



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENINSULA DE SANTA ELENA**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

**“PROPUESTA DE UN MODELO DE ASOCIATIVIDAD
COMO ESTRATEGIA PARA EL FORTALECIMIENTO
DE LA PRODUCTIVIDAD DE LAS MUJERES MODISTAS
DE LA COMUNA RIO VERDE EN LA PROVINCIA DE
SANTA ELENA EN EL AÑO 2011”**

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de:

INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR: VIVIANA CLARIBEL DOMINGUEZ VILLÓN

TUTORA: ING. SORAYA LINZÁN

LA LIBERTAD – ECUADOR

2011

UNIVERSIDAD ESTATAL

PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS



**“PROPUESTA DE UN MODELO DE
ASOCIATIVIDAD COMO ESTRATEGIA PARA EL
FORTALECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DE
LAS MUJERES MODISTAS DE LA COMUNA RIO
VERDE EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA EN
EL AÑO 2011”**

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de:

INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

VIVIANA CLARIBEL DOMINGUEZ VILLÓN

TUTORA: ING. SORAYA LINZÁN

LA LIBERTAD – ECUADOR

2011

La Libertad, 12 de Septiembre del 2011.

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutora del trabajo de investigación, “PROPUESTA DE UN MODELO DE ASOCIATIVIDAD COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER LA PRODUCTIVIDAD DE LAS MUJERES MODISTAS DE LA COMUNA RIO VERDE EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA” elaborado por la Srta. Viviana Claribel Domínguez Villón, egresada de la Carrera de Ingeniería de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Ingeniera en Administración de Empresas, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la Apruebo en todas sus partes.

Atentamente

Ing. Soraya Linzan

TUTORA

DEDICATORIA

MI TESIS LA DEDICO CON TODO MI AMOR Y CARIÑO:

A ti Dios que me diste la oportunidad de vivir y de regalarme una familia maravillosa. A mis queridos padres quienes me han brindado su apoyo incondicional y siempre me han dado buen ejemplo y sano consejo para que yo continúe mis estudios superiores y llegue a ser una profesional, poniendo siempre su confianza en mí.

A mis hermanos, demás familiares y verdaderos amigos, quienes son el complemento de mi vida y los cuales me dieron ese optimismo diario, para que no dejara la meta que me había propuesto a pesar de los obstáculos que se presentaron en el camino.

Y a ti Amor: Por tu apoyo, comprensión y amor que me permite sentir poder lograr lo que me proponga. Gracias por escucharme y por tus consejos. Gracias por ser parte de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A **DIOS** creador de todas las cosas porque Él es quien me regala día a día vida, me guía, me protege y quien me da fuerzas para seguir adelante en la vida.

A las **Autoridades de la Universidad Estatal Península de Santa Elena**, por contribuir al progreso y desarrollo de nuestra provincia, por ser los forjadores del proceso educativo en la formación técnico y científico de los nuevos profesionales.

A los **Docentes Universitarios**, de manera particular a mi Tutora la Ing. Soraya Linzán por su asesoramiento y su predisposición permanente en el desarrollo de la tesis y brindarme sus sugerencias en la redacción de la tesis. Y al Lcdo. Eduardo Pico quien me ayudo en las diferentes guías al principio del desarrollo de la tesis, dando tiempo. Además ustedes me brindaron su amistad, lo que me permitió realizar las diferentes consultas y de esta manera concluir de manera satisfactoria.

TRIBUNAL DE GRADO

Ing. Mercedes Freire Rendón
DECANA DE LA FACULTAD

C.C. ADMINISTRATIVAS

Eco. Pedro Aquino Caiche
DIRECTOR DE ESCUELA

Ing. Soraya Linzán
PROFESOR-TUTOR

Eco. Víctor Solórzano Méndez
PROFESOR DEL ÁREA

Ab. Miltón Zambrano Coronado, MSc.

SECRETARIO GENERAL - PROCURADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**“PROPUESTA DE UN MODELO DE
ASOCIATIVIDAD COMO ESTRATEGIA PARA
FORTALECER LA PRODUCTIVIDAD DE LAS
MUJERES MODISTAS DE LA COMUNA RIO
VERDE EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA”**

Autor: Viviana Domínguez

Tutor: Ina Soraya Linzán

RESUMEN

Dentro de los objetivos tenemos Proponer un modelo de trabajo, aplicando la Estrategia de Asociatividad para el mejoramiento del nivel competitivo, canales de comercialización y mercadeo. Antes del Marco Teórico encontraremos algo referente a la Comuna Rio Verde, la situación anterior y la actual, después detallamos la fundamentación teórica como los conceptos básicos, ventajas, desventajas entre otros acerca de la Asociatividad y lo referente a las mujeres modistas de la comuna, la fundamentación legal, la hipótesis y las variables. En el Tercer Capítulo esta la Metodología, y los resultados que se obtuvieron de las encuestas y las entrevistas efectuadas de manera individual a las modistas, para lo cual se preparo un cuestionario de preguntas que vayan acorde a la información que deseaba saber, obteniendo de esta manera resultados favorables para la aplicación de la propuesta. En el capítulo tres sobre la Propuesta se encuentran las diferentes estrategias que se utilizarán para la aplicación de la Asociatividad, donde encontraremos la estructura interna, la manera como se las asociara, esto es a través de reuniones donde habrá participaciones y motivación para que formen parte del proyecto, así como también se les dará charlas sobre conceptos básicos de tal forma que tengan conocimientos sobre lo que se desea poner en marcha, y perciban los beneficios que se obtendrán de forma colectiva, que se desarrollen estrategias de competitividad, que nazcan de las socias en cada reunión programada y gestión para buscar nuevos mercados, y vender las prendas confeccionadas al precio real, reduciendo la explotación de la mano de obra por parte de los intermediarios. Después de haber realizado esta investigación puedo

concluir en que las personas no estamos acostumbrados a trabajar en conjunto sino de forma individual, por la cultura de ver a su compañero como su competencia, y que solo buscando apoyo llegaremos a la meta.

INDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
APROBACION DEL TUTOR	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
TRIBUNAL DE GRADO	v
RESUMEN	vi
INDICE DE CUADROS	xi
INDICE DE GRÁFICOS	xiii
INDICE DE ANEXOS	xiv
INTRODUCCION	1
 CAPITULO I	
1. Aspectos básicos de actividades económicas de la comuna Río Verde	3
1.1 Generalidades	3
1.1.1 Ley de Organización y Régimen de Comunas	4
1.1.1.1 División Política de Comuna Río Verde	5
1.1.2 Ubicación Geográfica	7
1.1.2.1 Clima	7
1.1.3 Historia de la comuna	7
1.1.3.1 La cerámica punteña en Río Verde	9

1.1.3.2	La crisis de 1998	9
1.1.4	Tradiciones y culturas	11
1.1.5	Producción del medio	13
1.1.5.1	Actividad económica	13
1.1.6	Institucionalidad	15
1.1.7	Río Verde en la actualidad	16
1.1.7.1	Problemas de la comuna	16
1.1.7.2	Causas	17
1.1.7.3	Efectos	17
1.2	Marco Teórico de la investigación	19
1.2.1	Antecedentes del tema de investigación	19
1.3	Fundamentación teórica	20
1.3.1	Historia de la Asociatividad	20
1.3.1.1	Concepto de Asociatividad	21
1.3.1.2	El trabajo de Asociatividad	23
1.3.1.3	Características de la Asociatividad	24
1.3.2	Objetivos de la Asociatividad	25
1.3.2.1	Tipos de Asociatividad	26
1.3.2.2	Sociedades Comunitarias y Asociativas	29
1.3.2.3	Ventajas de asociarse	30
1.3.3	Asociatividad genera iniciativas y oportunidades de empleo	32
1.3.3.1	Obstáculos de la Asociatividad	32

1.3.3.2 Rol del estado y otras instituciones en el proceso de Asociatividad	34
1.3.4 Instrumentos que contribuyen a la formación de la Asociatividad	35
1.3.4.1 El proceso metodológico de Asociatividad	36
1.3.5 La actividad textil, su historia y actualidad en el Ecuador	37
1.3.5.1 Factores generales de los artesanos	38
1.3.5.2 El desarrollo del sector artesanal en la Provincia de Santa Elena	40
1.3.5.3 Actividad de corte y confección	40
1.3.6 Antecedentes económicos de las mujeres de Río Verde	41
1.3.6.1 Historia de las mujeres de la comuna Río Verde	43
1.3.6.2 Situación actual de las mujeres modistas	44
1.4 Fundamentación legal	46
1.5 Definición de términos básicos	48
1.6 Hipótesis de la investigación	50
1.6.1 Variables de la investigación	50
1.7 Operacionalización de las variables	51
1.7.1 Variable Dependiente	52
1.7.2 Variable Independiente	53
 CAPITULO II	
2. Metodología de la investigación	54
2.1 Métodos de la investigación	54
2.2 Técnicas de investigación	55

2.2.1	La técnica documental – bibliográfica	55
2.2.2	La técnica de campo	56
2.3	Población y muestra	56
2.4	Instrumentos de la investigación	57
2.4.1	Instrumentos en la técnica bibliográfica	58
2.4.2	Instrumentos en la técnica de campo	58
2.5	Procedimientos de la investigación	59
2.6	Recolección de información	61
2.6.1	Resumen de la oferta	86
2.6.2	Resumen de la demanda	86

CAPITULO III

3.	Propuesta de un modelo de Asociatividad como estrategia para fortalecer la productividad de las mujeres modistas de la comuna Río Verde en la Provincia de Santa Elena	88	3.1
	Generalidades	88	
3.2	Título de la propuesta	89	
3.2.1	Objeto	89	
3.2.2	Objetivos General	89	
3.2.3	Objetivos Específicos	90	
3.2.4	Estrategias	92	
3.3	Estructura de la Propuesta	92	
3.3.1	Actores del modelo	94	

3.3.1.1 Funciones de los actores	96
3.3.2 Proceso Metodológico	97
3.3.2.1 Identificación y sensibilización de actores	98
3.3.2.2 Formación y estructuración de la Asociatividad	98
3.3.2.3 Estrategias para mejorar la productividad	134
3.3.3 Impacto ambiental y socioeconómico	137
3.3.4 Proceso de implementación	139
CONCLUSIONES	143
RECOMENDACIONES	145
BIBLIOGRAFIA	147
ANEXOS	149
GLOSARIO	242
ABREVIATURA	246

INDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Parroquias del Cantón Santa Elena y sus Comunas	4
Cuadro 2. Características de Sociedades Comunitarias y Asociativas	30
Cuadro 3. Factores que influyen en la situación Económica de Artesanos de sastrería, corte y confección	39
Cuadro 4. Distribución de la población económicamente activa de la Comuna Río Verde	56
Cuadro 5. Fórmulas para determinar la muestra	57
Cuadro 6. Existencia de una Asociatividad	61
Cuadro 7. Actividad de la costura	62
Cuadro 8. ¿Qué tipos de prendas de vestir y cuantas unidades realizan en una semana?	63
Cuadro 9. Adquisición de la materia prima	66
Cuadro 10. Apoyo hacia el sector industrial	67
Cuadro 11. Los motivos que le impulsaron dedicarse a la costura	68
Cuadro 12. ¿Cómo aprendió la costura?	69
Cuadro 13. Capacitación de las mujeres	70
Cuadro 14. Clientes fijos	71
Cuadro 15. ¿Aproximadamente cuales son los precios que les pagan por las prendas?	72
Cuadro 16. Organizarse como Asociación	76
Cuadro 17. Grupo artesanal	77
Cuadro 18. Beneficios o ayuda	78
Cuadro 19. Entrega de costuras	79

Cuadro 20.	Horas en la actividad	80
Cuadro 21.	Ingreso promedio	81
Cuadro 22.	Comportamiento de sus ingresos	82
Cuadro 23.	Meses de mayor demanda	83
Cuadro 24.	Clase de maquinaria	84
Cuadro 25.	Les gustaría organizarse	85
Cuadro 26.	Árbol de objetivos	91
Cuadro 27.	Materiales y accesorios	134
Cuadro 27.	Proceso de implementación	140
Cuadro 28.	Presupuesto General sin Asociatividad	141
Cuadro 29.	Presupuesto General con Asociatividad	142

INDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Comunas de la provincia de Santa Elena	6
Gráfico 2. Árbol de problemas, causas y efectos	18
Gráfico 3. Existencia de una Asociatividad	61
Gráfico 4. La Actividad de la costura	62
Gráfico 5. ¿Qué tipos de prendas de vestir y cuantas unidades realizan en una semana?	64
Gráfico 6. Adquisición de Materia Prima	66
Gráfico 7. Apoyo hacia el sector industrial	67
Gráfico 8. Los motivos que le impulsaron dedicarse a la costura	68
Gráfico 9. ¿Cómo aprendió la costura?	69
Gráfico 10. Capacitación de las mujeres	70
Gráfico 11. Clientes fijos	71
Gráfico 12. ¿Aproximadamente cuales son los precios que pagan por las prendas?	73
Gráfico 13. Organizarse como Asociación	76
Gráfico 14. Grupo artesanal	77
Gráfico 15. Beneficios o ayuda	78
Gráfico 16. Entrega de costuras	79
Gráfico 17. Horas en la actividad	80
Gráfico 18. Ingreso promedio	81
Gráfico 19. Comportamiento de sus ingresos	82
Gráfico 20. Meses de mayor demanda	83
Gráfico 21. Clase de maquinaria	84
Gráfico 22. Les gustaría organizarse	85
Gráfico 23. Actores del modelo	95
Gráfico 24. Modelo de construcción de Asociatividad	99
Gráfico 25. Organigrama estructural	128
Gráfico 26. Diagramación del proceso productivo	132

Gráfico 27. Proceso productivo sin y con Asociatividad

133

INDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Codificación de La Ley de Organización y Régimen de comunas	149
Anexo 2. Constitución de la República	152
Anexo 3. Código orgánico de la Producción	160
Anexo 4. Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario	162
Anexo 5. Oficio de solicitud para aprobación de estatutos	167
Anexo 6. Estatuto de la asociación artesanal	171
Anexo 7. Requisitos para la aprobación de estatutos de organizaciones previstas en el Código Civil (Corporaciones) y en Leyes Especiales (Cámaras, Asociaciones, Núcleos, etc) por el Ministerio de Industrias y Competitividad	184
Anexo 8. Requisitos para el registro de socios y cambios de directiva de organizaciones sujetas al Código Civil y a Leyes	187
Anexo 9. Requisitos para la aprobación de reformas y codificaciones de estatutos de organizaciones sujetas al Código Civil y a Leyes Especiales	189
Anexo 10. Requisitos para la acreditación	191
Anexo 11. Reglamento de personas jurídicas sin fines de lucro	193
Anexo 12. Requisitos para la obtención del RUC	216
Anexo 13. Créditos asociativos. Hacienda “La Magdalena”	219

Anexo 14.	Hacienda “San Rafael”	220
Anexo 15.	Soporte teórico - Conociéndonos	221
Anexo 16.	Soporte teórico - Capacidad de planificación	223
Anexo 17.	Juego de roles – Reglas	227
Anexo 17.1	Soporte teórico – Liderazgo	228
Anexo 18.	Los valores humanos	232
Anexo 18.1	Soporte teórico - Los valores y el liderazgo	233
Anexo 19.	Encuesta	235
Anexo 20.	Entrevista	237
Anexo 21.	Requisitos del MIES	239
Anexo 22.	Reunión	240
Anexo 23.	Lista de Asistencia	241

INTRODUCCIÓN

El modelo de Asociatividad, que se presenta está orientado a la implementación de procesos administrativos de las mujeres modistas de la Comuna Rio Verde, dedicadas a la costura de pantalones, faldas, camisas, blusas y artículos para el hogar, cuyo fin es servir de guía para organizar la asociación, que les permita lograr la productividad en un mercado tan cambiante en cantidad y tecnología, por ende contribuir al crecimiento y desarrollo de las mismas.

La Comuna Rio Verde se caracteriza por el arte u oficio manufacturero que posee, gran capacidad, creatividad, habilidad y destrezas en la costura, actividad que se ha desarrollado a través de los tiempos, la misma que les permite obtener los ingresos necesarios para el sustento de sus familias.

Todas las costureras buscan mejorar sus condiciones de trabajo y su calidad de vida, pero hasta el momento no se les ha brindado ayuda a todas, para que puedan funcionar como una Asociación, donde puedan desempeñar sus actividades que dominan. Cada una de ellas lo realiza de manera individual en sus hogares, lugar donde realizan las prendas de vestir que les solicitan sus intermediarios. Los mismos que cancelan valores muy bajos por la mano de obra, es decir, que la mano de obra de estas mujeres modistas es explotada. El presente trabajo está orientado al estudio y propuesta de una Asociatividad para mujeres modistas de la Comuna Rio Verde en la provincia de Santa Elena, como una alternativa para el desarrollo artesanal. El interés por esta temática empieza a raíz de la oportunidad de obtener mejores ingresos y bienestar para las familias que se dedican a esta actividad.

