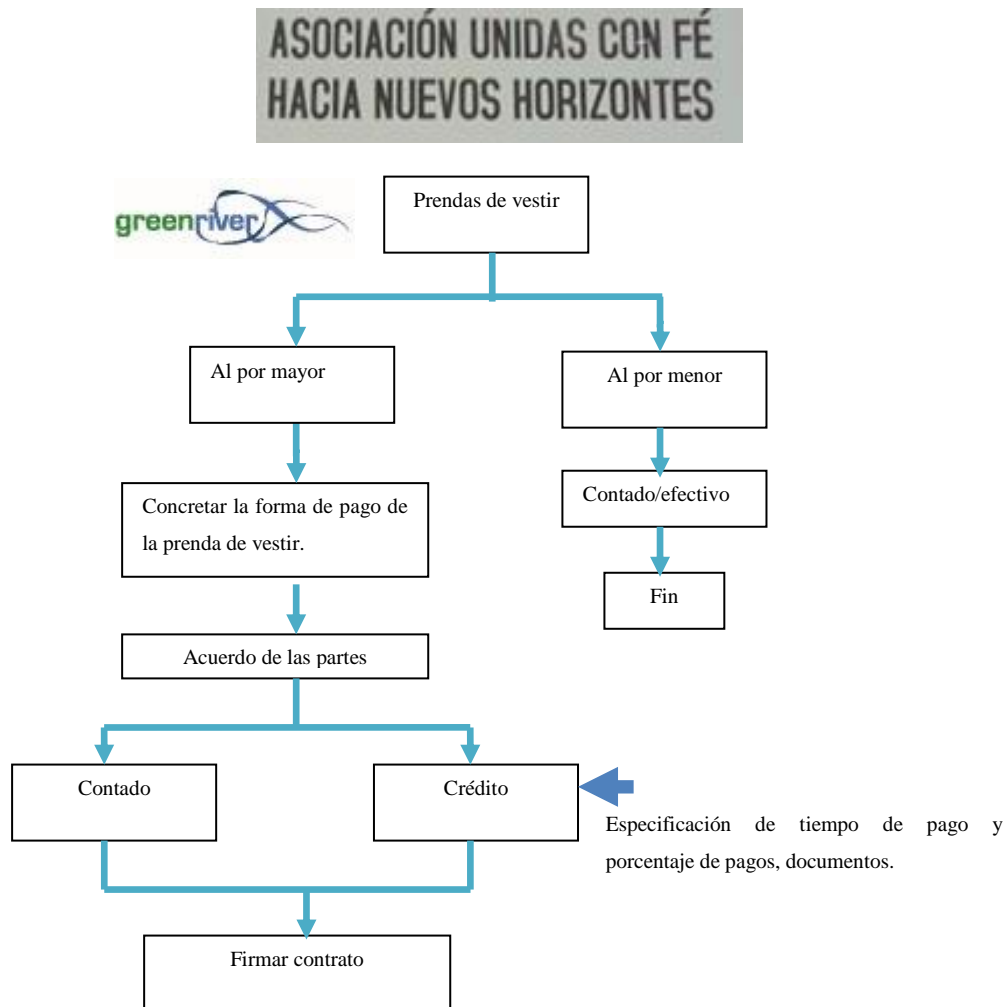
## FLUJOGRAMA ÁREA DE COMERCIALIZACIÓN



**Fuente:** Asociación Unidas con Fe hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

## FLUJOGRAMA BÁSICO DE GESTIÓN DE CONTRATO

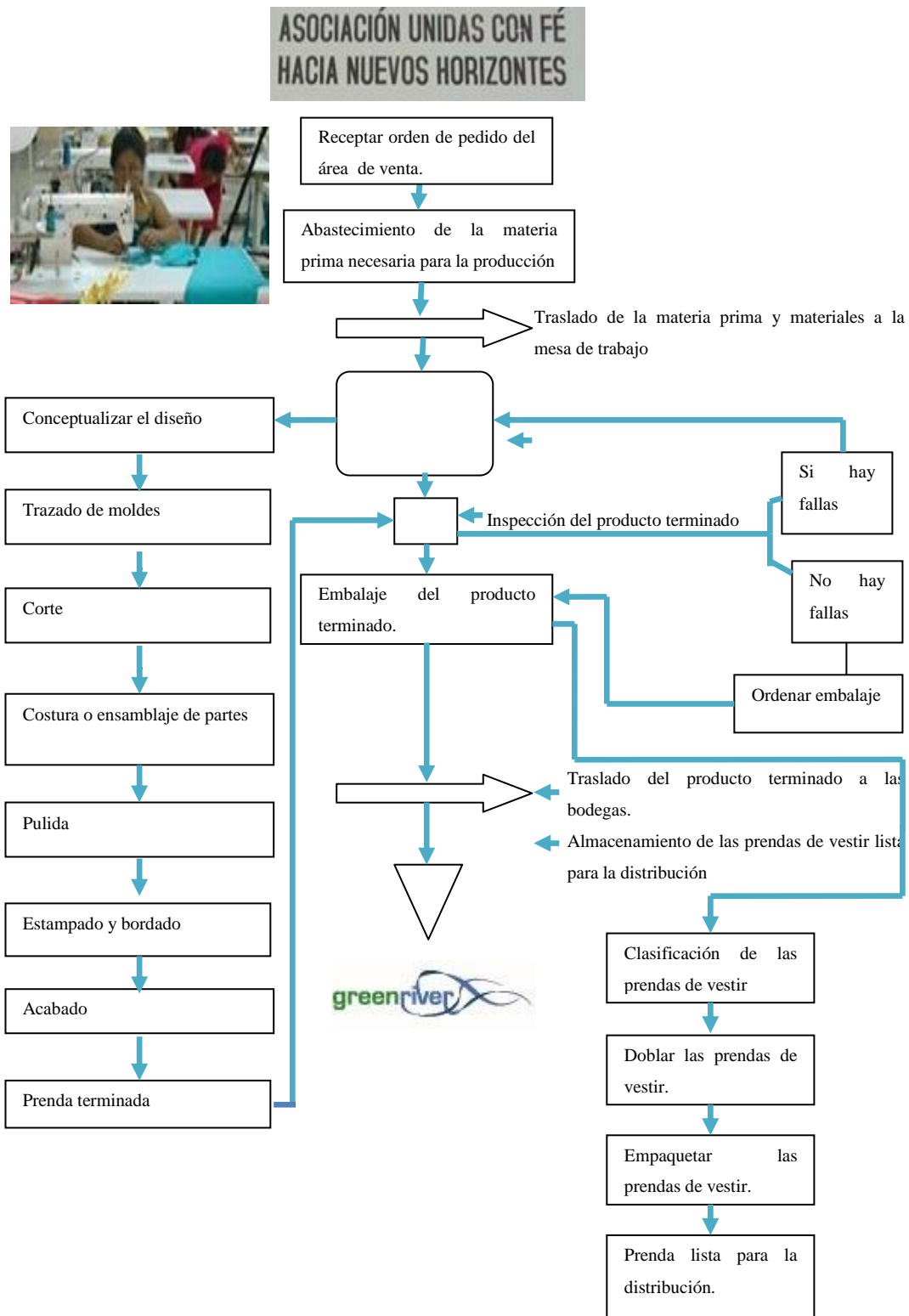


**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

Cuando un cliente establece contacto con la asociación para realizar la respectiva compra, si el pedido es al por mayor hay que concretar la forma de pago donde un previo acuerdo de las partes determina si el desembolso va hacer de contado o a crédito, si es al contado se procede a firmar el contrato, mientras que si es a crédito hay que establecer el porcentaje de pago, el tiempo establecido de acuerdo a las políticas de la asociación para posteriormente firmar el contrato. Si las prendas de vestir se adquieren al por menor el tipo de pago va hacer en efectivo dando final al proceso de gestión del contrato.

## FLUJOGRAMA BÁSICO DEL TALLER DE CONFECCIÓN



**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.

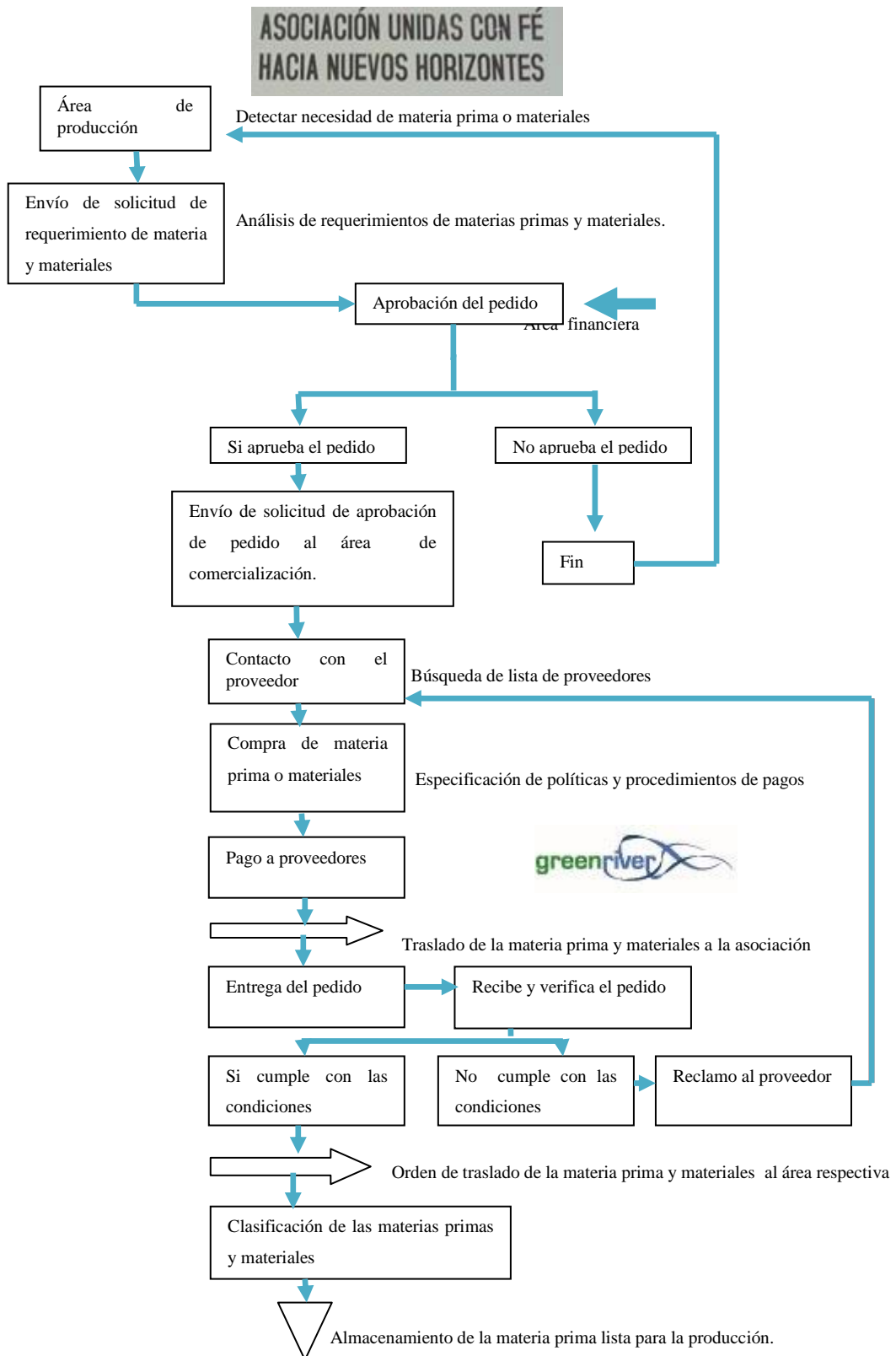
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

Al momento de establecer un contrato, el área de producción receipta la orden de pedido del área de ventas, el cual inmediatamente se abastece de la materia prima y de los materiales necesarios para llevar a cabo el proceso productivo que inmediatamente será trasladado a las mesas de trabajo previo la conceptualización del diseño, trazado de moldes, corte, ensamblaje de partes, pulida, estampado o bordado y por último el acabado para dar fin al proceso productivo, luego pasa a una inspección para determinar si hay o no fallas en el producto terminado, si hay fallas se recomienda nuevamente pasar las prendas a la mesa de trabajo para corregirlas, y si no las hay inmediatamente se ordena el embalaje de las prendas de vestir que incluye clasificación ,doblado, y empaquetado, luego pasa a la respectiva bodega donde las prendas estarán lista para la distribución.