La Asociatividad es una alternativa de desarrollo, para aquellas mujeres que no pueden acceder a los productos financieros que la banca tradicional ofrece, ya sea por las garantías exigidas, condiciones rígidas, adecuación de pagos y plazos,

entre otros factores. Su contenido está constituido con los componentes que se describen a continuación:

En el primer capítulo se presenta un resumen de la Comuna Rio Verde, desde su historia hasta la actualidad, cultura y costumbres, producción del medio, institucionalidad, crisis y los problemas que tiene actualmente. También se encuentra el Marco Teórico donde brevemente hay un estudio referente a la Asociatividad, su importancia en la economía de un país y las estrategias que éstas utilizan, con el fin de incrementar su productividad y mejorar sus condiciones en el mercado nacional y futuramente internacional. Además encontraremos unos antecedentes de las mujeres modistas.

El segundo capítulo es un estudio detallado y minucioso de las mujeres modistas de la Comuna Rio Verde de la provincia de Santa Elena, con el fin de conocer su entorno comercial, a través de la utilización de metodología apropiada, como la encuesta y la entrevista.

El tercer capítulo se propone un modelo de Asociatividad como estrategia para las mujeres modistas de este sector, el cual pretende incrementar la competitividad, apoyar al fortalecimiento y crecimiento de la actividad artesanal de la costura, corte y confección. El modelo está integrado por procesos que en su primera parte se detalla de forma sencilla, la estructura, actores y contenido del modelo, la segunda parte del modelo resulta de la integración de las mujeres y de los demás actores del modelo. La propuesta de Asociatividad es la que agrupará a la mayor cantidad de modistas posibles que deseen participar del modelo. Además se exponen las recomendaciones y conclusiones que pretende contribuir a mejorar la situación económica de este sector.

“Lo único que nos puede sacar de la crisis es aprovechar las nuevas eras: la imaginación, el talento, la innovación y la creatividad.”

“La unión nos hace tan fuertes como débiles la desunión”

CAPÍTULO I

COMUNA RÍO VERDE

1. ASPECTOS BÁSICOS DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LA COMUNA RÍO VERDE

En este capítulo se presentarán algunos aspectos de la Comuna Río Verde situado en Península de Santa Elena, su ubicación, economía, cultura, costumbres, producción del medio e institucionalidad en la que ha vivido y vive la comuna Río Verde.

Se darán a conocer las diferentes actividades económicas que realizan los comuneros de Río Verde.

1.1 GENERALIDADES

La Comuna Río Verde, está ubicada al sur del cantón Santa Elena, ubicada dentro de provincia de Santa Elena, con una población aproximada de 2.500 habitantes en una extensión de 3.300 hectáreas de terreno.

La Comuna Río Verde está conformada por las ciudadelas Suiza, Jesús del Gran Poder y La Nueva Esperanza. La comuna está organizada por un cabildo.

Dentro de la comuna se realizan varias actividades económicas para cubrir en cierta parte las necesidades de cada familia.

CUADRO # 1

PARROQUIAS DEL CANTON SANTA ELENA Y SUS COMUNA

SANTA ELENA				
CHANDUY	COLONCHE	MANGLARALTO	SANTA ELENA	JULIO MORENO
Bajada De Chanduy	Ayangue	Atravezado	Cerro Alto	Julio Moreno
Cienega	Bambil Collao	Cadeate	El Azúcar	Bellavista
El Real	Bambil Desecho	Dos Mangas	El Morrillo	Las Juntas del Pacífico
Engunga	Calicanto	La Entrada	El Tambo	Sacachún
Chanduy	Cerezal Bellavista	Montañita	Juan Montalvo	Limoncito
Olmedo	Febres Cordero	Olón	Prosperidad	Sube y Baja
Pechiche	Jambelí	Pajisa	Río Verde	
Puerto de Chanduy	La Aguadita	Núñez	San Miguel	
San Rafael	Loma Alta	San Pedro	San Pablo	
Sucre	Colonche	Barcelona	San Vicente	
Tugaduaja	Guangala	Sitio Nuevo	Saya	
Villingota	Monteverde	Valdivia		
Zapotal	Palmar			
	Río Seco			
	Salanguillo			
	Las Balsas			
	San Marcos			

Fuente: Encuesta a Comuneros

Elaborado por: Viviana Domínguez

1.1.1 LEY DE ORGANIZACIÓN Y RÉGIMEN DE COMUNAS

El sector rural de la provincia de Santa Elena, está agrupado en organizaciones campesinas de tipo comunal, conocidas como Comunas. La Codificación de la Ley de Organización y Régimen de Comunas (2004) se refiere a éste como:

Todo centro poblado que no tenga la categoría de parroquia, que existiera en la actualidad o que se estableciere en lo futuro, y que fuere conocido con el nombre de caserío, barrio, partido, comunidad, parcialidad, o cualquiera otra designación, llevará el nombre de comuna, a más del nombre propio con el que haya existido o con el que se fundare. (Título I, Art. 1)

El requisito para constituir una comuna según esta Ley, en el Título I, Art. 5 establece que: “Para poder constituir una comuna es indispensable que el número de habitantes que radiquen habitualmente en ella, sea no menor de cincuenta.” (Pág. 3)

Referente a la posesión de bienes colectivos, en el Título I, Art. 6 dicta que: “Los habitantes de las comunas podrán poseer bienes colectivos, como tierras de labranza y pastoreo, industrias, acequias, herramientas, semovientes, establecimientos educacionales, etc.” (Pág. 3)

1.1.1.1 DIVISIÓN POLÍTICA DE COMUNA RÍO VERDE

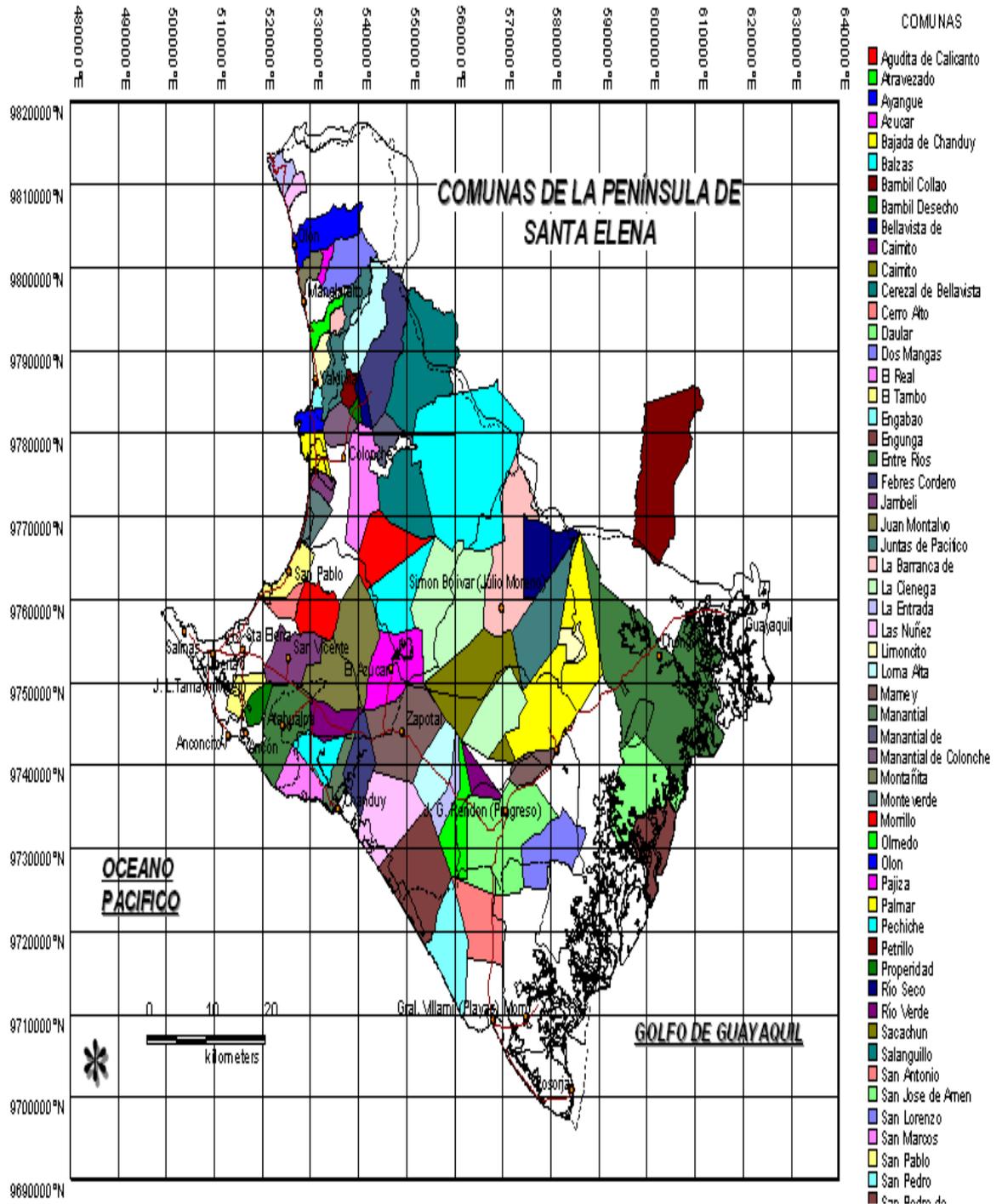
La organización oficial de la comuna es un Directorio, también llamado Cabildo, este está formado por cinco miembros: 1 presidente, 1 vicepresidente, 1 síndico, 1 secretario y 1 tesorero, los cuales son elegidos por la asamblea año tras año, generalmente el mes de diciembre. Así lo establece la Codificación de la Ley de Organización y Régimen de Comunas (2004), Título I. Art. 8 “El órgano oficial y representativo de la comuna es el cabildo, integrado por cinco miembros, quienes ejercerán las funciones de presidente, vicepresidente, tesorero, síndico y secretario.” (Pág. 4). **Anexo 1**

La nueva Constitución de la República del Ecuador (2008) en su Art. 57. “Se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, de conformidad con la Constitución y con los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos.” Pág. # 38. **Anexo 2.**

El área que ocupan las comunas con respecto a la Provincia de Santa Elena se muestra el gráfico siguiente:

GRÁFICO # 1

COMUNAS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA



Fuente: Mapa Político de la Provincia de Santa Elena
 Elaborado por: Viviana Domínguez

1.1.2 UBICACIÓN GEOGRÁFICA

La comuna Río Verde se encuentra en el Cantón Santa Elena, está ubicada al costado izquierdo de la carretera Guayaquil-Salinas e integrada por la etnia de los Punteños como actualmente se los reconoce. Sus límites son:

- Norte: Juan Montalvo
- Sur: Pechiche
- Oeste: San Rafael
- Este: Tierras desconocidas

Se encuentra, a 2 metros sobre el nivel del mar.

1.1.2.1 CLIMA

El clima es tropical seco, llueve poco en el invierno, durante el mes de enero a abril de cada año. En invierno la temperatura en el día se mantiene entre 32° y 34°C, con cielos despejados, abundante sol en el día; mientras que por la noche la temperatura baja a 24° C.

En el verano, el clima cambia, durante el día abundante sol, la temperatura se mantiene a 24° C y en la noche oscilan entre los 20° C.

1.1.3 HISTORIA DE LA COMUNA

La Comuna se creó el 13 de Abril de 1967, de manera organizada, antes de esta fecha ya existían habitantes en el sector. Su primera directiva y fundadores de la comuna, estuvo conformada por los señores: Urbano Floreano quien fue el primer presidente, como tesorero don Lázaro Panchana, Bruno Villón fue el secretario,

Samuel Floreano designado como síndico, fueron elegidos mediante la votación popular, en ese entonces eran 100 comuneros.

El nombre de la Comuna de Río Verde se debe a, que había muchos árboles y un río donde se capturaba camarón, el mismo cruzaba por el centro de la población y dividía al pueblo en dos partes, dando lugar así a dos barrios el 24 de Diciembre y 6 de Enero.

En cuanto a la educación, en el año de 1960, solo se educaban hasta tercero y cuarto grado, y sus profesores eran Municipales, quienes daban clases en las viviendas, como por ejemplo el extinto profesor Máximo Orrala. Después se creó una escuelita de caña llamada Virgilio Drouet N° 16, donde las clases eran en dos jornadas, de 07H00 a 12H00 y de 13H00 a 17H00, les tomaban los exámenes profesores del cantón Santa Elena, en presencia de los padres de familia, ya que no eran por escrito sino orales.

En el área de la salud, estaban totalmente desatendidos, no existía ningún centro de salud o dispensario. Las mujeres cuando daban a luz lo hacían con parteras o también llamadas comadronas, son mujeres que asistían a las embarazadas en el parto de una manera empírica, y cuando alguien estaba enfermo tenían que ir a Santa Elena o Atahualpa donde había personas que tenían conocimientos en medicina.

No había transporte como en la actualidad, sino que los habitantes se transportaban en caballos y burros, no había carreteras asfaltadas, para trasladarse a las poblaciones aledañas, tenían que salir a muy tempranas horas de la mañana.

Las mujeres cocinaban en ollas de barro, en tiestos, las cocinas eran rústicas, no existían las cocinas a gas o eléctricas, sino que se cocinaba con carbón o leña.

En la antigüedad las casas eran de caña y el techo era de hojas de cade. Se alumbraban con mecheros, o con lamparitas a diesel, velas y los que tenían mejores ingresos usaban petromán. Al pasar el tiempo el Municipio les donó una planta de manivela para que se alumbrara el pueblo. Se tomaba agua de los pozos y el agua era dulce. Había una iglesia de caña, su patrona se llama Santa Catalina de Río Verde.

1.1.3.1 LA CERÁMICA PUNTEÑA EN RIO VERDE

La cerámica es la artesanía tradicional del lugar, producida manualmente y transmitida de generación en generación. En la provincia de Santa Elena se tiene evidencias de alfarería desde la época del neolítico, con la cultura llamada Valdivia (400 a.C.), la que supo explotar la arcilla de su suelo.

La mayoría de las familias antiguamente se dedicaban a fabricar sus propias vajillas de uso diario, ya que el área era rica en silicatos, aprendieron de sus abuelos, suegras o madres que transmitieron la habilidad.

Los instrumentos de trabajo que la alfarera utilizaba eran en realidad simples y sencillos: un machete para limpiar el terreno arcilloso, una tabla de guazango para amasar y terminar de limpiar la arcilla, tapas de recipientes de varios tamaños que servían para raspar y adelgazar las paredes de las vasijas, algunas veces un cuchillo con que cortaban y emparejaban los bordes, y la piedra para pulir las superficies.

1.1.3.2 LA CRISIS DE 1998

Contaban con dos represas y con una albarrada. Pero el Fenómeno de El Niño causó la ruptura de la represa, provocando daños en la población, como la destrucción de varias viviendas.

Las lluvias intensas generaron inundaciones, deslizamientos, etc. que estuvieron presentes con gran intensidad durante este tiempo, produciendo múltiples afectaciones.

Otras amenazas, como ruptura de presas (Colonche, El Chapucal), generaron inundaciones como en la comuna Río Verde por el desborde de la presa El Chapucal, causando la destrucción de 22 viviendas. Daños adicionales fueron los relacionados con los sistemas de abastecimiento de agua y luz.

Con la tragedia sucedida anteriormente, se vio llegar ayuda por parte de Instituciones como: El Club Rotary de Guayaquil, la familia Sánchez, el Sr. Washington Torres, entre otras. La intervención se dio en tres etapas, preventiva, antes de la ocurrencia del evento; emergencia, durante el impacto; y de reconstrucción, posterior al evento.

Dichas instituciones fueron en el sector vivienda: Ministerio de Desarrollo Urbano (MIDUVI) con su dependencia denominada Dirección de Planeamiento de Seguridad para el Desarrollo Nacional (DIPLASEDE); y la Fundación Pro-Cristo. La Defensa Civil, la Dirección Nacional de Defensa Civil y la Juntas Provinciales de Defensa Civil, el personal de Voluntariado de Defensa Civil. También realizaron acciones, el Ministerio de Bienestar Social, Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y el Ministerio de Defensa. Los cuales decidieron albergar en la casa comunal y en la escuela, a las familias que habían quedado en la intemperie, hasta que se terminaran las construcciones de viviendas, las mismas que eran de caña (similares a las de Hogar de Cristo), creando de esta manera el Barrio Suiza, construidas en otro sector, estas instituciones ayudaron no solo en vivienda a los 22 damnificados, sino que repartieron alimentación para todos los comuneros, e hicieron llegar donaciones de colchones, toldos, repelentes, ollas, etc.

1.1.4 TRADICIONES Y CULTURAS

Las personas oriundas de la comuna Río Verde, tenían como tradición cultural los recorridos, el pasacalle y los pasillos, para escuchar les agradaban las canciones lastimera, que narraban algunas tragedias amorosas y el lloro a su amor, que se conocen como canciones rocoleras.

Las mujeres para las festividades usaban ropas de colores fuertes, con muchos brillos, sin interesarles la combinación de los matices, utilizaban tonos discordantes y los zapatos altos con tacones, quizás para compensar sus bajas estaturas.

Los hombres tenían pantalones con basta tipo campana y mientras más ancha mejor vestido se consideraba. Muchos no acostumbraban a usar zapatos en su diario vivir, por lo que para las fiestas era un sufrimiento usar zapatos, optando cuando estaban embriagados, bailar sin zapatos, arrastrando sus pies por el suelo provocando una polvareda y llevando consigo a su pareja.