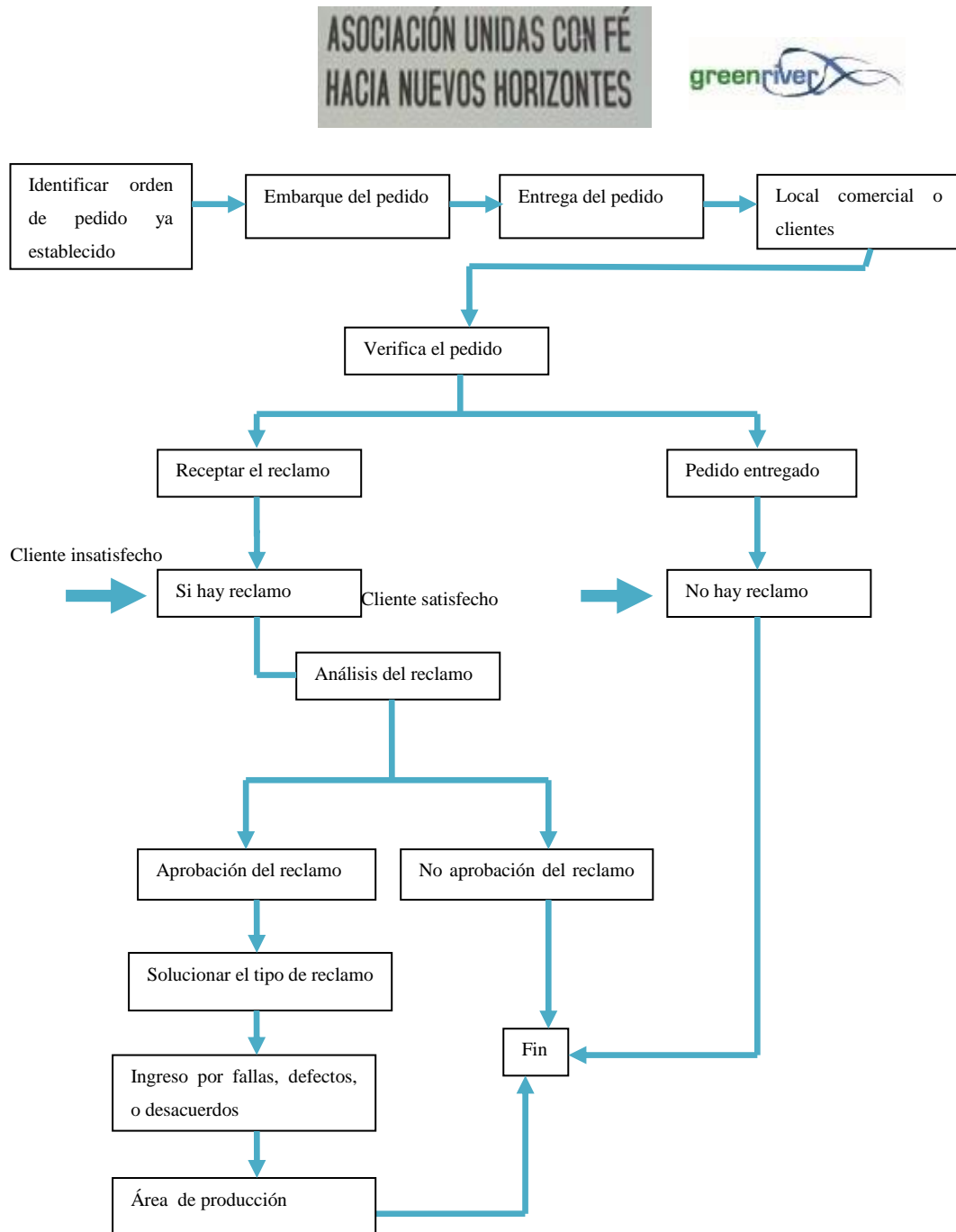
### **FLUJOGRAMA BÁSICO DE GESTIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO.**

El área de producción envía la solicitud de requerimientos de materiales para que el área financiera disponga los fondos esenciales para la adquisición de la materia prima y materiales el cual tiene la potestad de aprobación o no aprobación, si no se aprueba se da por terminado la gestión de recursos del proceso productivo, esto se puede dar por la insuficiencia de fondos o efectivo para cubrir con estos gastos de inversión, si se aprueba la solicitud inmediatamente se da orden al área de comercialización para que de una lista de proveedores busque, seleccione e inmediatamente establezca el contacto con el mismo para adquirir las materias primas y materiales, luego se traslada la materia prima y materiales a las instalaciones de la asociación, después se procede a la respectiva verificación, si cumple con todas las especificaciones se ordena el traslado, se procede a la clasificación de materias primas y materiales para luego almacenarla en las bodegas del área de producción para posteriormente distribuir las a la mesa de trabajo. Si el pedido no cumple con las disposiciones establecidas en la compra se procede a realizar el respectivo reclamo y posteriormente solucionar o buscar un nuevo proveedor.

## FLUJOGRAMA BÁSICO DE GESTIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO



## FLUJOGRAMA BÁSICO DE GESTIÓN DE COMERCIALIZACIÓN DE LAS PRENDAS DE VESTIR Y SERVICIO POST VENTA.



**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

Una vez que se ha cumplido el tiempo para la entrega de las prendas de vestir, se hace la comprobación del pedido que esté todo completo, en función de requerimientos se ordena inmediatamente el embarque del pedido y se procede a entregar al respectivo local comercial o cliente, luego se pasa al proceso postventa el cual busca mantener a los clientes que adquirieron las prendas en contacto con la asociación y demostrarles que cada uno de ellos es importante y que busca su satisfacción, ya que cada opinión de ellos se tomará en cuenta para la mejora continua de la asociación en general. Si no hay ningún tipo de reclamos la asociación asume que el cliente está satisfecho, si sucede todo lo contrario el cliente está insatisfecho por lo cual se realiza un análisis del reclamo, si se aprueba este reclamo por alguna falla, defecto o desacuerdo se ordena el ingreso de productos defectuosos al área de producción.