Para el trabajo usaban distintos tipos de ropa, de acuerdo con la labor que desempeñaban, así tenemos: ropa ligera para el agricultor, ropa gruesa para el albañil, ropa sumamente ligera para el pescador, etc., casi todos ellos usaban gorra o sombreros para protegerse del sol.

En la actualidad, por las influencias de extranjeros, no existen bailes o trajes típicos, ya que se han ido mezclando con otros, resultando varios trajes y bailes, sin mantener la identificación propia de la comuna.

En el ambiente religioso los residentes realizan: el 28 de Noviembre la fiesta en honor a la patrona Santa Catalina de Río Verde, como celebración principal, la fiesta del Señor la cual era la adoración de una imagen del señor Jesús en la Cruz,

la Fiesta de las Nubes. Financiados por sus creyentes, la construcción religiosa, las procesiones, los cánticos, las bandas del pueblo, los castillos, los cohetes, las vacas locas, la conocida “punta” (aguardiente casi puro), ollas encantadas, palo encebado, además acompañaban con guitarra y violín, etc. Venían a disfrutar de las fiestas los habitantes de recintos aledaños, como Pechiche, Juan Montalvo, Atahualpa, entre otros.

En el 2006, hubo un momento de angustia cuando se dio la noticia que la patrona del pueblo Santa Catalina había sido robada de la capilla, en el mismo día de su fiesta, para solucionar este hecho los sacerdotes optaron por traer otra imagen, la cual era pequeña, pero los comuneros no la aceptaron.

Cuando era celebración de novios, como tradición se brindaba caldo y arroz con seco de chivo, ya que los comuneros poseían grandes cantidades de animales entre chivos y vacas.

Actualmente, todas las festividades se las realizan utilizando la moda actual, se han perdido las costumbres de realizar los juegos, celebrando con Orquestas y Disjockey, dejando las bandas de pueblo, solo para la celebración de la misa.

Como platos típicos encontramos el sancocho de pescado que es un caldo de pescado con yuca y verde. Asimismo, el pescado frito, asado, horneado, sudado, adornado con patacones y bolones de verde mezclado con queso o chicharrones, corviche, empanadas, chifles, arroz con pollo, seco de pollo, seco de chivo.

Dentro de las tradiciones están, la celebración del 1 y 2 de Noviembre, donde se coloca una mesa con tablas y todo tipo de alimentos que le gustaba en vida al difunto, a partir de las 14h00 salen los niños a pedir pan el día 1 de Noviembre y el 2 de Noviembre salen los adultos a pedir pan en todas las casas, donde habían las mesas de difuntos.

Para navidad se hace el nacimiento viviente; en la cena común antes era pan con sardina o queso, actualmente es pollo hornado. Para Semana Santa, no se bañaban porque según la tradición se hacían pachones o le salían pelos o plumas en el cuerpo.

1.1.5 PRODUCCIÓN DEL MEDIO

El proceso de pérdida de tierras comunales que se desplazan a manos privadas, ha obligado a los comuneros ocupar las improductivas expulsándolos de su medio natural.

En general, la provincia de Santa Elena es considerada una región semidesértica, con una importante escasez de agua, debido principalmente a la tala indiscriminada de los bosques tropicales que existían en la zona. Esta deficiencia de agua que sufre la Provincia desde hace muchos años, es el principal problema que enfrentan los pobladores rurales, pues les impide explotar los suelos de la región. Históricamente este problema se solucionaba con la construcción de pequeñas albarradas.

Otro instrumento importante para obtener el agua, son los pozos, estos resultan muy comunes en la península, siendo los mismos comuneros quienes los perforan manualmente, pero el agua que se obtiene es salada, esto como consecuencia de la existencia de las camaroneras en las poblaciones que están cerca a la comuna de estudio.

1.1.5.1 ACTIVIDAD ECONÓMICA

El eje principal de la actividad económica de la comuna Río Verde fue la ganadería, luego la agricultura, considerada como el eje económico de las comunidades de la provincia de Santa Elena.

En los años de los 60 se dedicaron a ser pescadores, luego hacían carbón, también eran carpinteros e incluso se abastecieron de agua mediante tanqueros. Desde esta época la ganadería se vio afectada por los siguientes hechos:

El progresivo proceso de sequía como consecuencia de la deforestación, ya que había empezado desde principios del siglo, esto se debió además a que las tierras se volvieron estériles, por la contaminación y los químicos que utilizaban las camaroneras.

Paralelamente a la ganadería como principal actividad productiva, se ejecutaba la fabricación de artículos textiles y de orfebrería, principalmente de sombreros de paja toquilla.

Dentro de sus principales actividades económicas tenemos la cría de especies menores como aves de corral, cerdos, chivos, cultivo de maíz. La mano de obra es uno de los recursos más abundantes en la comuna Río Verde, sin embargo, se trata de mano de obra no calificada, que maneja generalmente métodos tradicionales de producción. La venta de cangrejos, se obtienen de los manglares de Posorja. En tiempos de invierno vendían leche de vaca.

Subsector Agrícola

Entre lo que se ha cultivado en los terrenos de la comuna de Río Verde están: mango, tomate, pimiento, sandía, maíz, fréjol, ciruela, cebolla, melón, yuca, zapallo y pepino. Cabe recalcar que años atrás todo sembrío era cultivado en forma natural, es decir no se utilizaban químicos. También se realizó la producción de la paja toquilla, en Dos Mangas se tenía sembrado los pajales, lo cual le permitió a la comuna establecer el primer vínculo con el mercado, además del establecimiento de una red de pequeños, medianos y grandes intermediarios, exportadores de este artículo.

Subsector Pecuario

Antes del cambio ecológico existía la cría de ganado caballar y mular para ser usados como instrumentos de transporte, mientras que el ganado caprino, porcino, vacuno y aves, se destinaba al comercio y alimentación.

Subsector Manufacturero

La comuna Río Verde cuenta principalmente con actividades de sastrería, confeccionando prendas de vestir como ternos para hombres, uniformes, pantalones y camisas; los cuales son entregados a los intermediarios, quienes los venden a precios mayores en otras ciudades, como por ejemplo Guayaquil, a pesar de que esta pequeña industria es importante dentro del sector, no cuentan con apoyo en capacitación técnica, de gestión y programas de crédito.

1.1.6 INSTITUCIONALIDAD

Anteriormente no existe apoyo por parte del Gobierno. En la actualidad se está recibiendo ayuda por parte de la ESPOL, en el arreglo de las calles. Prefectura, Plan Internacional, MIDUVI y otras entidades no gubernamentales, brindando capacitación para artesanías, agricultura, costura, entre otros.

En el año 2007 se desarrolló la Granja Cunicola, en el Centro de Prácticas Río Verde, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena como una alternativa para la población, debido a las bondades de la carne de conejo para nuestra salud. También se realizó el Proyecto de Huertos familiares Nueva Esperanza por parte del municipio del cantón Santa Elena. Los alimentos producidos en los huertos familiares son destinados una parte al consumo y otra a la venta, o en algunos casos podían estar dirigidos solamente para la venta.

En el año 2008, el Alcalde Dionicio Gonzabay destino parte del presupuesto para la construcción de los pabellones de la escuela Virgilio Drouet.

1.1.7 RIO VERDE EN LA ACTUALIDAD

Actualmente son un total de 497 comuneros que están registrados legalmente dentro de los libros de la comuna, el presidente actual es el Sr. Pablo Orrala Domínguez y como Vicepresidente esta el Sr. Jorge Orrala. La Comuna está conformada por las ciudadelas Suiza, Jesús del Gran Poder y La Nueva Esperanza.

Antes la extensión de la Comuna Río Verde tenía 3.300 hectáreas, pero actualmente se donó a la Universidad, unos terrenos de aproximadamente 10 a 15 hectáreas para que realicen las prácticas los Ingenieros Agrónomos.

La escuela Virgilio Drouet, gracias a la ayuda del Municipio durante el período 2010 con el Alcalde Dionicio G., cuenta con pabellones adecuados para el aprendizaje, con una sala de cómputo de 7 máquinas, observando así un cambio en el Centro de Educación Básica Virgilio Drouet N° 16. La comuna tiene institución e institutos como la Academia Artesanal Gladys, la cual se la realizo gracias al Consejo de Guayaquil. El Seguro Campesino o Centro de Trámites de Seguridad Social, un camposanto, los servicios básicos de agua potable, energía eléctrica, el Dispensario Médico el cual fue fundado en 1982, atiende a siete comunidades, Buena Fuente, Zapotal, Juan Montalvo, Entre Ríos, El Azúcar, Buenos Aires y Sacachún.

1.1.7.1 PROBLEMAS DE LA COMUNA

En lo que respecta al plano laboral, la Comuna tiene un significativo número de artesanos en sastrería y modistería, muchos de ellos trabajan fuera de esta

comuna, es decir, la fuente de ingresos de estos artesanos proviene de las zonas urbanas, lugares donde su mano de obra es explotada y mal pagada. Hace años atrás sus tierras eran aptas para la agricultura, y se dedicaban a la producción agrícola. Pero al pasar el tiempo el agua dulce se fue escaseando y era menos apta para estas actividades, obligándolos a ellos a optar por actividades como la sastrería y el modismo, como una opción de subsistencia económica.

Uno de los problemas es la falta de talleres artesanales, donde los comuneros puedan desarrollar otras actividades que no tengan que ver necesariamente con la sastrería.

Existe desatención en la Comuna en lo que respecta en obras de infraestructura como: alcantarillado, servicio vial y mejoramiento de iluminación, como también servicio de seguridad, es decir la falta de un retén policial.

También la falta de centros de asistencia infantil (guarderías) para que las mujeres se dediquen a trabajar en actividades como el modismo.

1.1.7.2 CAUSAS

- La falta de capital de trabajo, es un elemento importante para el incremento y mejora de la actividad artesanal.
- Una causa adicional se deriva de la falta de nuevos conocimientos y capacitación técnica en otras actividades para la generación de ingresos, lo que conduce a un déficit de plazas laborales.
- Complementariamente no existe acceso de agua como recurso productivo.

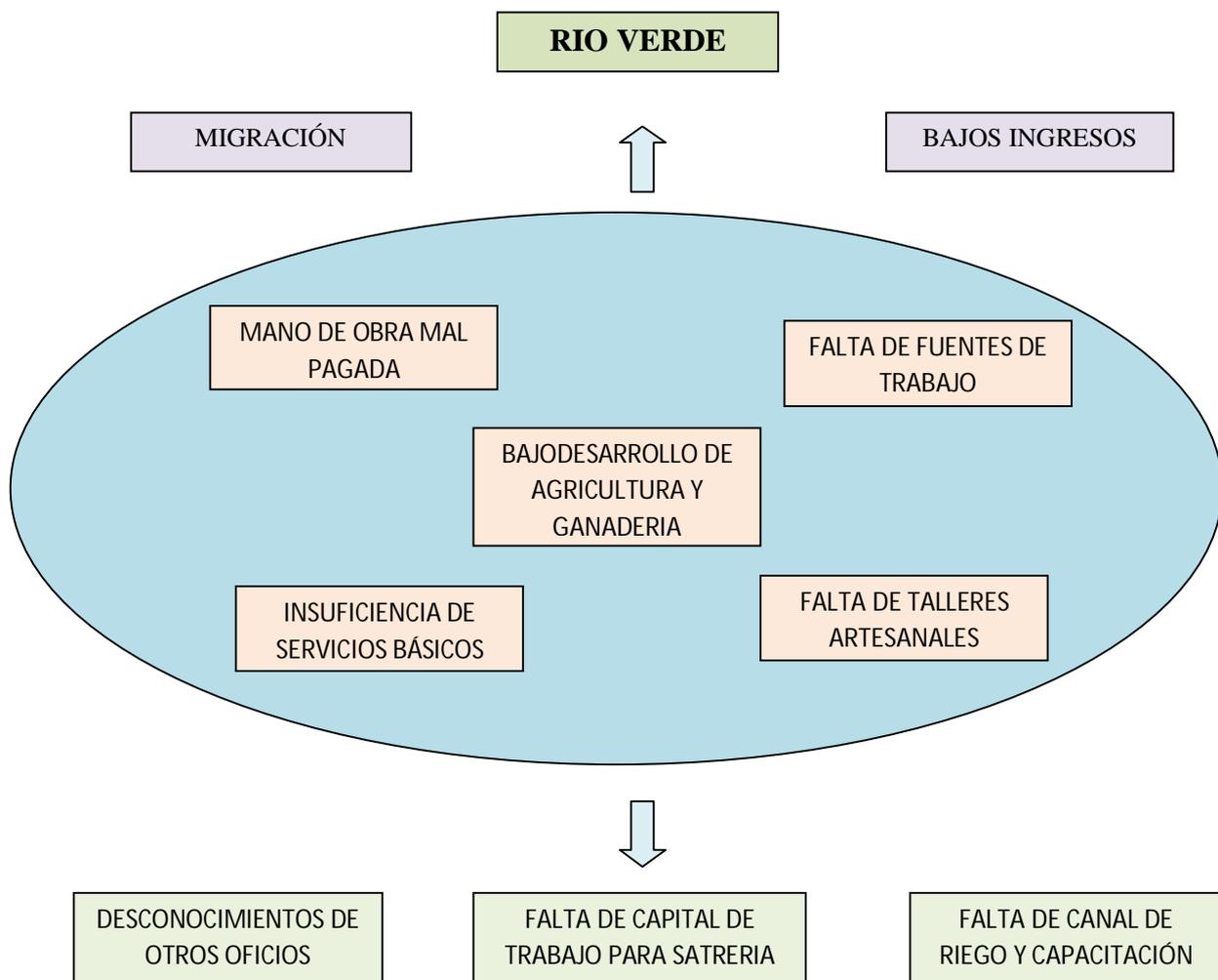
1.1.7.3 EFECTOS

- Alto nivel de migración al no encontrar fuentes de empleo.

- Bajos ingresos, por la mala remuneración que reciben los comuneros de sus actividades, especialmente en la sastrería y modismo, y por la falta de otras fuentes de trabajo.

GRÁFICO # 2

ÁRBOL DE PROBLEMAS, CAUSAS Y EFECTOS



Fuente: Encuesta a Comuneros
Elaborado por: Viviana Domínguez

1.2 MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 ANTECEDENTES DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo de investigación se encontrarán definiciones importantes como: las características, el objetivo, las ventajas de la Asociatividad, lo que beneficiaría a las mujeres costureras o modistas de la Comuna Rio Verde, específicamente. De igual manera conoceremos los antecedentes, situación del entorno en el que se desenvuelven y la forma de vender que utilizan las mujeres modistas para distribuir su producto, con el fin de sustentarse, crecer económicamente y enfrentarse a los diferentes cambios que se presentan a nivel local y nacional.

Existen diferentes definiciones y autores respecto al tema, sin embargo de manera general se puede manifestar que la Asociatividad es una opción para brindar mayores oportunidades de desarrollo a las modistas, genera empleo y de esta manera combate en parte la pobreza que tanto afecta a nuestra sociedad, con objetivos comunes entre las socias, compañeras o comuneras.

La Asociatividad es un mecanismo de cooperación, es de decir será un medio que se utilizará para que las mujeres modistas quienes se asocien cooperen mutuamente, para lograr algún objetivo en común, como: compartir riesgos, disminuir costos, cumplir los contratos a tiempo, entre otras. Para esto, lo ideal es buscar socias que tengan intereses comunes y cuyas habilidades se complementen entre sí, de manera tal, de que todas tengan algo para contribuir, y que todas encuentren beneficios al trabajo en equipo.

Las personas participantes de la Asociatividad conservarán su individualidad porque para cooperar y complementarse o acceder a determinado servicio, no necesariamente deben centralizarse bajo un mismo sistema de dependencia. Las

mujeres modistas no solo dependerán de la asociatividad sino que, si llegaran a tener un cliente personal, ellas podrán realizar el trabajo sin necesidad de pedir permiso a la presidenta o persona responsable del grupo, dentro de los parámetros permitidos, es decir, cumplirá los reglamentos que se establezcan en la asociatividad.

Los modelos asociativos no son nuevos. En muchos lugares del mundo, e incluso en algunos sectores de nuestro país, son desde hace años, una filosofía de hacer negocios. Sin embargo, en nuestro país, no es algo común, esto se debe a la falta de cultura de cooperación existente en la mayoría de las personas, por no estar enterados sobre los beneficios que se obtienen al pertenecer a la asociatividad. Las mujeres modistas de la comuna Río Verde no están alejadas de esta realidad de falta de cultura.

1.3 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.3.1 HISTORIA DE LA ASOCIATIVIDAD

La historia registra que el hombre necesitó asociarse de diferentes maneras, desde la época primitiva para el beneficio de sus objetivos y lograr los medios de subsistencia, en ese entonces eran principalmente la alimentación y la convivencia social, en este sentido la Asociatividad tiene sus orígenes, desde el momento mismo que el hombre creó esta necesidad.

Luego, a lo largo del tiempo y de la especialización del conocimiento del pensamiento del hombre, la Asociatividad se ha desarrollado enormemente, creando diferentes modelos sociales, que permiten en la actualidad el buen funcionamiento, operacional y organizativo de los grupos que se unen para fines comunes.