**CUADRO 15** Programa de Capacitación para la Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.

<b>PROGRAMA DE CAPACITACIÓN</b>	<b>DIAS</b>	<b>HORAS/DIAS</b>	<b>HORAS MESES/4</b>	<b>COSTO DE CAPACITACIÓN</b>
<b>TEMAS DE CAPACITACIÓN PARA EL ÁREA DE PRODUCCIÓN</b>	LUNES	5	80 HORAS	600
❖ Supervisión del procesos productivo.				
❖ planificación vinculada con la producción de prendas de vestir (materia prima directa-indirecta, talento humano y maquinarias).				
❖ Control del proceso de confección de las prendas de vestir.				
❖ Resolución de problemas relacionados con el proceso productivo.				
❖ Planificación del mantenimiento de maquinarias.				
❖ Elaboración de informes de producción y rendimiento del proceso.				
❖ Establecimiento de normas y procedimientos de control para garantizar el eficaz funcionamiento y la seguridad de maquinarias.				
<b>TEMAS DE CAPACITACIÓN PARA EL ÁREA DE COMERCIALIZACIÓN</b>	DOMINGOS	5	80 HORAS	700
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales de comercialización de las prendas de vestir.</li> <li>• Campañas de promoción y publicidad de los productos de la asociación.</li> <li>• Interacción con clientes y proveedores.</li> <li>• Atención del cliente.</li> <li>• Necesidades y expectativas del cliente.</li> <li>• Técnicas de ventas.</li> <li>• Productos de la asociación.</li> <li>• Precios.</li> <li>• Otras establecidas de acuerdo a las necesidades.</li> </ul>				
<b>COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN</b>				1300

**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.  
**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

**CUADRO 16** Presupuesto para implementación del diseño organizacional.

GASTOS DEL ÁREA DE COMERCIALIZACIÓN	
<b>Capacitación para promotores de ventas</b>	700
Gestiones de mercadeo (segmentación del mercado)	300
Gestiones de mercadeo (desarrollo del mercado)	
<b>Visitas a locales de ventas</b>	500
<b>Participación en ferias a nivel local</b>	400
<b>Participación de ferias a nivel nacional</b>	900
Gestiones de introducción al mercado	
<b>Tarjetas de presentación</b>	300
<b>Medios radiales</b>	900
<b>Volantes</b>	700
<b>Catálogos</b>	1500
<b>TOTAL GASTO PARA IMPLEMENTACIÓN DEL ÁREA DE COMERCIALIZACIÓN</b>	<b>6.200</b>
GASTOS DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN	
<b>Capacitación para en el ámbito operativo.</b>	600
<b>Muebles de oficina</b>	300
<b>Equipo de oficina</b>	400
<b>Equipo de computación</b>	1200
<b>TOTAL GASTO PARA IMPLEMENTACIÓN DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN</b>	<b>2.600</b>
OTROS GASTOS	
Reconocimiento para el buen desempeño	900
Gestiones para establecer convenios con instituciones	200
<b>TOTAL OTROS GASTOS</b>	<b>1.000</b>
<b>TOTAL INVERSIÓN</b>	<b>9.800</b>

**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

#### FUENTE DE FINANCIAMIENTO

Aporte de socias (25%)	% de las ventas (contratos) (25%)	Instituciones de apoyo (IEPS) (50%)
25*98=2450	2450	4900

**Fuente:** Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes.

**Elaborado por:** William Domínguez Orrala.

## **4.6. ETAPA DE RESULTADOS.**

### **4.6.1. RESULTADOS DE EFECTIVIDAD**

#### **4.6.1.1.EFICIENCIA.**

La eficiencia es la capacidad para lograr un fin empleado, por lo tanto la Asociación “unidas con fé hacia nuevos horizontes”, tendrá que cumplir con eficiencia todos los procesos, hacer correctamente las actividades que se describen, que cumpla y ejecute de manera eficiente todas las actividades, esto lo conllevará a buscar la efectividad deseada.

La eficiencia está relacionada con los procesos internos de la asociación el cual permite evaluar y comparar permanentemente las actividades realizadas en un tiempo establecido, ayudando al seguimiento y al monitoreo de metas y estrategias.

El talento humano de la asociación unidas con fé hacia nuevos horizontes trabaja con la mayor eficiencia en sus funciones, todas las actividades las desarrollan adecuadamente desde el nivel directivo hasta el nivel operativo para poder cumplir con los objetivos propuestos y lograr el beneficio tanto interno como externo y de esta forma también conseguir la efectividad organizacional.

Desarrollan las diferentes actividades y tareas con responsabilidad, dedicación, de acuerdo a sus funciones establecidas, su función principal la planificación a corto y a largo plazo, la organización del trabajo contribuye a mejorar la productividad.

Así mismo dirigir y controlar a todo su equipo de trabajo, manejar conflictos, brindar soluciones, mantienen la satisfacción tanto del cliente interno como externo y de esta forma aporta también a la efectividad organizacional.

Mantienen toda su documentación organizada se relacionan constantemente con todos los niveles de la organización para acceder a toda la información y dar prioridad a los informes oportunos y posteriormente dar detalles en función al desarrollo de sus gestiones, dar cumplimiento a las metas y los objetivos planteados por la organización.

En función a los procesos mejora las actividades desde la metodología de procesos de oficina hasta llegar a postventa, los resultados obtenidos son más eficientes, consecuencia de lo cual la asociación será competitiva y optimizara los recursos.