Las Asociaciones y Cooperativas, tienen sus antecedentes desde tiempos muy antiguos, en los cuales las personas se reunían con el objeto de crear fuentes de empleo y de producción, con finalidades de lucro, sin embargo lo hacían de una manera informal, ya que no existía una regulación que acondicionara sus operaciones de trabajo.

En la comuna Río Verde también existió la asociatividad desde hace mucho tiempo atrás, porque se reunían para buscar formas de trasladar los productos que se cosechaban en la zona, sobre todo en época de lluvia, se buscaban soluciones a los problemas en época de sequía y muchas actividades más, todo lo realizaban en grupo pero de una manera informal, sin regulaciones, ni reglamentos.

1.3.1.1 CONCEPTO DE ASOCIATIVIDAD

Es una agrupación de personas de una misma línea, área productiva o de servicios (confección de ropa) que desarrollan actividades en forma colectiva, cooperando y complementándose para lograr una mejor competitividad.

Para Morosi P (2001) dice que la Asociatividad es:

Es un mecanismo de cooperación entre empresas pequeñas y medianas, en donde cada empresa participante, manteniendo su independencia jurídica y autonomía gerencial, decide voluntariamente participar en un esfuerzo conjunto con los otros participantes para la búsqueda de un objetivo común. (Internet “Buscan promover la competitividad de las pequeñas empresas”)[2]

El concepto que da Morosi nos indica que la asociatividad es un medio o instrumento a utilizarse donde las mujeres modistas de la comuna Río Verde cooperarán en equipo, respetando la individualidad cuando se de el caso que cada una tenga un trabajo u obra personal (costuras de alguna persona que lo busca directamente a ella), sin embargo participan de la asociatividad, gozan de los

contratos que se obtienen y respetan el reglamento establecidos dentro de la misma.

Para otros autores la Asociatividad requiere de un trabajo en conjunto. Bucher, Cayapa Modelo Asociativo para el mejoramiento de la competitividad de la pequeña y mediana empresa del sector confección (1998) señala:

La Asociatividad permite aprovechar las fortalezas y las oportunidades que se presentan, pero cabe destacar que la Asociatividad no surge de manera espontánea y requiere de una acción concertada entre el Estado, los gremios y las empresas. (Pág. 100)

Se busca apoyo por parte de los actores (Estado, Universidades, Entidades Financieras) obteniendo las fortalezas y oportunidades de la asociatividad de mujeres modistas, ya que en grupo es más fácil obtener ayuda para ser más competitivos.

Los autores Gerez y Grijalva, 1992, determinan al concepto de Asociatividad como:

Un modelo descriptivo por constituir una figura de una realidad expresada por medio de la palabra humana y de manera natural, con el desarrollo secuencial y procedimiento lógico de un conjunto de fases para lograr la agregación de intereses asociativos en las unidades de producción (de mujeres modistas) perteneciente. (Pág. 105)

Según www.fundapyme.com/sv dice que: La Asociatividad se concibe como una unión voluntaria de personas o empresas que se articulan para llevar a cabo acciones conjuntas en pro de alcanzar objetivos comunes que no podrían lograr individualmente.

La asociatividad como estrategia para el fortalecimiento de la productividad de las mujeres modistas de la comuna Rio Verde, es la unión de modistas para colaborar

y obtener fines en común, se la realiza de manera voluntaria siguiendo un esquema de fases que den como resultados objetivos y metas que de forma individual no se podría lograr.

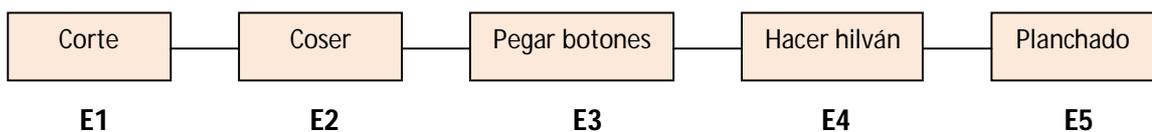
1.3.1.2 EL TRABAJO DE ASOCIATIVIDAD

Este se basa en la especialización flexible y en complementariedad y cooperación.

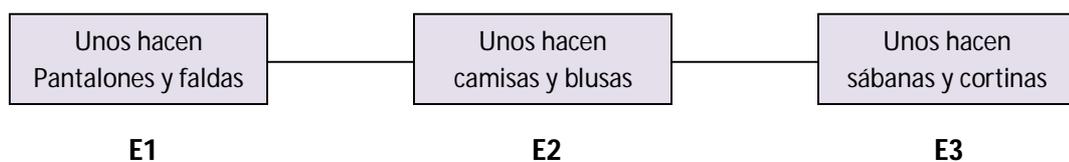
- **Especialización Flexible (EF):** Tiene como propósito el mejoramiento continuo de las personas a través de sistemas de producción que permiten cambios rápidos de un producto.

La especialización flexible se puede dar por procesos o por productos.

Especialización Flexible por Procesos, es aquella en la que cada persona se especializa en la producción de una parte del producto de acuerdo a sus capacidades. Ejemplo:



Especialización Flexible por Producto, cuando cada participante de la Asociatividad se especializa en una línea de productos definida. Ejemplo:



- **Complementariedad y cooperación:** Entendidas como el aprovechamiento de las fortalezas de cada participante. Por ej., un equipo especializado en una operación (en la confección de ropa, cuentan con una máquina botonera) y los otros no, en este caso los demás pueden recibir este servicio.

La complementariedad y cooperación no es un proceso lineal, dependerá de la dinámica de la Asociatividad.

1.3.1.3 CARACTERÍSTICAS DE LA ASOCIATIVIDAD

Entre las principales características de la Asociatividad tenemos:

- **Su incorporación es voluntaria:** ninguna es forzada a integrar un grupo, sino que lo hace cuando tiene la convicción de que puede generarle oportunidades de crecer y mejorar.
- **No excluyen a ninguna del mercado en el cual operan:** estos modelos son aplicables a cualquier unidad de producción. Según el tipo de Asociatividad que se adopte, puede estar enfocado a un determinado rubro o incorporar socias de actividades diversas.
- **Se mantiene la autonomía general:** no se trata de un Joint Venture en el cual las decisiones de cada participante están en función de las necesidades de las demás.
- **Puede adoptar distintas modalidades, tanto organizacionales como jurídicas:** La Asociatividad se puede establecer para múltiples propósitos desde el financiamiento hasta la investigación conjunta de determinado problema y, al mismo tiempo, abarcar las diferentes etapas de los procesos básicos diseño, manufactura, comercialización, servicio post-venta, entre otros.
- **Permite resolver problemas conjuntos manteniendo la autonomía gerencial de los participantes:** es el alto grado de autonomía gerencial que mantienen los participantes después de adoptar la decisión. Por

ejemplo, la manera de emplear los recursos o beneficios obtenidos a partir de la Asociatividad, es de la incumbencia exclusiva de cada uno de los integrantes.

El modelo de asociatividad como estrategia para el fortalecimiento de mujeres modistas de la comuna Río Verde, tiene características similares a las antes mencionadas.

1.3.2 OBJETIVOS DE LA ASOCIATIVIDAD

Las personas se asocian para lograr un objetivo en común, para esto, lo ideal es buscar socios que tengan intereses comunes, y cuyas habilidades se complementen entre sí. En función del objetivo que persigue el grupo, pueden generarse relaciones duraderas.

A largo plazo, en algunos casos, la asociación puede desencadenar en la formación de una empresa con personalidad jurídica y patrimonio propio, pero en este caso, deja de ser un modelo asociativo. De manera general, los objetivos suelen ser: compartir riesgos y disminuir costos. En particular, algunos de los propósitos por los cuales se recurre a estos modelos son:

Financieras

- Acceso a financiamiento, cuando las garantías que se requieren no pueden ser cubiertas por cada actor en forma individual, pero en grupo, son cubiertas proporcionalmente por parte de cada uno de los participantes.
- Compras conjuntas
- Inversión conjunta

Organizacionales

- Mejora en los procesos productivos
- Aplicación de nuevas formas de administración
- Implantación de planeamiento estratégico
- Intercambio de información productiva o tecnológica
- Capacitación conjunta
- Generar economías de escala
- Acceso a recursos o habilidades críticas
- Acceso a tecnologías de productos o procesos
- Aumento del poder de negociación
- Investigación y desarrollo

De comercialización

- Lanzamiento de nuevos productos al mercado
- Apertura de nuevos mercados
- Intercambio de información comercial
- Investigación de mercados
- Alianzas estratégicas para las ventas
- Servicios post venta conjuntos
- Inversión conjunta
- Logística y distribución

1.3.2.1 TIPOS DE ASOCIATIVIDAD

La Asociatividad puede adoptar diversas modalidades, dependiendo del objetivo por el cual se produce. Cada modalidad implica diversas formas de participación de los actores y genera mayores o menores responsabilidades.

Subcontratación

Son relaciones verticales, entre los distintos eslabones de la cadena de valor. En muchos casos, se trata de pequeñas o medianas empresas que orientan su producción a clientes grandes.

Alianzas estratégicas

Son relaciones horizontales, entre empresas que compiten en el mercado, pero que se unen y cooperan en ciertas actividades, como pueden ser investigación y desarrollo, compras, comercialización, etc.

Distritos industriales

Son aglomeraciones regionales de un número de empresas de una rama de la industria que se complementan mutuamente y cooperan de manera intensiva para fortalecer su competitividad.

Núcleos empresariales

Son equipos de trabajo formados por empresarios del mismo rubro o de rubros diferentes con problemas a superar en común, que se unen para compartir experiencias y buscar soluciones en conjunto.

Redes de servicios

Son grupos de personas de una misma profesión pero con diferentes especialidades, o un conjunto de instituciones que organizan un equipo de trabajo interdisciplinario para cubrir integralmente las necesidades de potenciales clientes.

Pools de compra

Son grupos de empresas que necesitan adquirir productos o servicios similares y se reúnen con el objeto de aumentar el poder de negociación frente a los proveedores.

Grupos de exportación

Varias empresas de un mismo sector se agrupan para encarar juntas un proyecto de exportación y cuentan con un coordinador que las va guiando en el trazado de una estrategia que le permita al grupo colocar sus productos en el exterior.

En general, se logra reducir costos en aspectos que van desde el armado del proyecto exportador y el acceso a la información sobre mercados hasta la promoción y la comercialización. También les posibilita a los integrantes del grupo mejorar la oferta, tener un mayor poder de negociación y armar una imagen comercial fuerte frente a sus clientes. [2-4] [18]

Es importante distinguir los diferentes tipos de Asociatividad Empresarial que pueden darse, entre estas tenemos:

Verticales

Este tipo de asociación se da entre empresas proveedoras y aquellas que producen bienes finales para el consumo.

La cooperación en Asociatividad vertical en el carácter tecnológico proviene de acuerdos con instituciones tales como universidades, suministro de tecnologías, también puede ser de carácter productiva o de mercadeo.

Horizontales

La cooperación es de carácter asociativo entre empresas competidoras del mismo ramo y se puede dar en forma tecnológica, en el aspecto de producción, de mercadeo, etc.

Cabe recalcar que la Asociatividad horizontal, se puede dar entre entes complementarios y no competidores, pero que pueden dar un valor agregado a los productos o servicios.

Territoriales

Estas no son otra cosa que los llamados “*clusters*” o aglomeraciones que se pueden producir en un territorio identificable, sea este una ciudad, provincia o región.

Se da cuando los participantes sean estos competidores o complementarios compiten entre si pero también cooperan y existe una constante presión de la demanda hacia la innovación de los productos.

1.3.2.2 SOCIEDADES COMUNITARIAS Y ASOCIATIVAS.

Otra clasificación diferente y también de gran importancia sociológica, es la que distingue el tipo simple, comunitario, y el tipo complejo, asociativo. [17]

CUADRO # 2

CARACTERÍSTICAS DE SOCIEDADES COMUNITARIAS Y ASOCIATIVAS [17]

Sociedades comunitarias: Características	Sociedades asociativas: Características
a) Está dominada por los grupos primarios.	a) Está dominada por las asociaciones o grupos secundarios.
b) Se da escasa especialización y división del trabajo.	b) Tiende a la mecanización y a la industrialización.
c) Los lazos de parentesco son frecuentes en este tipo de sociedad.	c) Gran variedad de funciones de trabajo.
d) Tiene relativamente poca estratificación social.	d) Las personas tienen movilidad vertical y horizontalmente.
e) Siendo mínimo en la sociedad simple, el grado de movilidad social, se llama sociedad cerrada.	e) Grandes variaciones de posición social.
f) Existe una sociedad social relativamente marcada entre los miembros de la sociedad simple, sobre todo en relación con otras sociedades.	f) Los vínculos de familia no son estables.
g) Tiende a aferrarse a valores tradicionales y a formas de comportamiento heredados del pasado.	g) La solidaridad es menos automática y efectiva que en la sociedad simple.
h) En este tipo de sociedad las personas suelen regirse por costumbres no formales más que por leyes formales del pasado.	h) Cierta elasticidad de variaciones va acompañada de una mayor rigidez en el sistema de mantenimiento del orden público.
i) Es relativamente pequeña en número.	i) Es relativamente mayor en número.

Fuente: www.monografias.com

Elaborado por: Viviana Domínguez

1.3.2.3 VENTAJAS DE ASOCIARSE

Las ventajas de la Asociatividad son mayores que las que se alcanza individualmente. Entre las principales tenemos:

- **Se mantiene la autonomía gerencial y jurídica.** En muchos casos las microempresarias son especialmente reacias a compartir información con otras (en especial si comparten el mercado), por lo cual, temen que una sociedad con otras las obligue a infringir esta confidencialidad. Este tipo de asociación, al permitir que los participantes mantengan su autonomía, brinda la seguridad de que cada uno podrá conservar el poder sobre sus recursos más valiosos.
- **Son flexibles:** al no existir, en la mayoría de los casos, contratos que generen responsabilidad entre las partes (recordemos que son acuerdos voluntarios y generalmente informales), el ingreso y salida de miembros es sencillo y poco conflictivo.
- **Son económicas:** los recursos que utilizan son principalmente el tiempo de los miembros, pero no requieren generalmente la erogación de gastos importantes.
- **El potencial de crecimiento y actualización:** esta puede ser tecnológica y de innovación, bajo el esquema de Asociatividad.
- **La posibilidad de compartir y aprovechar información sobre:** proveedores, diseño de productos, mano de obra, insumos, clientes, mercados, tecnología, la especialización del trabajo entre las personas que componen la Asociatividad.
- **Demanda:** Las ventajas desde el punto de vista de la demanda son variadas: por ejemplo, agrupar producción para el cumplimiento de volumen.
- **Resolver problemas comunes:** también es un incentivo para asociarse, porque los costos son repartidos entre todos los participantes y aquel costo es menor a seguir teniendo el problema.

Generan en las microempresarias varios “efectos secundarios”:

- Una mentalidad más abierta
- Mayor confianza

- Una visión a más largo plazo
- Mayor integración
- Mayor positivismo
- Más dinamismo [20]

El desarrollo de la economía local, producto de mejores ingresos, trae consigo una mejora en el nivel de vida de los habitantes de la localidad de la Asociatividad, dándole un rostro humano al desarrollo económico. Todo esto se traduce en un aumento de la eficiencia colectiva de una Asociatividad, donde los miembros están mejor juntos, que separados.

1.3.3 ASOCIATIVIDAD GENERA INICIATIVAS Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO

La Asociatividad, como estrategia competitiva del desarrollo económico local, a través de la confianza, participación, cooperación y actuación de todos los actores del entorno, aspectos que constituyen hoy y en el futuro, elementos básicos del fortalecimiento del desarrollo del individuo y de los grupos humanos de nuestra sociedad. El uso de modelos asociativos genera nuevos ingresos, fuentes de empleo y la búsqueda de nuevas oportunidades tanto a directivos y socios.

Incorporar nuevas iniciativas empresariales que generen productividad y competitividad, oportunidad de vincular universidades, comunidad, estudiantes y docentes con un proceso de transferencia de conocimientos teóricos y prácticos, generadores de bienestar para nuestra sociedad. [19]

1.3.3.1 OBSTÁCULOS DE LA ASOCIATIVIDAD

La Asociatividad es una forma de hacer negocios en otros países en vías de desarrollo, sin embargo en nuestro país es común de negociación. Esta requiere

cambiar los comportamientos y funcionamientos, que están arraigados que impiden poner en marcha un proceso de creación de nuevas capacidades competitivas. Esto se debe a varias razones:

- No existe en los participantes una clara vocación de cooperación.
- No existe un entorno institucional que estimule y apoye la existencia de mecanismos de Asociatividad.
- No existe una verdadera difusión de las experiencias positivas al respecto, que sirvan como modelos a seguir.
- Dentro del grupo, no se definen claramente las reglas del juego, y el tipo de cooperación que se propone.
- No existe en los grupos un gerenciamiento profesional, que mantenga la cohesión de los participantes y los ayude a lograr los objetivos propuestos de manera eficiente.
- Los intereses de las partes no están alineados.
- Falta de incentivos por parte del Estado.
- Falta de cultura de cooperación entre los microempresarios.
- Desconocimiento de ventajas de Asociatividad.

Resumiendo esto tenemos una falta de información, la desconfianza y el peligro de que ciertos participantes disfruten del beneficio sin contribuir a él.

Falta de información: no solo es un obstáculo para la Asociatividad por el efecto de incertidumbre en los negocios, sino también para crear ventajas competitivas sostenibles.

Desconfianza: ha sido causa mayor para que las personas no se asocien en el Ecuador. La rivalidad entre los participantes ha sido intensa y algunas veces inclusive desleal. La falta de información aumenta la desconfianza, más que nada en compartir la poca información que existe, para que la desconfianza baje, y

aumente la Asociatividad, y los participantes experimenten los beneficios de la Asociatividad.

Personas que participan de los beneficios sin compartir costos: cuando los participantes creen que existen otros integrantes que no van a invertir en la formación de la Asociatividad, pero si se beneficiaran de esta, entonces deciden no participar. Así mismo, cuando los participantes creen que el costo de pertenecer y apoyar una iniciativa de Asociatividad es muy alto, y que sus beneficios son dudosos, esperan ver resultados y no participan directamente, ni invierten en su formación.

1.3.3.2 ROL DEL ESTADO Y OTRAS INSTITUCIONES EN EL PROCESO DE ASOCIATIVIDAD

Si bien existen varios casos en que estas redes surgieron de manera espontánea, en general, para lograr que la Asociatividad se convierta en un mecanismo de desarrollo sustentable, es importante que se involucre en el proceso a los agentes económicos locales.

Entre los agentes que pueden tener un papel importante en la proliferación de estos modelos, se destacan:

- El Estado. **Anexo 13 y 14**
- Los gremios empresariales
- Las asociaciones o cámaras de comercio e industria
- Las universidades

Estos entes, además de cooperar para generar un ambiente propicio para la creación de estos grupos, pueden brindar servicios específicos:

- Promoción de la Asociatividad
- Financiamiento
- Asesoramiento
- Capacitación
- Generación de ámbitos de mediación para la resolución de conflictos

1.3.4 INSTRUMENTOS QUE CONTRIBUYEN A LA FORMACIÓN DE LA ASOCIATIVIDAD

La definición de instrumento según Marcell Planellas (Plan de Empresas 2000) menciona: “Es un conjunto de objetos que sirven para alcanzar diferentes fines. Un mismo instrumento puede servir para fines distintos”. Entre los instrumentos principales tenemos:

El diálogo.- debe ser permanente entre participantes de los programas de Asociatividad.

Charlas de Motivación.- donde se invita a líderes para que expliquen cuales fueron las causas de su éxito, y compartan su valiosa experiencia.

Diagrama del Árbol de Problemas.- para conocer cuáles son los problemas, los síntomas que están en las hojas, las causas que estén en las raíces, y así establecer los medios y fines a cumplir.

Reuniones de Trabajo.- las técnicas para efectuar reuniones pueden dividirse en dos partes según el tipo de participantes, así:

- ✓ Reuniones de información, y
- ✓ Reuniones para crear estrategias y actitudes.

Las reuniones pueden ser mixtas, es decir de los dos tipos, donde las mujeres reciban información, se concienticen del problema, creen actitudes y den sugerencias para solucionar sus problemas, se realizan mediante el diálogo, la discusión, el análisis y la reflexión grupal se elaboran contenidos, y se toman decisiones para la acción y el mejoramiento continuo.

Los participantes asumen actitudes y condiciones para el trabajo en equipo, para la toma de decisiones, respetando las decisiones de los demás. En esta forma se les prepara con la acción organizada en relación a sus propios procesos productivos. También se desarrollan entre los participantes una gran identificación, que reactiva su pertenencia al grupo. Esto genera confianza y motiva la solidaridad.

1.3.4.1 EL PROCESO METODOLÓGICO DE ASOCIATIVIDAD

Sistematizar la metodología de organización de Asociatividad, significa plantear y replantear cada uno de los procesos; esto es, identificar los resultados positivos y reconocer los desaciertos de la metodología inicial, con la finalidad de contar más que con un recetario con una guía para la práctica que permita la formación de una Asociatividad.

El proceso metodológico en la organización de Asociatividad se contempla en dos fases:

1. Identificación y sensibilización de Actores.
2. Formación y estructuración de la Asociatividad.

Identificación y Sensibilización de Actores

La primera fase se refiere a la búsqueda de información. Esta fase se convierte en la herramienta más útil, ella debe recoger de manera muy objetiva la información

solicitada. Esta fase se la inicia con visitas a los hogares, al realizar las encuestas y las entrevistas a las mujeres modistas de la comuna. Se realizan charlas de concientización y sobre los beneficios que se obtendrán. Esta fase empieza desde el siguiente capítulo que es la Metodología y se seguirá con ello en el último capítulo que es la propuesta o la puesta en marcha del tema.

Formación y estructuración de la Asociatividad

Esta segunda fase constituye la parte operativa del proceso metodológico en la formación de la Asociatividad. Es aquí donde inicia la real cooperación entre las mujeres modistas y el desarrollo del tema. Se definen los objetivos y quienes participaran en la propuesta, se establecen la estructura orgánica de la Asociatividad, se lo ejecutará en el último capítulo de esta tesis.

1.3.5 LA ACTIVIDAD TEXTIL, SU HISTORIA Y ACTUALIDAD EN EL ECUADOR

La actividad textil es una de las ocupaciones más antiguas de las sociedades organizadas y los inicios de la industria textil ecuatoriana se remontan en la época del siglo XVIII, cuando la lana de oveja era utilizada en los obrajes donde se fabricaban los tejidos.

Posteriormente, las primeras industrias que aparecieron se dedicaron al procedimiento de la lana, hasta que a inicios del siglo XX se introduce el algodón, siendo la década de 1950 cuando se consolida la utilización de este material.

Hoy por hoy, la industria textil ecuatoriana elabora productos provenientes de todo tipo de materiales, siendo las más utilizadas el ya mencionado algodón, el poliéster, el nylon, los acrílicos, la lana y la seda. A lo largo del tiempo, las diversas empresas dedicadas a la actividad textil ubicaron sus instalaciones en

diferentes ciudades del país principalmente en la sierra. Sin embargo, se puede afirmar que las provincias con mayor número de industrias dedicadas a esta actividad son: Pichincha, Imbabura, Guayas, Azuay y Tungurahua.

La diversificación en el sector ha permitido que se fabrique una variedad de productos textiles en el Ecuador, siendo los hilados y los tejidos los principales en volumen de producción los mismos que son exportados a Estados Unidos y Europa.

No obstante, cada vez es mayor la producción de confecciones textiles, tanto las prendas de vestir como otras manufacturas, concretamente de la línea de cocina en los hogares.

El sector genera varias plazas de empleo directo en el país, llegando a ser el segundo sector manufacturero que más mano de obra directa emplea, después del sector de alimentos y bebidas.

1.3.5.1 FACTORES GENERALES DE LOS ARTESANOS

En el cuadro siguiente presentamos en forma resumida los factores generales que influyen en la situación económica de estos artesanos de sastrería, corte y confección.

CUADRO # 3

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE ARTESANOS DE SASTRERÍA, CORTE Y CONFECCIÓN.

FACTORES	RESULTADOS
TECNOLOGÍA	La mayor parte utiliza sistemas de producción tradicionales y tecnologías viejas y obsoletas.
TIPO DE DIRIGENTES	Tienen una escolaridad secundaria y es pequeño microempresario por herencia
ENTORNO	Su medio es muy competitivo y sostiene relaciones con: proveedores, clientes, intermediarios.
PROBLEMÁTICA QUE DEBEN ENFRENTAR	Recursos Humanos, Administrativos, materias primas (calidad y escasez), mercados, competencias, salarios, financiamientos.
CAPACITACIÓN	No buscan capacitarse por sus propios medios.
PROCESOS DE INFORMACIÓN	No llevan registros de sus operaciones económicas diarias ni de otras actividades comerciales.

Fuente: Tesis Microempresa Asociativa Propuesto para Artesanos (Sastrería, Corte y Confección) año 2007

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

1.3.5.2 EL DESARROLLO DEL SECTOR ARTESANAL EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA.

Esta población está conformada en su mayoría por un grupo étnico bastante culturizado y sobre todo bien destacado en el arte u oficio manufacturero debido a que posee gran capacidad, creatividad, habilidad, destrezas y un buen gusto por la artesanía, actividad que la han venido desarrollando a través del tiempo, la misma que les ha permitido obtener una fuente de ingresos para el sustento de sus hogares.

En nuestro medio, el sector Artesanal está conformado por diversas ramas tales como: Sastrería, Corte y Confección, Modistería, Belleza, Ebanistería, Peluquería, Serigrafía, Mecánica entre otras ramas artesanales que se han ido incorporando a través del tiempo, haciendo de esta zona un sector productivo y de servicio.

1.3.5.3 ACTIVIDAD DE CORTE Y CONFECCIÓN

Las sastrerías, modisterías y talleres de corte y confección han disminuido su actividad, cada vez son menos en el mercado, debido a que no ha existido un programa de capacitación técnica, que les permita desarrollar y aprovechar sus habilidades eficientemente, otorgándoles los conocimientos necesarios a través de seminario – talleres de alta costura y diseño, que les permitan estar al día con el mundo de la moda.

Se les debería dictar seminario – talleres de conocimientos básicos de creación de microempresas, emprendimiento, administración, economía, contabilidad que les permita desarrollar, crear y fomentar ideas de negocios que generen ingresos económicos y a su vez brinden oportunidades de empleo a los maestros, operarios y aprendices de esta rama, para lograr que esta actividad se prolifere convirtiéndose en una cadena esencial para ofrecer este servicio.

Se puede decir que la capacitación a los profesionales de esta especialidad ha sido muy deficiente. Por otra parte, está el hecho de que la mayoría de los centros de formación artesanal no cuenta con las instalaciones adecuadas y las maquinarias industriales, acorde a la tecnología moderna, factores fundamentales que no han permitido el desarrollo oportuno de este arte u oficio.

El arte de corte y confección ha tenido un proceso retroactivo, debido a la falta de interés en la aplicación de proyectos por parte de la mayoría de las autoridades de los centros de formación artesanal, que no han permitido que los aprendices puedan mostrar y ofrecer a la comunidad el fruto de sus talentos a precios económicos, permitiéndoles recuperar los gastos ocasionados en la ejecución de sus prácticas durante los períodos de su formación académica y a la vez sirve de incentivo para motivarlos a la integración del desarrollo de esta actividad de una manera profesional y cotidiana.

Las determinantes circunstancias de muchos profesionales de esta área no han permitido que estos ejerzan su formación académica, y en muchos casos la ejercen de una manera casera, es decir para la familia, parientes y amigos pero no la han desarrollado como una actividad rentable. Otra de las razones por las cuales no se ejerce la profesión es debido a la falta de recursos económicos, humanos, materiales y tecnológicos, elementos esenciales para el funcionamiento competitivo de la rama de confección.

1.3.6 ANTECEDENTES ECONÓMICOS DE LAS MUJERES DE RIO VERDE

En la provincia de Santa Elena específicamente en las comunas rurales, no se cuenta con fuentes de trabajo definidas tanto para hombres y mujeres, por lo cual, los ingresos económicos son inciertos lo que no permite tener una dieta balanceada y una educación óptima.

La única educación que han tenido la mayoría de las mujeres rurales es la básica (primaria de escuela). Fundamentalmente se han dedicado a los quehaceres domésticos y a la crianza de los hijos. De esta situación no se encuentra desligada la Comuna Rio Verde, ahondando aún más la pobreza en la que se encuentra el sector.

El machismo es otro factor predominante en el sitio por lo que el rol de la mujer se limita. Muchas de estas mujeres han sabido sobresalir de la situación, manejando crías de animales como aves de corral y otras aves para su expendio, así mismo la costura como parte del trabajo del hogar.

Sin embargo las mujeres conocen la rama de la costura y lo realizan en sus hogares, pero hasta el momento no se han establecido como una microempresa o como una Asociación para que desempeñen sus labores de la costura y es algo que conocen sin estudios realizados, unas porque es hereditario de familia, otras por necesidad han aprendido, pero lo realizan de manera empírica.

Esta comuna se caracteriza por el arte u oficio manufacturero que posee gran capacidad, creatividad, habilidad y destrezas en la costura, actividad que han desarrollado a través de los tiempos, la misma que les permite obtener los ingresos necesarios para el sustento de sus familias.

Todas las costureras buscan mejorar sus condiciones de trabajo y su calidad de vida, pero hasta el momento ninguna de las instituciones les ha brindado ayuda para que puedan funcionar como una Asociación, donde puedan desempeñar sus actividades. Cada una de ellas lo realiza de manera individual en sus hogares, lugar donde confeccionan las prendas de vestir que les solicitan sus intermediarios. Los mismos que cancelan por la mano de obra en valores muy bajos, por lo que se podría decir que es explotada la mano de obra de estas mujeres modistas.

- La falta de capital de trabajo, es un elemento importante para el incremento y mejora de la actividad artesanal.
- Una causa adicional se deriva de la falta de nuevos conocimientos y capacitación técnica en otros sectores de generación de ingresos, lo que conduce a un déficit de plazas laborales.
- Alto nivel de migración al no encontrar fuentes de trabajo interno.
- Bajo nivel de ingresos dado, en parte, por la mala remuneración que reciben las comuneras en sus ramas productivas, especialmente en la costura y por la falta de fuentes de trabajo.

1.3.6.1 HISTORIA DE LAS MUJERES DE LA COMUNA RIO VERDE

Hasta el momento ninguna institución pública se ha dedicado a investigar sobre los problemas que acogen a la comuna, mucho menos a implementar un programa que busque la mejora económica de este sector.

Las Comuneras comentan que la Universidad Estatal Península de Santa Elena, actualmente se está preocupando en cierta parte de la población, como por ejemplo en la parte de los sembríos, ya que la UPSE tiene sembríos en estas tierras, de una forma a otra está dando trabajo a un grupo de comuneros.

Pero que a las mujeres no se les brinda ayuda para que pongan en marcha alguna microempresa o un lugar donde puedan trabajar y obtener mejores recursos para bienestar de sus familias.

Anteriormente, no se ha desarrollado un proyecto que tome en cuenta a las mujeres, ni un estudio que involucre el bienestar de la población. Ni los miembros del cabildo comunal les han brindado ayuda en ningún año.

Cuentan que las mujeres y hombres aproximadamente se dedican a la costura desde los años 1978, tiempo en el dejaron de producir las tierras por las causas antes mencionadas. Desde entonces vienen trabajando con la costura, para poder de alguna manera ganarse los alimentos, ya que no tienen estudios ni ningún otro medio para obtener recursos.

Sin embargo ellas no lo venden al consumidor final sino que trabajan para intermediarios los cuales no les cancelan lo justo, sino, lo que ellos quieren. Dicen que ellas venden a precios bajos, porque se conforman en cobrar por el tiempo invertido y aunque sea ganarse para la comida de ese día.

Actualmente no invierten ellas, sino que, los intermediarios como les llaman ellas, les traen los materiales como: las telas, los botones, los cierres, entre otros. Son ellas las que tienen que coser y ganar solo un mínimo por su trabajo. Han sido explotadas por estos intermediarios a través del tiempo, y estos son de la ciudad de Guayaquil por lo general, vienen de empresas a explotar la mano de obra de nuestros artesanos y son mal remunerados. Todo esto se ha vivido desde que las tierras ya no producen como antes.

1.3.6.2 SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES MODISTAS

Según las comuneras actualmente cierto grupo de mujeres maneja un mercado fijo, ya que poseen clientes que con frecuencia recurren a ellas para la confección de las prendas. Además hay mujeres que son proveedoras de mercadería terminada en el Cantón La Libertad, en el Centro Comercial Popular Buenaventura Moreno. Pero no son muchas las que tienen esta oportunidad porque la mayoría aun les venden a los intermediarios.

Las mujeres han aprendido la rama de la costura a través del Centro Artesanal, que está en la misma comuna, otras han aprendido solo mirando a las demás, pero

dicen que si hubiera alguna institución que las capacitara ellas están dispuestas a asistir a algún curso para tener mayor conocimientos y sobre todo actualizados, porque de esto depende la calidad de las prendas.

Además, esto podría llevar a proyectar un incremento en las costuras de prendas de vestir, para ofertar un volumen mayor, en el mercado actual y visionar una estrategia de desarrollo. Posesionarse dentro de este mercado con un futuro Punto de Venta en el centro comercial antes mencionado.

Además un grupo de mujeres están dotadas de equipamiento y fortalecidas en el arte de costura para producir, cumpliendo el objetivo propuesto técnicamente en el presente documento.

Actualmente cada una de ellas produce 30 unidades semanales para los intermediarios, ya sean camisas, pantalones, blusas, faldas, vestidos o lo que les pidan sus intermediarios. También dicen que en cada familia hay unas 3 mujeres que se dedican a la costura, por lo general empiezan desde los 15 años en esta actividad.

Narran que no solo son explotadas en su propia tierra sino que ellas van hasta la ciudad de Guayaquil y otros lugares, para prestar sus servicios como costureras en las grandes empresas, donde tampoco son bien remuneradas ya que no tienen un título profesional y que solo saben de la costura por medios empíricos, esta es la razón por la que las empresas no les pagan bien. Aparte de ello, sufren al estar alejadas de sus familiares, y cuando vienen al pueblo esto les demanda de gastos.