#### **4.6.1.2.EFICACIA**

La eficacia es la capacidad para lograr el efecto que se desea, en este caso la asociación tiene gran influencia en sus consumidores que son los que demandan las prendas de vestir por lo tanto la asociación, tendrá que cumplir de manera eficaz las actividades ya que esto lo conllevara a buscar la efectividad deseada, para esto el grupo asociativo crea un compromiso con una estrategia básica y esencial, desarrolla un vínculo organizacional con las diferentes entidades que rigen para el grupo asociativo como el Instituto Ecuatoriano de Economía Popular y Solidaria, establece una buena comunicación con todos los miembros de la organización, se enfoca en la innovación para aprovechar sus oportunidades de acuerdo a sus herramientas estratégicas.

Existe una colaboración funcional es decir una buena relación con todos los niveles de la organización, las competencias esenciales de cada una de ellas demuestra y promueve una cultura orientada hacia el cliente y la excelencia en el servicio, se promueve el aprendizaje organizacional que implica la búsqueda y la consecución de un nuevo nivel de conocimiento para la organización por medio de la capacitación, la organización promueve una marca y una imagen sumamente positivas todo ello conlleva a buscar la efectividad organizacional.

## **5. CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA**

- 1.** De acuerdo a la investigación realizada e implementada en la propuesta se ha llegado a la conclusión que cualquier tipo de organización necesita de un diseño organizacional con la finalidad de mejorar y desarrollar sus actividades administrativas-productivas.
- 2.** Se elaboró el modelo ideal del diseño organizacional de acuerdo a las necesidades del grupo asociativo.
- 3.** La realización del diagnóstico organizacional establecido dentro del modelo permitió analizar la situación actual del grupo asociativo dando prioridad a la elaboración de diferentes herramientas estratégicas que contribuyeron a la obtención de estrategias para el mejoramiento y desarrollo organizacional.
- 4.** Dentro del mismo se estableció el direccionamiento estratégico que dio pautas para construir la filosofía organizacional que incluye la misión, visión, objetivos, las cuales el grupo asociativo carecían de estas el cual tendrá impacto en la cultura organizacional.
- 5.** Se diseñó la Estructura Organizativa junto con el Orgánico Funcional considerando que no existía una estructura acorde a las necesidades y requerimientos del grupo asociativo ya que todas las actividades lo realizaban de manera empírica.
- 6.** La propuesta desarrollada para el grupo asociativo servirá de guía ya que le permitirán tomar decisiones para llevar a cabo las actividades de manera organizada para el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas en un tiempo establecido.

## **6. RECOMENDACIONES DE LA PROPUESTA.**

- 1.** La “Asociación Unidas con Fé hacia Nuevos Horizontes” deberá implementar el nuevo diseño organizacional propuesto recomendando su continua actualización.
- 2.** Difundir el direccionamiento estratégico que permita la orientación efectiva del grupo asociativo y crear una cultura organizacional.
- 3.** Oficializar la nueva estructura organizacional y los procesos con la finalidad de que el cliente interno tenga una orientación acerca de sus funciones y responsabilidades.
- 4.** Llevar un control de las estrategias establecidas para que todas las actividades se desarrollen de manera eficiente y eficaz en el grupo asociativo.
- 5.** Realizar cada tres meses encuestas de satisfacción del cliente interno para lograr un óptimo ambiente laboral de tal forma que se promuevan estrategias que contribuyan a sentirse motivados en el ejercicio de sus funciones.
- 6.** Efectuar reuniones con la directiva dando a conocer el avance de cumplimiento de las estrategias para mejoramiento y desarrollo organizacional.

## **BIBLIOGRAFÍA**

ALHAMA, Rafael. (2004), Nuevas formas organizativas, grupo de investigadores del instituto de estudios e investigaciones del trabajo del ministerio del trabajo y seguridad social, Cuba.

APOLINARIO, Cleofé (1979) Biografía de la comunidad de Rio Verde.

ASAMBLEA Nacional Constituyente. (2008), Constitución del Ecuador.

ASAMBLEA Nacional Constituyente. (2010), Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario. Ecuador.

ASAMBLEA Nacional Constituyente. (2010), Código Orgánico de la Producción Comercio e Inversiones. Ecuador.

BALLESTEROS, Bernardo. (2007), Planeación estratégica guía didáctica y modulo facultad de ciencias administrativas, económicas y contables pregrado en administración de empresas Medellín-Colombia.

CENTRO Europeo de Empresas Innovadoras. (2008), Manual 10 de recursos humanos, definir funciones y estructuras organizativas. Comunidad Valenciana.

CENTRO Europeo de Empresas Innovadoras. (2008), Manual 20 de estrategias, análisis de posición competitiva. Comunidad Valenciana.

CENTRO Europeo de Empresas Innovadoras. (2008), Manual 21 de estrategias, Estrategias competitivas básicas. Comunidad Valenciana.

CHIAVENATO, Idalberto. (2011). Planeación estratégica fundamentos y aplicaciones (Segunda ed.). México: interamericana editores.

DAFT, Richard. (2007), Teoría y diseño organizacional, México, cengagelearning editoriales s.a., 9 edición.

GOBIERNO Provincial de Santa Elena. (2012), Resumen de problemas estriados del Plan de Ordenamiento Territorial 2011-2016.

GONZÁLEZ, Montes. (2006), Selección de personal. Ideas Propias Editorial. España.

GRUPO DE INVESTIGACIÓN ADGEO. (2009), Determinantes del análisis y diseño organizacional, facultad de ciencias, programa administración de empresas Bogotá.

HERNÁNDEZ, Roberto. (2010) Metodología de la investigación, 5ta edición, México, Mc Graw-hill/Interamericana editores s.a.

MINISTERIO de Inclusión Económica y Social. (2012), Nomina de Asociaciones de la Provincia de Santa Elena.

MINTZBERG, Henry. (2003), Diseño de organizaciones eficientes. 2ª edición. Buenos Aires: editorial el ateneo.

MINTZBERG, Henry. (2007), Planeación estratégica, fundamentos de la administración Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira.

NACIMBA, Diana (2010), Análisis de la balanza del sector textil, Escuela Politecnica Nacional, Facultad de Ciencias, Ecuador.

PORRET, Miguel. (2010), Gestión de personas, Madrid, 4ta edición, esic editorial.



PORTER , Michael. (2006), Estrategia competitiva, mexico editorial continental trigesima sexta reimpresion.

PREFECTURA de Santa Elena. (2010), Plan de Ordenamiento Territorial.

RICO, Ramón. (2004), Teorías implícitas, diseño organizacional y eficacia en: revista interamericana de psicología. Madrid, 2004.

SANDOVAL, Laura. (2010) Estudio de la estructura organizacional competente para apoyo al plan estratégico, Pereira.

SECRETARÍA Nacional de Planificación y Desarrollo. (2009), Plan Nacional del Buen Vivir. Ecuador.

STONER, James (2000), Administración, México, sexta edición, editorial pearson hall.

STONER, James. (1994), Administración. 4 ed. México: ediciones pearson, 1994.

VARELA, Marcelo. (2012), Investigaciones Económicas de la Micro Pequeña y Mediana Empresa. Programa de economía, facultad latinoamericana de ciencias sociales– flacso-ecuador boletín mensual de análisis sectorial de mipymes.

## PAGINAS WEB

(Asociación de Industrias Textiles en el Ecuador)

[http://www.aite.com.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=7&Itemid=12](http://www.aite.com.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=7&Itemid=12)

(Enero, 2012)

<http://disenorganizacional-andrea.blogspot.com/2013/04/el-modelo-estrella-de-jay-galbraith.html>

<http://armando-ivan-flores-motta.blogspot.com/2011/07/matriz-de-clientes-de-la-harvard.html>.

<http://definicion.de/plan-de-accion/>

<http://teoriasorganizacionales.bligoo.cl/meta-organizacional#.uauxrv14ley>

[http://www.capufe.gob.mx/normateca/normas/125\\_Manual\\_de\\_Proc\\_para\\_Produccion\\_de\\_la\\_Planta\\_de\\_Pinturas\\_y\\_Emulsiones\\_27\\_sept\\_2006/08A\\_ProducPastas.pdf](http://www.capufe.gob.mx/normateca/normas/125_Manual_de_Proc_para_Produccion_de_la_Planta_de_Pinturas_y_Emulsiones_27_sept_2006/08A_ProducPastas.pdf).

<http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>.

<http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>.

# **ANEXOS**

**Anexo 1** Modelo de entrevista.



**SONDEO DE OPINIÓN  
PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN CON RESPECTO A LAS ASOCIACIONES DE  
CONFECCION DE PRENDAS DE VESTIR  
PROVINCIA DE SANTA ELENA**

**CUESTIONARIO DE ENTREVISTA WDT1**

**Nombre:** .....  
**Institución:**..... **Ocupación:**.....

Buenos días/tardes soy William Domínguez Orrala, egresado de la carrera de Ingeniería en Desarrollo Empresarial y estoy realizando la siguiente entrevista, con el fin de obtener información que será de suma importancia para la toma de decisiones.

**1. ¿CUÁL ES SU OPINIÓN CON RESPECTO AL SECTOR EMPRESARIAL MANUFACTURERO EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA?**

.....  
.....

**2 ¿Y ESPECÍFICAMENTE AL SECTOR DE CONFECCIÓN DE PRENDAS DE VESTIR?**

.....  
.....

**3 ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES INSTITUCIONES QUE COMPETE DAR APOYO A ESTE SECTOR MANUFACTURERO?**

.....  
.....

**4 ¿EN QUÉ CONSISTE EL APOYO POR PARTE DE ESTAS INSTITUCIONES?**

.....  
.....

**5 ¿QUE SE ESTÁ HACIENDO PARA IMPULSAR EL DESARROLLO DE LA ARTESANÍA DE CONFECCIÓN DE PRENDAS DE VESTIR?**

.....  
.....

**6 ¿QUÉ MÁS SE PODRÍA HACER PARA IMPULSAR EL DESARROLLO DE LA ARTESANÍA DE CONFECCIÓN DE PRENDAS DE VESTIR?**

.....  
.....

**7 ¿UD. CREE QUE UN DISEÑO ORGANIZACIONAL SERIA UNA DE LAS VENTAJAS PARA LAS ASOCIACIONES QUE CONFECCIONAN PRENDAS DE VESTIR? ¿POR QUÉ?**

.....  
.....

**8 ¿SEGÚN SU OPINIÓN EN QUÉ BENEFICIARIA UN DISEÑO ORGANIZACIONAL?**

.....  
.....

**9 ¿QUÉ ELEMENTOS SE DEBERÍA CONSIDERAR PARA LA ELABORACIÓN DE UN BUEN DISEÑO ORGANIZACIONAL EN LAS ASOCIACIONES?**

.....  
.....

**10¿QUE RECOMENDARÍA UD. PARA IMPULSAR EL DESARROLLO DE LAS ASOCIACIONES DEDICADAS A LA CONFECCIÓN DE PRENDAS DE VESTIR?**

.....  
.....

## Anexo 2 Modelo de encuesta dirigida a socias de la asociación.



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO EMPRESARIAL**

Buenos días, tardes, noches, Sr (a) soy William Domínguez Orrala egresado de la UPSE de la carrera de ingeniería en desarrollo empresarial y estamos solicitando información con respecto a la asociación lo que usted opine será para nosotros de mucha utilidad, su información contribuirá con el desarrollo de la asociación y será tratada estadísticamente.