En la Comuna Rio Verde aproximadamente las actividades están distribuidas de la siguiente manera:

- 65 % de la población son artesanos en la costura.

- 60 % Mujeres
- 40 % Hombres
- 10 % son radiotécnicos
- 12 % choferes
- 8 % se dedican a la comercialización de concha y cangrejo
- 5 % son ganaderos

1.4 FUNDAMENTACION LEGAL

La investigación que se realiza tiene la sustentación legal, en los artículos de la Constitución del Ecuador, vigente, en el Código Orgánico de la Producción y en La Ley de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en la Sección novena de las Personas usuarias y consumidoras, Art. 55 establece: “Las personas usuarias y consumidoras podrán constituir asociaciones que promuevan la información y educación sobre sus derechos, y las representen y defiendan ante las autoridades judiciales o administrativas.” También nos recalca que “Para el ejercicio de este u otros derechos, nadie será obligado a asociarse” (Pág. 37).

El derecho al trabajo se sustenta en el siguiente principio como lo determina la Sección tercera de las Formas de trabajo y su retribución, Art. 326 en su numeral 7 determina:

Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. **Anexo 2.**

En el Código Orgánico de la Producción, Título II Del Desarrollo Productivo de la Economía Popular, Solidaria y Comunitaria, Art. 22 en un extracto establece:

Los ministerios del ramo o secretarías nacionales que tengan como competencia el fomento de la economía popular, solidaria y comunitaria, presentarán al término del ejercicio económico anual, al ministerio que presida el Consejo Sectorial de la Producción, reportes sobre los recursos invertidos en programas de generación de capacidades, innovación, emprendimientos, tecnología, mejora de productividad, asociatividad, fomento y promoción de oferta exportable, comercialización, entre otros, con el objeto de potenciar este sector de la economía. **Anexo 3.**

La Asociatividad se puede respaldar también en La Ley de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario, en el Título I Del Ámbito, Objeto y Principios, en el Art. 1, Definición, se determina:

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 (Pág. 2).

La presente Ley tiene por el Objeto, en el Art. 3, literal b se establece que “Potenciar las prácticas de la economía popular y solidaria que se desarrollan en las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades, y en sus unidades económicas productivas para alcanzar el Sumak Kawsay” en el Art. 4 con respecto a los Principios tenemos los más relevantes como “La búsqueda del buen vivir y del bien común”. “El comercio justo y consumo ético y responsable”. “La equidad de género”. “La responsabilidad social y ambiental, la solidaridad y rendición de cuentas” y “La distribución equitativa y solidaria de excedentes” (Pág. 3).

En el Título II De la Economía Popular y Solidaria, Capítulo I De las Formas de Organización de la Economía Popular y Solidaria, Sección 2 De las Organizaciones del Sector Asociativo, en el Art. 18 determina:

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 (Pág. 3). **Anexo 4**

1.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

ASOCIACIÓN. f. Acción y efecto de asociar o asociarse. Conjunto de los asociados para un mismo fin y, en su caso, persona jurídica por ellos formada. Figura que consiste en decir de muchos lo que solo es aplicable a varios o a uno solo, ordinariamente con el fin de atenuar el propio elogio o la censura de los demás.

ASOCIADO, DA. (Del part. de asociar). adj. Dicho de una persona: Que acompaña a otra en alguna comisión o encargo. Persona que forma parte de una asociación o compañía.

ASOCIAR. (Del lat. associāre). tr. Unir una persona a otra que colabore en el desempeño de algún cargo, comisión o trabajo. Juntar una cosa con otra para concurrir a un mismo fin. Relacionar (establecer relación entre personas o cosas). Juntarse, reunirse para algún fin.

ASOCIATIVO, VA. adj. Que asocia o que resulta de una asociación o tiende a ella.

COSTURA. Se entiende por costura a aquella actividad o proceso mediante el cual se unen telas y tejidos a través de hilos. La costura se basa en la unión de dos o más pedazos de tela o textil a partir del uso de hilos y otros materiales. La costura es una actividad hogareña que los pintores vienen reflejando desde hace siglos, todos nos sentimos atraídos por las actividades artesanales, y para un pintor supone un gran estímulo ver a alguien enfrascado en una labor manual, como la costura o el bordado.

COSTUREAR. Coser artesanalmente.

COSTURERA. (De *costura*). f. Mujer que tiene por oficio coser, o cortar y coser, ropa blanca y algunas prendas de vestir. Mujer que cose de sastrería.

MODISTA. m. Mujer que tiene por oficio hacer prendas de vestir.

MODISTA. (De *moda* e *-ista*). Mujer que posee una tienda de modas. Persona que tiene por oficio hacer prendas de vestir. Persona que adoptaba, seguía o inventaba las modas.

MODISMO. En su noción etimológica, proviene de la palabra *Moda* e *ismo* (práctica). Un modismo es un hábito.

MASIFICAR. Hacer multitudinario algo que no lo era.

SINERGIA. Acción de dos o más causas cuyo efecto es superior a la suma de los efectos individuales.

PROLIFERAR. Reproducirse en formas similares. Multiplicarse abundantemente.

SISTÉMICO, CA. Pertenciente o relativo a la totalidad de un sistema; general, por oposición a local.

TIPIFICAR. Ajustar varias cosas semejantes a un tipo o norma común.

PRAXIS. Práctica, en oposición a teoría o teórica.

1.6 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo con los argumentos expuestos se planteo como hipótesis general de investigación la siguiente: **“Si se pone en marcha la Propuesta de un modelo de Asociatividad entonces se mejorará la productividad de las mujeres modistas de la comuna Río Verde”**.

Esta hipótesis quedara demostrada, si se hace evidente que, las mujeres que participan en el sector de la confección, le es necesario la incorporación de buenas prácticas de gestión y de manufactura, como condición para participar en la Asociatividad.

1.6.1 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Variable dependiente:

“Productividad”

Para las mujeres modistas que ejercen esta actividad por diversas situaciones y han obtenido los conocimientos de diversas formas.

Variable independiente:

“Modelo de Asociatividad”:

- Buscar un mejor porvenir para las mujeres y habitantes de la comuna Río Verde.
- Disminuir el desempleo.
- Lograr metas y objetivos en conjunto.
- Compartir riesgos, disminuir costos y ser más competitivos en el mercado.

1.7 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

1.7.1 Variable Dependiente

<i>Conceptualización</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems Básicos</i>	<i>Técnicas Instrumentos</i>
<p>“Productividad”</p> <p>Resultado entre lo producido y los medios empleados, buscando apoyo, para obtener beneficios a través de la correcta distribución en ventas de las prendas de vestir que se confeccionan.</p>	Producido	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato - Confeccionar - Camisas, pantalones - Blusas, faldas - Cortinas, sobrecamas - Ventas 	<p>¿Qué tipos de prendas de vestir y cuantas unidades realizan en una semana?</p> <p>¿La adquisición de materias primas (tela, hilo, botones) es en almacenes ubicados en?</p>	<p>T: Encuestas y Entrevistas a mujeres que se dediquen a la costura en la Comuna.</p>
	Medios empleados	<ul style="list-style-type: none"> - Mano de obra - Materia prima - Materiales - Maquinaria 	<p>¿Existe apoyo hacia el sector industrial, especialmente con las mujeres costureras?</p>	
	Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> - Estado - Municipio - Gobierno Provincial - Comuna 	<p>¿Las mujeres que trabajan en la costura están capacitadas actualmente a través de alguna institución?</p>	<p>T: Visitas a los hogares de la comuna solicitando información.</p>
	Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Financiamiento - Accesorios - Materiales - Asistencia técnica 	<p>¿Tiene clientes fijos para entregar sus costuras?</p> <p>¿A quienes entrega sus costuras con mayor frecuencia?</p>	
Distribución	<ul style="list-style-type: none"> - Clientes Fijos - Centros Comerciales - Almacenes - Entidades Públicas - Entidades Privadas 			

1.7.2 Variable Independiente

<i>Conceptualización</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems Básicos</i>	<i>Técnicas Instrumentos</i>
<p>“Modelo de Asociatividad”</p> <p>Es un mecanismo de cooperación entre las mujeres modistas, en donde cada participante, mantiene su independencia jurídica y autonomía gerencial, deciden voluntariamente participar en un esfuerzo conjunto con otras participantes para la búsqueda de un objetivo común.</p>	Mecanismo de Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> – Estado – Consultores – Universidades – Entidades Financieras. 	¿Ha recibido beneficios o ayuda por parte de alguna organización?	<p>T: Encuestas a mujeres que se dedique a la costura. I: Cuestionario estructurado.</p> <p>T: Entrevistas a comuneros de Rio Verde. I: Cuestionario estructurado anteriormente.</p> <p>T: Entrevista en una reunión con mujeres modistas.</p> <p>I: Preguntas preparadas con anterioridad.</p>
	Independencia Jurídica	<ul style="list-style-type: none"> – Principios propios – Legislación Individual – Normas Laborales diferentes y únicas 	¿Pertenece usted a un grupo artesanal?	
	Decide voluntariamente	<ul style="list-style-type: none"> – Plantear metas voluntariamente – Tomar decisiones. – Decidir por si solo – Tener voluntad para crear objetivos. 	¿Piensan que agrupados con un mismo fin se obtienen mejores beneficios?	
	Objetivo Común.	<ul style="list-style-type: none"> – Personales – Institucionales – Comunales – Regionales – Nacionales 	¿Les gustaría organizarse como una Asociación de Mujeres Modistas aquí en la Comuna?	

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología es el conjunto de métodos y técnicas que se utilizan en un proceso de investigación. No existen recetas concretas para elaborar una Metodología, solo existen casos probados con éxito. Metodología significa el estudio de los métodos, es decir, representa la manera de organizar el proceso de la investigación, de controlar sus resultados y de presentar posibles soluciones a un problema que conlleva la toma de decisiones.

De los cuales fueron necesarios aplicar una variedad de ellos en el presente trabajo de titulación, para validar los resultados.

2.1 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

Métodos de Investigación son los modos, las vías, las formas, mediante las cuales se realizará la búsqueda de información, la recopilación de los datos, y el arribo de conclusiones con la elaboración de leyes o teorías científicas.

En la presente investigación utilicé el Método Científico, el cual se desarrollará considerando el enfoque cualitativo (inductivo) y cuantitativo (deductivo), que me servirá para identificar las características más influyentes de la Asociatividad y así mejorar y solucionar en parte el problema de competitividad y gestión administrativa de los recursos económicos, humanos, materiales y mercadológicos de las mujeres modistas de la Comuna Rio Verde.

Método Científico, es el conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas y se ponen a prueba las hipótesis. Es decir, el método científico o experimental es una manera de recopilar información y comprobar ideas.

En la elaboración de la descripción o explicación de las regularidades de un hecho o fenómeno son utilizados dos tipos diferentes, de métodos aunque complementarios: *los teóricos o lógicos y los empíricos*.

Los primeros son todos aquellos que se basan en la utilización del pensamiento en sus funciones de deducción, análisis y síntesis, mientras que los métodos empíricos, se aproximan al conocimiento del objeto mediante sus conocimiento directo y el uso de la experiencia, entre ellos encontramos la observación y la experimentación.

2.2 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Las técnicas son dispositivos o herramientas referidas a una acción que incluye experiencia previa sobre el problema y sus componentes. La diferencia entre método y técnica es que el método es el conjunto de pasos y etapas que debe cumplir una investigación y este se aplica a varias ciencias mientras que técnica es el conjunto de instrumentos en el cual se efectúa el método.

En el trabajo de investigación fue necesario utilizar las siguientes técnicas: técnica documental y técnica de campo, para lograr obtener mayor información primaria y secundaria de forma segura y confiable.

2.2.1 LA TÉCNICA DOCUMENTAL - BIBLIOGRÁFICA

Esta permite la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos.

El presente trabajo, se apoya en la consulta de libros y documentos concernientes a la Asociatividad, a los factores que influyen en la situación económica de artesanos de sastrería, corte y confección.

2.2.2 LA TÉCNICA DE CAMPO

Permite la observación en contacto directo con el objeto de estudio, y el acopio de testimonios que permitan confrontar la teoría con la práctica en la búsqueda de la verdad objetiva.

Se utilizó generalmente las encuestas y entrevistas, entre las más esenciales sin dejar de descartar aquellas técnicas que nos permitan afianzar las posibilidades de mejoramiento de la información para la propuesta. En esta modalidad de trabajo de campo, fundamentalmente se refiere a la descriptiva, que tiene como finalidad; describir, registrar, analizar e interpretar la naturaleza del fenómeno en estudio.

2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población es el conjunto de elementos con características similares, para efectos de nuestro estudio, ésta se orienta a las mujeres modistas de la Comuna Rio Verde de la Provincia de Santa Elena la cual son aproximadamente 429 mujeres, que corresponde al 39% de la población general, los demás están distribuidos en otras actividades y los porcentajes no son relevantes, como lo demuestra el siguiente cuadro:

CUADRO # 4

**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA
DE LA COMUNA RIO VERDE**

Población	#	%
Mujeres Modistas	429	39%
Hombres sastres	286	26%
Radiotécnicos	110	10%
Choferes	132	12%
Comercialización de conchas y cangrejos	88	8%
Ganaderos	55	5%
Total.....	1100	100%

Fuente: Comuna Rio Verde

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Para efectos de seleccionar la muestra consideramos el método de muestreo probabilístico, el Muestreo Aleatorio Simple, mediante la aplicación de las fórmulas nos dio un resultado una muestra de 169 mujeres a quienes aplicamos las encuestas, así como lo demuestra el Cuadro # 5.

Y las entrevistas se aplicaron a las 10 mujeres que van a conformar inicialmente la Asociatividad.

CUADRO # 5
FÓRMULAS PARA DETERMINAR LA MUESTRA

$$n = \frac{N}{e^2(N - 1) + 1}$$

N= Tamaño de la población	(429)
E= error de estimación	(6%)
n = Tamaño de la muestra	(169)

$$n = \frac{429}{(0.06)^2(429 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{429}{(0.0036)(428) + 1}$$

$$n = \frac{429}{1.5408 + 1}$$

$$n = \frac{429}{2.5408}$$

$$n = 168.84$$

Fuente: Libro de Elaboración de Tesis
Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

2.4 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Es el uso de instrumentos definidos según la fuente documental a que hacen referencia.

Con el trabajo de investigación realizado se obtuvo información valiosa y confiable que nos demuestra de una manera mucho más profunda cual es la verdadera situación que enfrentan las mujeres modistas de la Comuna Rio Verde.

Se recolecto información primaria y secundaria para realizar un análisis minucioso de sus recursos económicos, materiales y tecnológicos que poseen para prestar sus servicios, de igual forma se pudo analizar el perfil de las capacidades, habilidades y todo lo referente al entorno comercial en que desarrollan sus actividades cotidianas.

A continuación se presentan los instrumentos utilizados en las técnicas de investigación.

2.4.1 INSTRUMENTOS EN LA TÉCNICA BIBLIOGRÁFICA

Se utilizaron libros, leyes, códigos, tesis e incluso la Constitución de la República del Ecuador, para demostrar que el trabajo de Asociatividad está amparado legalmente, esto a través de una Ficha Bibliográfica. Así mismo obtener información sobre los factores que influyen en la situación económica de los artesanos de corte y confección.

2.4.2 INSTRUMENTOS EN LA TÉCNICA DE CAMPO

Los instrumentos que se utilizaron son: la encuesta y la entrevista.

La encuesta: Es un conjunto de preguntas, preparado cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación, para que sea contestado por la población o su muestra.

La entrevista: La entrevista es un diálogo intencional, una conversación personal que el entrevistador establece con el sujeto investigado, con el propósito de obtener información.

Para realizar estas actividades se preparó anteriormente un cuestionario de preguntas relacionadas a la actividad de la costura y son importantes para poder hacer un diagnóstico bien minucioso de cómo está en realidad el problema.

2.5 PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Las encuestas se aplicaron a las mujeres de la Comuna Rio Verde que se dedican a la costura, el cuestionario estaba conformado con preguntas abiertas, cerradas, y de su elección múltiple, las mismas que facilitan el procedimiento de la información.

En el trabajo de campo, también se utilizó el método descriptivo, que tiene como finalidad; describir, registrar, analizar e interpretar la naturaleza del fenómeno en estudio, con estas herramientas se evaluó todo lo referente a la situación de las mujeres modistas y las prendas que elaboran con sus respectivos valores. Esta actividad se la efectuó de una manera individual, visitando a las mujeres en sus hogares para realizar las encuestas.

Mediante las entrevistas realizadas a las mujeres modistas se determinó los diferentes aspectos que comprenden el perfil de la situación actual por la que atraviesan dichas mujeres, los meses de mayor demanda y la disposición para conformarse en una Asociatividad. Cabe recalcar que las entrevistas solo fueron realizadas a las personas que actualmente van a conformar la Asociatividad, la cual está conformado por 10 personas. La ejecución de la entrevista comprendió cuatro fases importantes:

- El contacto inicial con el entrevistado.
- La formulación de las preguntas.
- La anotación de las respuestas.
- La terminación de la entrevista.