**1. Edad**      18-24         25-34         35 Y +  

**2. Usted es:**

Artesano	<input type="checkbox"/>
Maestro de Taller	<input type="checkbox"/>
Aprendiz	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/> Especifique _____

**3. ¿Cuántos años lleva Ud. Como socia en la asociación “UNIDAS CON FE HACIA NUEVOS HORIZONTES”?**

1-5         6-10         11 en adelante  

**4. ¿Cuál es su actividad dentro de la asociación? (leer) (múltiple)**

Directiva.	<input type="checkbox"/>
Administrativa.	<input type="checkbox"/>
Operativa	<input type="checkbox"/>
Otras	<input type="checkbox"/> Especifique _____

**5. ¿Qué tan eficiente considera Ud. que ha sido la administración en la asociación “UNIDAS CON FE HACIA NUEVOS HORIZONTES”?**

Muy eficiente	<input type="checkbox"/>
Eficiente	<input type="checkbox"/>
Ni poco ni muy eficiente.	<input type="checkbox"/>
Poco eficiente	<input type="checkbox"/>
Insuficiente	<input type="checkbox"/>

**6) ¿El trabajo en equipo dentro de la asociación es?**

Muy bueno	<input type="checkbox"/>
Bueno	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Malo	<input type="checkbox"/>
Muy malo	<input type="checkbox"/>

**7. ¿Qué tan comprometida se siente Ud. con la organización para desarrollar todo tipo de actividad?**

Muy comprometido	<input type="checkbox"/>
Comprometido	<input type="checkbox"/>
Ni poco ni muy comprometido.	<input type="checkbox"/>
Poco comprometido	<input type="checkbox"/>
Nada comprometido.	<input type="checkbox"/>

**8. ¿Qué tan motivada se siente Ud. dentro de la asociación?**

Muy motivada	<input type="checkbox"/>
Motivada	<input type="checkbox"/>
Ni motivada ni desmotivada.	<input type="checkbox"/>
Desmotivada	<input type="checkbox"/>
Muy desmotivada	<input type="checkbox"/>

**9. ¿Con qué frecuencia se premia el buen desempeño en esta institución?**

Siempre	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Algunas veces si otras no.	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

**10. ¿Cómo calificaría el ambiente laboral dentro de la asociación “UNIDAS CON FE HACIA NUEVOS HORIZONTES”?**

Muy bueno	<input type="checkbox"/>
Bueno	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Malo	<input type="checkbox"/>
Muy malo	<input type="checkbox"/>

**11. ¿Con qué frecuencia los superiores propician cambios positivos en la asociación?**

- Siempre  1
- Casi siempre  2
- Algunas veces si otras no.  3
- Casi nunca  4
- Nunca  5

**12. ¿Hay coordinación en los procesos productivos y de oficina en la asociación UNIDAS CON FÉ HACIA NUEVOS HORIZONTES?.**

- Si  1
- No  2
- No sabe  3

**13. ¿En general, cómo calificaría Usted la organización del trabajo dentro de la asociación “UNIDAS CON FÉ HACIA HACIA NUEVOS HORIZONTES”?**

- Muy bueno  1
- Bueno  2
- Regular  3
- Malo  4
- Muy malo  5

**14. ¿Conoce Ud. cuáles son sus funciones y responsabilidades dentro de la asociación “UNIDAS CON FÉ HACIA NUEVOS HORIZONTES”?**

- Totalmente Conoce  1
- Conoce  2
- Medianamente  3
- Desconoce  4
- Totalmente Desconoce  5

**15. Algunas personas expresaron su opinión con respecto a la importancia que tiene el diseño organizacional en las asociaciones ¿Cuán de acuerdo estaría usted en la realización de un diseño organizacional en la asociación UNIDAS CON FE HACIA NUEVOS HORIZONTES”?**

- Totalmente de acuerdo  1
- Muy de acuerdo  2
- De acuerdo  3
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo  4
- En desacuerdo  5
- Muy en desacuerdo  6
- Totalmente en desacuerdo  7

**16. ¿En la asociación “UNIDAS CON FE HACIA NUEVOS HORIZONTES” se implementan estrategias para el buen desempeño de las actividades?**

- Siempre  1
- Casi siempre  2
- Algunas veces si otras no.  3
- Nunca  4
- Casi nunca  5

**17 Algunas personas establecieron el tipo de apoyo que las instituciones dan al sector productivo. En su opinión,**

17.1 ¿Cuáles de estos servicios considera el más importante para su asociación?

SERVICIOS	P1	P2
TESIS-PROYECTOS	1	1
CAPACITACIÓN EN DIFERENTES AREAS	2	2
FINANCIAMIENTO	3	3
ASISTENCIA TECNICA	4	4
PROCESOS DE LEGALIZACION	5	5
COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS	6	6
MANEJO GENERAL DEL NEGOCIO	7	7
EMPRENDIMIENTO	8	8
MARKETING Y PROMOCION DE PRODUCTOS	9	9
OTROS	10	10

**BIEN ESO ES TODO ¡MUCHAS GRACIAS!**

### Anexo 3 Modelo de encuesta dirigida al cliente externo.



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO EMPRESARIAL  
ENCUESTA DIRIGIDA AL CLIENTE EXTERNO**

Buenos días, tardes, noches, Sr (a) soy William Domínguez Orrala egresado de la UPSE de la carrera de Ingeniería en Desarrollo Empresarial y estamos solicitando información sobre un tema de interés lo que usted opine será para nosotros de mucha utilidad, su información contribuirá con el desarrollo de las microempresas y será tratada estadísticamente.

1. **Edad** 15-24  25-34  35-44  45-54

2. **género:** masculino  femenino

3. **¿Qué tipo de prenda de vestir adquiere Ud. con mayor frecuencia? (mostrar tarjeta)**

- 1 Camisas.
- 2 Camisetas estampadas.
- 3 Camisetas tipo polo.
- 4 Pantalones.
- 5 Shorts o bermudas.
- 6 Chompas.
- 7 Calentadores.
- 8 Jeans.
- 9 Blusas
- 10 Vestidos
- 11 Faldas
- 12 Otros.  Especifique \_\_\_\_\_

4. **¿Cuál es la característica más importante al momento de adquirir las prendas de vestir? (mostrar tarjeta.)**

- 1 Calidad de acabado
- 2 Buen precio
- 3 Buen material
- 4 Colores
- 5 Que le quede bien
- 6 Diseños originales
- 7 Otras  Especifique \_\_\_\_\_

5. **¿En qué lugar compra más habitualmente sus prendas de vestir? (1 sola)**

- 1 Boutique
- 2 Internet
- 3 Catalogo
- 4 Centros comerciales grandes
- 5 Local comercial.
- 6 Talleres de confección
- 7 Otros  Especifique \_\_\_\_\_