Una vez que se efectuaron las encuestas y las entrevistas se procedió al tratamiento de la información, mediante la tabulación, ordenamiento y procesamiento de la información. Las técnicas para el procesamiento y análisis de datos son: Cuadros, Diagramas, Gráficos diversos. Y finalmente la interpretación de los resultados, el cual es producto de la operación que se realiza entre el análisis y la síntesis.

2.6 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUADRO # 6

Existencia de una Asociatividad

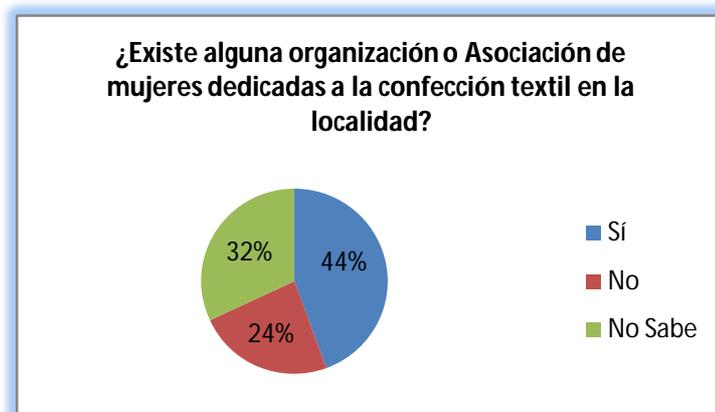
¿Existe alguna organización o Asociación de mujeres dedicadas a la confección textil en la localidad?		
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
Sí	75	44%
No	40	24%
No Sabe	54	32%
Total	169	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 3

Existencia de una Asociatividad



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Es necesario conocer si existe alguna organización o asociación de mujeres dedicadas a confección textil en la comuna, para ver si contamos o no con disponibilidad de todas las mujeres modistas. El 44 % de las mujeres dijeron que si existe una asociación que se llama Unidas con fe hacia un nuevo horizonte, el 24 % dijeron que no existe una organización y el 32 % manifestó que no tiene conocimiento de que exista una organización. Dando como idea que si existe la organización o asociación, la población no está enterada.

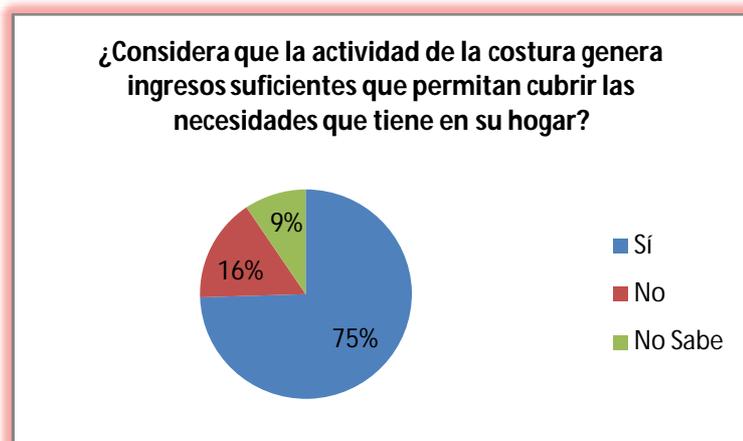
CUADRO # 7
La Actividad de la costura

¿Considera que la actividad de la costura genera ingresos suficientes que permitan cubrir las necesidades que tiene en su hogar?		
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
Sí	126	75%
No	27	16%
No Sabe	16	9%
Total	169	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 4
La Actividad de la costura



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Esta pregunta la realizamos para saber si las mujeres consideran que la actividad de la costura le generaría ingresos suficientes para cubrir las necesidades, aclarando que fuera en el caso que se les pague de manera adecuada. El 75 % respondió que si generan ingresos, el 16 % manifestó que no generan ingresos suficientes y el 9 % de las mujeres dijeron que no saben si esta actividad cubriría sus necesidades que tiene en su hogar.

CUADRO # 8

¿Qué tipos de prendas de vestir y cuantas unidades realizan en una semana?

CAMISAS	CANTIDAD	%
Una Docena	43	39%
Una Docena y media	24	22%
Dos Docenas	42	38%
Tres Docenas	1	1%
Total	110	100%

PANTALONES	CANTIDAD	%
Una Docena	79	98%
Una Docena y media	1	1%
Dos Docenas	1	1%
Total	81	100%

FALDAS	CANTIDAD	%
Una Docena	50	98%
Una Docena y media	1	2%
Total	51	100%

BLUSAS	CANTIDAD	%
Una Docena	37	39%
Una Docena y media	18	19%
Dos Docenas	40	42%
Total	95	100%

CORTINAS	CANTIDAD	%
Una Docena	11	92%
6 Unidades	1	8%
Total	12	100%

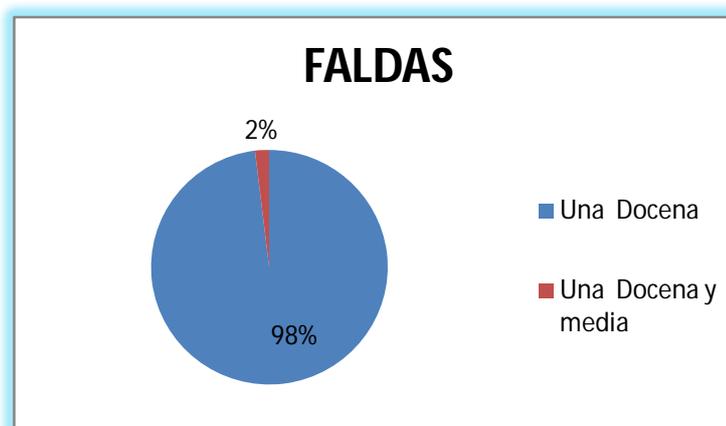
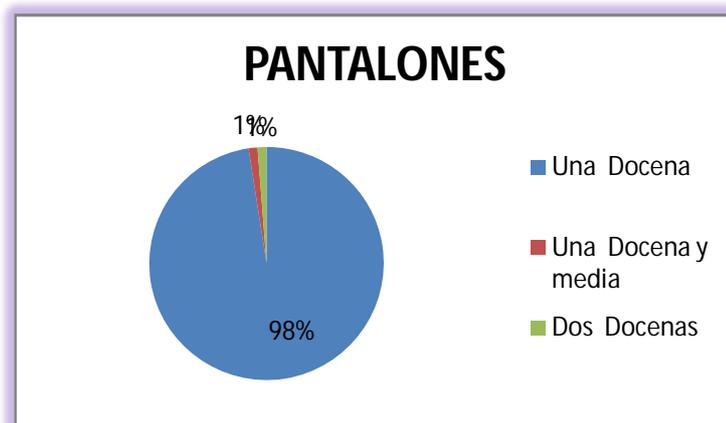
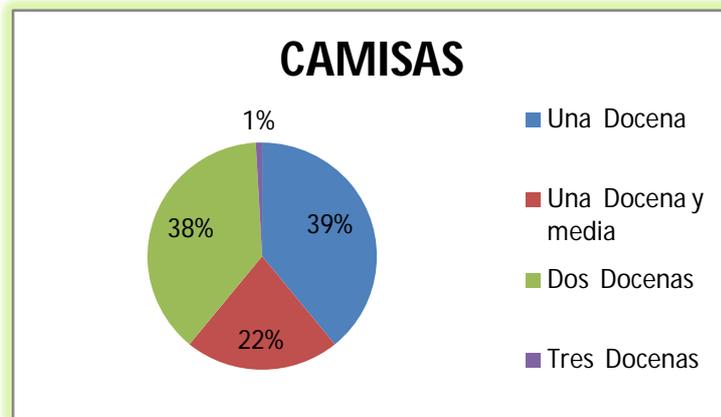
SOBRECAMA	CANTIDAD	%
Una Docena	8	100%
Total	8	100%

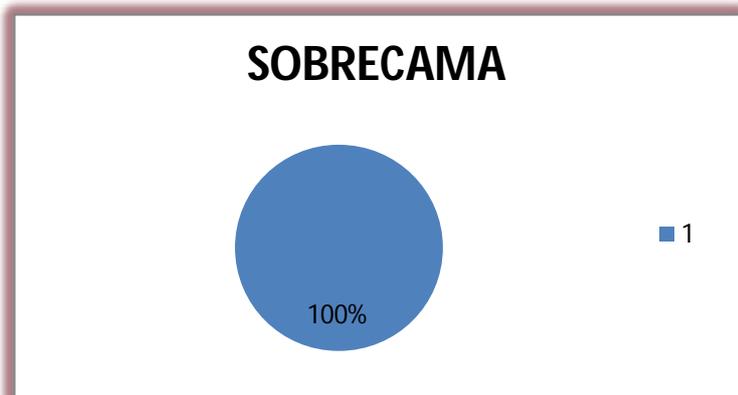
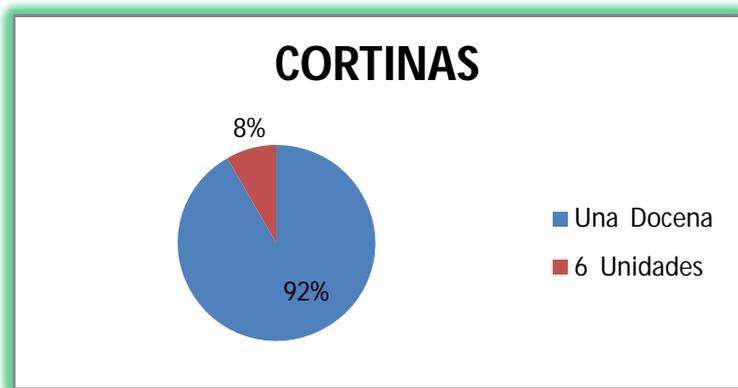
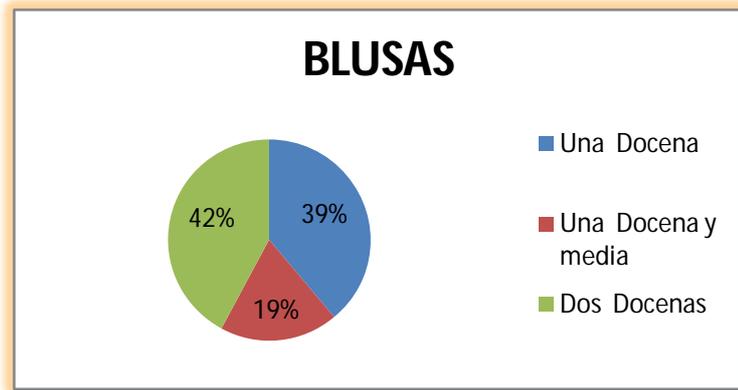
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 5

¿Qué tipos de prendas de vestir y cuantas unidades realizan en una semana?





Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Es necesario conocer qué tipo de prendas de vestir elaboran de mejor manera y cuantas unidades realizan en una semana. Es así que los resultados muestran que el 39% elaboran una docena de camisas y blusas, aunque elaboran más cantidades como lo muestran los gráficos, pero el porcentaje es menor. Pantalones y faldas son elaboradas una docena en un 98%, también elaboran cortinas y sobrecamas, pero las personas que lo elaboran no son muchas, así lo manifestaron, en cortinas hay 12 mujeres y en sobrecamas hay 8. La mayoría elabora camisas, donde hay 110 mujeres y en blusas hay 95 mujeres.

CUADRO # 9

Adquisición de Materia Prima

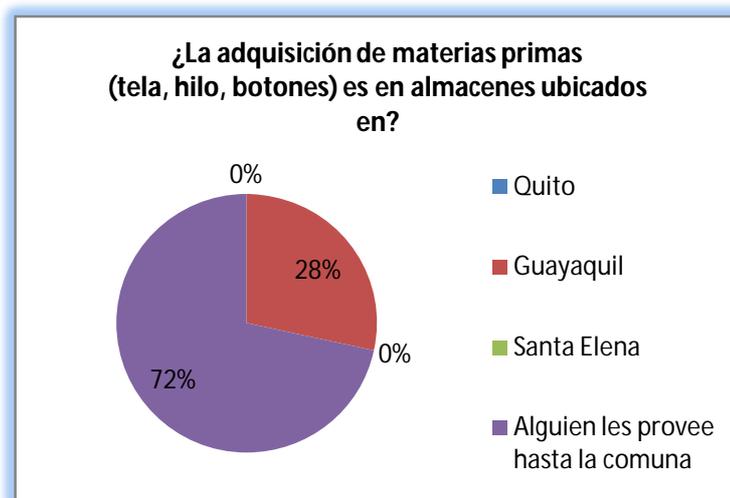
¿La adquisición de materias primas (tela, hilo, botones) es en almacenes ubicados en?		
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
Quito	0	0%
Guayaquil	48	28%
Santa Elena	0	0%
Alguien les provee hasta la comuna	121	72%
Total	169	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 6

Adquisición de Materia Prima



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Saber de dónde adquieren la materia prima para confeccionar las prendas, de esta manera tendremos conocimientos de cuáles son los lugares donde se podría adquirir estos, al momento que la Asociatividad se ponga en marcha. El 72 % dijeron que alguien les provee hasta la comuna, y es porque los intermediarios para quienes trabajan les traen todo y ellos solo ponen la mano de obra. Solo el 28 % dijeron que la adquieren en Guayaquil, cuando desean confeccionar para vender a otros y de manera individual.

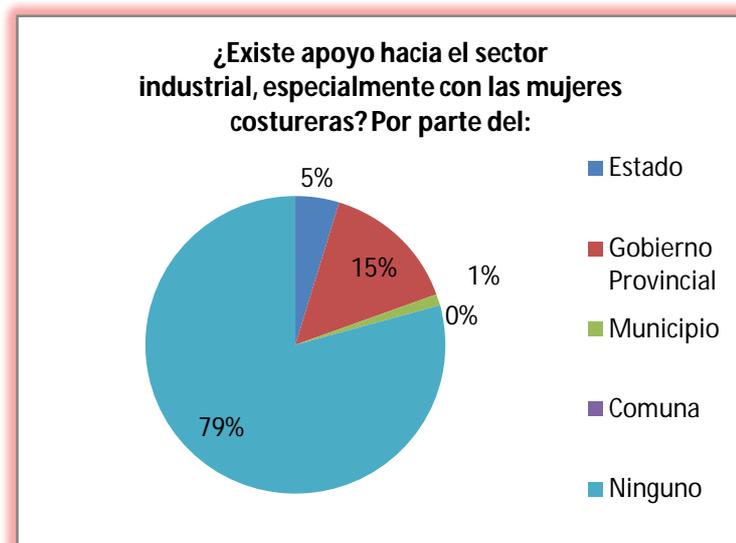
CUADRO # 10
Apoyo hacia el sector industrial

¿Existe apoyo hacia el sector industrial, especialmente con las mujeres costureras? Por parte del:		
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
Estado	8	5%
Gobierno Provincial	25	15%
Municipio	2	1%
Comuna	0	0%
Ninguno	134	79%
Total	169	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 7
Apoyo hacia el sector industrial



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Al preguntar si existe apoyo para las mujeres modistas por parte del Estado, Gobierno provincial o Comuna. Obtuvimos que el 1 % respondiera que el municipio les ha brindado ayuda, el 5 % dijo que ha recibido ayuda por parte del Estado, el 15 % lo ha recibido de parte del Gobierno Provincial, que estas ayudas consisten en Capacitación y el 79 % de las encuestadas respondieron que no existe apoyo para el sector de la modistería.

CUADRO # 11

Los motivos que le impulsaron dedicarse a la costura

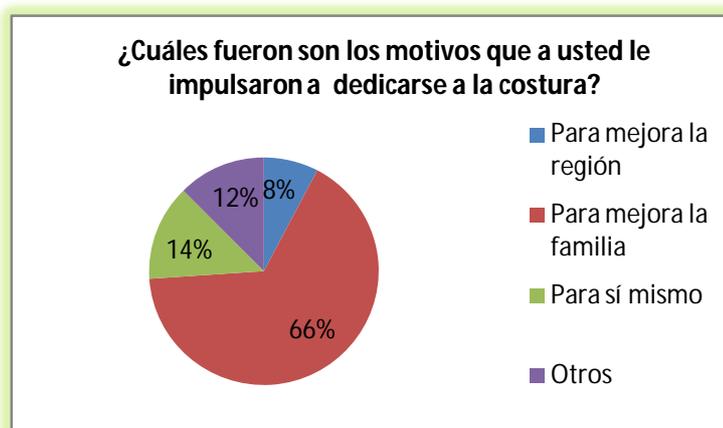
¿Cuáles fueron los motivos que a usted le impulsaron a dedicarse a la costura?		
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
Para mejora la región	13	8%
Para mejora la familia	112	66%
Para sí mismo	23	14%
Otros	21	12%
Total	169	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 8

Los motivos que le impulsaron dedicarse a la costura



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Necesitamos saber cuáles fueron los motivos que le impulsaron a dedicarse esta actividad y obtuvimos que el 8 % lo realiza para mejorar la región, el 12 % por otros motivos, el 14 % para sí mismo y el 66 % para mejorar la familia, teniendo como resultado que su motivación es buscar el bienestar familiar.

CUADRO # 12

¿Cómo aprendió la costura?