6. **¿Cuán dispuesto estaría Ud. en adquirir prendas de vestir si una asociación de modistas se dedicara a vender al público en general?**

- Muy dispuesto
- Dispuesto
- Ni poco ni muy dispuesto
- Indispuesto
- Muy indispuesto

7. **en su opinión: ¿Qué tan importante considera ud. realizar un diseño organizacional para mejorar la eficiencia administrativa –productiva de la asociación unidas con fé hacia nuevos horizontes de la comunidad de Río Verde?**

- Muy eficiente
- Eficiente
- Ni poco ni muy eficiente.
- Poco eficiente
- Insuficiente

**BIEN ESO ES TODO ¡MUCHAS GRACIAS.**

Anexo 4 Carta de autorización

# **ASOCIACIÓN “UNIDAS CON FE HACIA NUEVOS HORIZONTES”**

**FUNDADA EL 11 DE ABRIL DEL 2001  
ACUERDO MINISTERIAL #1669 DEL 29 DE DICIEMBRE DEL 2009-CODENPE  
RIO VERDE-SANTA ELENA**

De mis consideraciones.

Los miembros del Directorio de nuestra respectiva asociación a petición de la parte interesada.

Por medio del presente autorizamos al Sr. William Domínguez Orrala Egresado de la Carrera de Ingeniería en Desarrollo Empresarial de la Universidad Estatal Península de Santa Elena para que realice el respectivo proyecto de investigación a nuestra asociación así mismo nos comprometemos en otorgarle información necesaria que esté a nuestro alcance para realizar dicha actividad.

De seguro que toda la información que se proporcione contribuirá con el desarrollo de nuestra asociación se extiende la presente autorización.

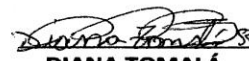
Rio Verde, 28 de abril del 2012

**Atentamente.**

## **MIEMBROS DEL DIRECTORIO**

  
**MARÍA VILLÓN**  
PRESIDENTA



  
**DIANA TOMALÁ**  
VICEPRESIDENTA

  
**MARTHA ORRALA**  
TESORERA

  
**AMALIA VILLÓN**  
SECRETARA



**Anexo 5** Certificado gramatológico

La Libertad, Agosto 7 del 2013

**Certificado Gramatológico.**

Por la presente, certifico que la tesis de grado “Diseño organizacional para la “Asociación Unidas con Fe hacia Nuevos Horizontes” dedicadas a la confección y comercialización de prendas de vestir en la comunidad de Rio Verde del cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena año 2013”, cuyo autor es el señor William Iván Domínguez Orrala, egresado de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela de Ingeniería Comercial, Carrera de Desarrollo Empresarial de la Universidad Península de Santa Elena, ha sido debidamente revisada y gramaticalmente corregida de acuerdo con las reglas de la real academia española.

Lo certifico en honor a la verdad, para que el interesado haga del presente el uso legal pertinente.

Atentamente



Dr. Luis Oswaldo León Crespo  
CC. 1100235736

Telf. 0998715246  
Correo: oswaldoleon59@hotmail.com

**Anexo 6** Firmas de socias de la asociación.

NOMINA DE SOCIAS ENCUESTADAS DE LA ASOCIACIÓN "UNIDAS CON FE HACIA NUEVOS HORIZONTES"

# DE SOCIAS	SOCIAS	CEDULA	FIRMA	
1	Celeste Borbor			X
2	Verónica Borbor	171266350-7	<del>Verónica Borbor</del>	
3	Lorena Domínguez	0926362146	Lorena Domínguez	
4	Silvia Domínguez			
5	Francisca Láinez	0914305198	<del>Francisca Láinez</del>	X
6	Catalina Lavayen			X
7	Tanya Lavayen			X
8	Katherine lavayen			X
9	Noemí Orrala	0916759459	Noemí Orrala	X ✓
10	Olfa Orrala			X
11	Jessica Orrala	092762572-2	Jessica Orrala	
12	Leonor Panchana	0913578139-8	Leonor Panchana	
13	Betty Panchana	0908244783	Betty Panchana	
14	Gladys Panchana	0904826351	Gladys Panchana	
15	Danexi Soriano	240008424-6	Danexi Soriano	
16	Alexandra Orrala			X
17	Ingrid Orrala			X
18	Martha Orrala	0914084900	Martha Orrala	
19	Magdalena Panchana	2400063489	Magdalena Panchana	
20	Piedad Reyes	0914481954	Piedad Reyes	
21	Gladys Soriano		Gladys Soriano	
22	Margarita Soriano	091700628-0	Margarita Soriano	
23	Diana tomala'	091223204-8	Diana tomala'	
24	Jesús Villón	0910149376	Jesús Villón	
25	Lelys Villón			X
26	Yaneth Villón	092039845-0	Yaneth Villón	
27	Cleotilde Villón			
28	Angelita Villón	0918021692	Angelita Villón	
29	Melania Villón			X
30	Hermelinda Villón			
31	Amalia Villón	0911945335	Amalia Villón	X
32	Carmen Villón	0915308019	Carmen Villón	X
33	Jennifer Villón			
34	Elsa Villón			X
35	Johana Villón			
	Lady Villón	0926672791	Lady Villón	

**Anexo 7 Fotos**



**ASOCIACIÓN “UNIDAS CON FÉ HACIA NUEVOS HORIZONTES”**



**TALLER DE COSTURA DE ASOCIACIÓN “UNIDAS CON FÉ HACIA  
NUEVOS HORIZONTES”**



PERSONAL OPERATIVO DE LA ASOCIACIÓN “UNIDAS CON FÉ HACIA  
NUEVOS HORIZONTES”



PRENDAS DE VESTIR DE LA ASOCIACIÓN “UNIDAS CON FÉ HACIA  
NUEVOS HORIZONTES”



MAQUINARIA DE LA ASOCIACIÓN “UNIDAS CON FÉ HACIA NUEVOS HORIZONTES”



ENCUESTA EXTERNA PARA TOMAR DATOS DE MERCADO.