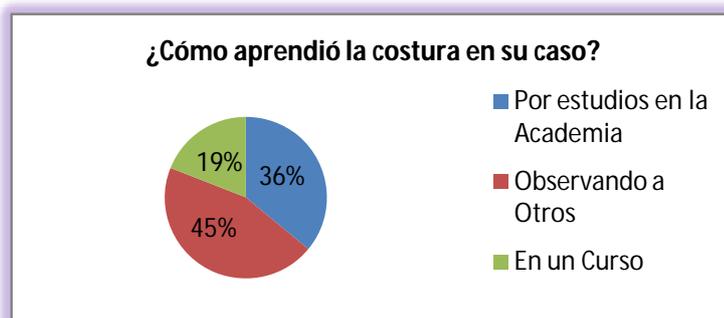
¿Cómo aprendió la costura en su caso?		
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
Por estudios en la Academia	61	36%
Observando a Otros	76	45%
En un Curso	32	19%
Total	169	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 9

¿Cómo aprendió la costura?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Como aprendió la costura en su caso, fue una pregunta formulada para saber si la mano de obra está calificada profesionalmente o los conocimientos que tiene son por la observación y gracias a la experiencia de años en esta actividad. El 19 % respondió que aprendió la costura en un curso de 3 meses, donde se enseñan las cosas básicas y luego lo perfeccionaron en base a la experiencia, al igual que el 45 % de las mujeres que ha aprendido observando a otros, que no tienen un título profesional en la rama, pero que lo hacen de manera profesional gracias a la experiencia ganada. Solo el 36 % de las mujeres poseen conocimientos de costura porque aprendieron en la academia, es decir que cruzaron tres años de estudios y finalmente aprendieron, obteniendo así el título.

CUADRO # 13

Capacitación de las mujeres

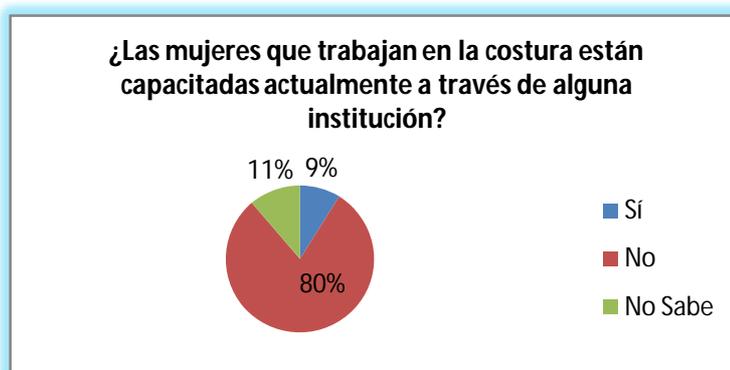
¿Las mujeres que trabajan en la costura están capacitadas actualmente a través de alguna institución?		
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
Sí	15	9%
No	135	80%
No Sabe	19	11%
Total	169	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 10

Capacitación de las mujeres



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Saber si están capacitadas actualmente a través de alguna institución, se les pregunto para saber si sus conocimientos están actualizados referentes a la costura. El 9 % nos dijo que si están capacitadas porque han recibido la Capacitación por parte de la Prefectura, el 11 % dijeron que no sabe si habrán brindado capacitaciones y el 80 % respondió que No están capacitadas por parte de ninguna institución. Hay que recalcar que las que están capacitadas es porque la Prefectura les ha brindado un curso, pero no todas pueden participar de estos.

CUADRO # 14

Cientes fijos

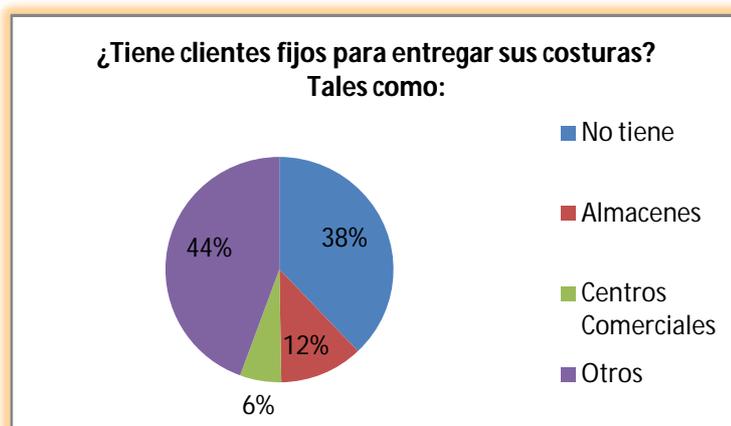
¿Tiene clientes fijos para entregar sus costuras? Tales como:		
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
No tiene	64	38%
Almacenes	20	12%
Centros Comerciales	10	6%
Otros	75	44%
Total	169	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 11

Cientes fijos



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

A donde se entregan las costuras después es conveniente saber para determinar el origen de quienes cancelan los valores de las prendas, el 6 % lo venden a los Centros Comerciales quienes pagan mejor por las prendas, el 12 % lo venden a los almacenes pero no son muchas las personas que gozan de estos clientes, el 38 % No tiene clientes fijos y el 44 % lo venden a otros, estos refiriéndose a los intermediarios quienes cancelan por la mano de obra, valores muy bajos como se muestran más adelante.

CUADRO # 15

¿Aproximadamente cuales son los precios que les pagan por las prendas?

CAMISAS	CANTIDAD	%
Seis Dólares (docena)	108	98%
Cinco Dólares (docena)	2	2%
Total	110	100%

PANTALONES	CANTIDAD	%
Doce Dólares (docena)	43	53%
Trece Dólares (docena)	3	4%
Catorce Dólares (docena)	14	17%
Quince Dólares (docena)	20	25%
Dieciocho (docena)	1	1%
Total	81	100%

FALDAS	CANTIDAD	%
Siete Dólares (docena)	30	59%
Ocho Dólares (docena)	11	22%
Nueve Dólares (docena)	10	20%
Total	51	100%

BLUSAS	CANTIDAD	%
Cinco Dólares (docena)	28	29%
Seis Dólares (docena)	63	66%
Siete Dólares (docena)	1	1%
Ocho Dólares (docena)	1	1%
Quince Dólares (docena)	2	2%
Total	95	100%

CORTINAS	CANTIDAD	%
Ocho Dólares (unidad)	1	8%
Diez Dólares (docena)	2	17%
Trece Dólares (docena)	5	42%
Catorce Dólares(docena)	4	33%
Total	12	100%

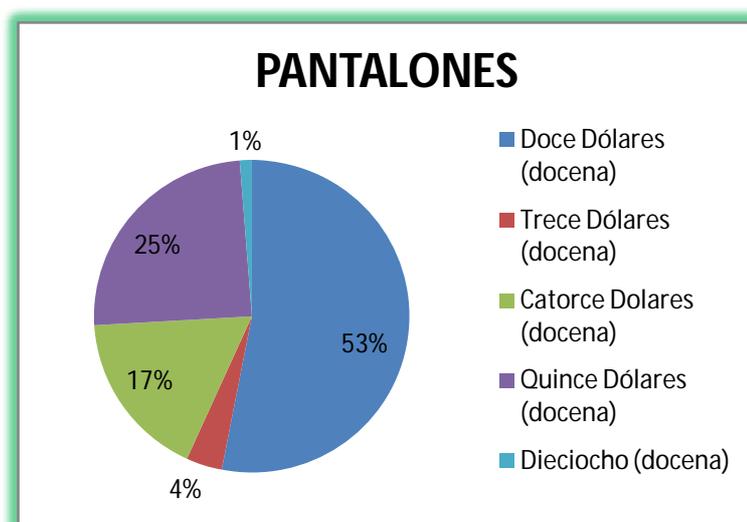
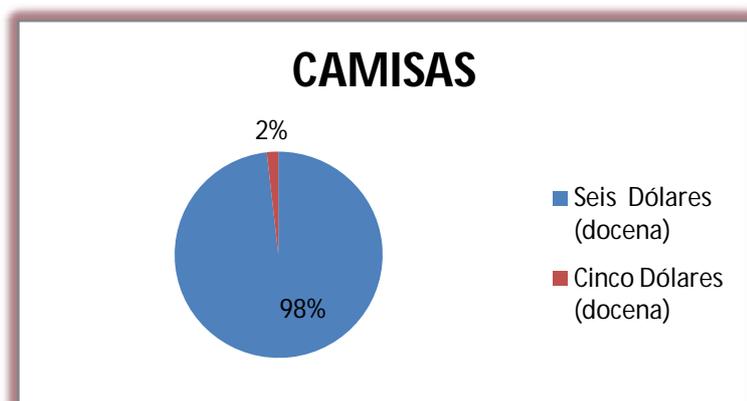
SOBRECAMA	CANTIDAD	%
Catorce Dólares (docena)	4	50%
Quince Dólares(docena)	4	50%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta

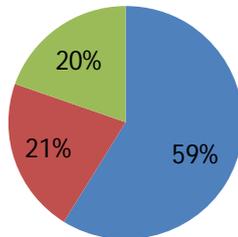
Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 12

¿Aproximadamente cuales son los precios que les pagan por las prendas?

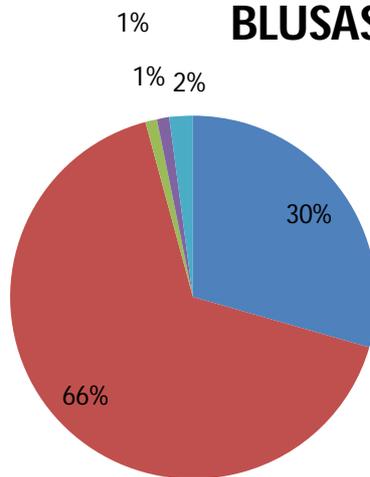


FALDAS



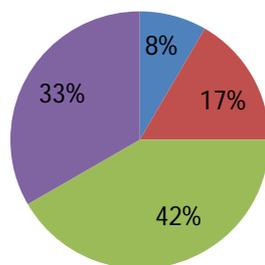
- Siete Dólares (docena)
- Ocho Dólares (docena)
- Nueve Dólares (docena)

BLUSAS

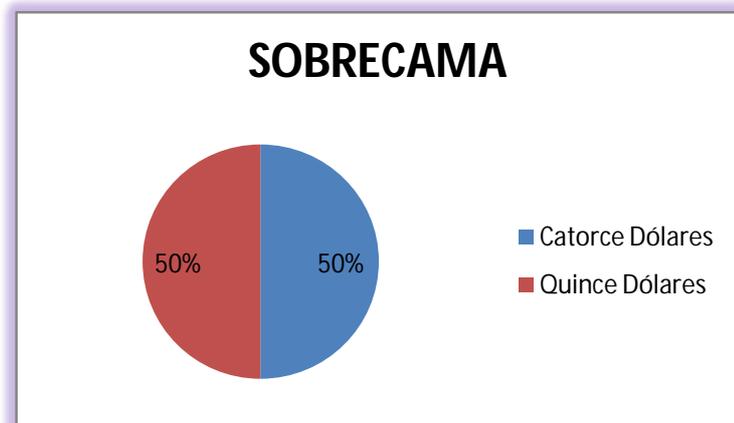


- Cinco Dólares (docena)
- Seis Dólares (docena)
- Siete Dólares (docena)
- Ocho Dólares (docena)
- Quince Dólares (docena)

CORTINAS



- Ocho Dolares (unidad)
- Diez Dólares (docena)
- Trece Dólares (docena)
- Catorce Dólares (docena)



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

En esta pregunta obtuvimos que los valores que cancelan por las prendas de vestir son varias, según a quienes les vendan, que por lo general se los realiza a los intermediarios y estos solos cancelan por la mano de obra, de esta manera lo detallamos en los gráficos anteriores y los más destacados son: por las camisas cancelan \$ 6 por la docena, representa al 98 % que les pagan esos valores, aunque hay quienes pagan hasta \$ 5 por docena. Por las blusas al 66 % les pagan \$ 6 por docena, al 30 % les pagan \$ 5, otros valores como de \$ 7, de \$ 8 y de \$ 15 pero sus porcentajes son muy bajos. En los pantalones el 53 % ganan \$ 12 por la docena, el 25 % ganan \$ 15 y el 17 % ganan \$ 14. El 59 % ganan por las faldas \$ 7 en la docena, hay otros intermediarios que pagan \$ 8 y hasta \$ 9. La mano de obra al realizar las cortinas es de \$ 13 así respondieron el 42 %, a un 33 % se les paga hasta \$ 14, a otros porcentajes muy bajos se les pagan de \$ 8 las 6 unidades y a \$ 10 la docena. En el valor por las sobrecamas les pagan al 50 % un valor de \$ 14 y al otro 50 % les pagan \$ 15 por docena.

CUADRO # 16

Organizarse como Asociación

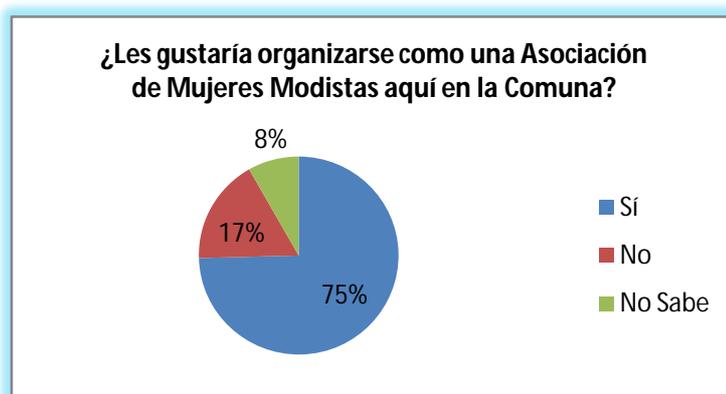
¿Les gustaría organizarse como una Asociación de Mujeres Modistas aquí en la Comuna?		
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
Sí	126	75%
No	29	17%
No Sabe	14	8%
Total	169	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 13

Organizarse como una Asociación



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Es necesario conocer cuál es la opinión del público acerca de organizarse como Asociación para recibir mejores beneficios. El 75 % de las encuestadas consideran que es favorable que exista una asociación que se dedique a brindar este servicio con mayor calidad y precios adecuados de acuerdo a la eficiencia y eficacia. El 17 % manifestó que no están de acuerdo a pertenecer a la Asociatividad, porque hay integrantes que buscan su beneficio individual, o participan de las ganancias sin esforzarse. El 8 % restante manifestó su indecisión en cuanto a la existencia de una Asociatividad.

ENTREVISTA

CUADRO # 17

Grupo artesanal

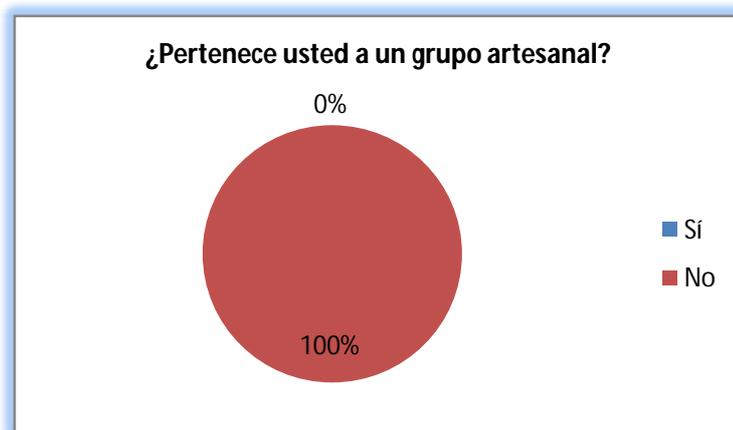
¿Pertenece usted a un grupo artesanal?		
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
Sí	0	0%
No	10	100%
Total	10	100%

Fuente: Entrevistas

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 14

Grupo artesanal



Fuente: Entrevistas

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Se cree conveniente conocer si han pertenecido a algún gremio para saber que le motiva a pertenecer a la Asociatividad. Las 10 personas que fueron entrevistadas son aquellas que inicialmente van a ser parte de la formación de la Asociatividad. Tenemos que 100% de las personas no pertenecen a ningún gremio artesanal, donde recalcamos también que nunca han pertenecido a ninguno.

CUADRO # 18

Beneficios o ayuda

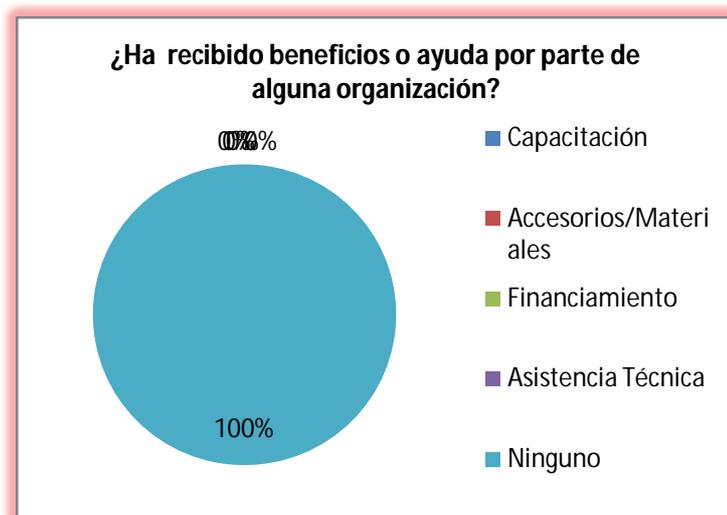
¿Ha recibido beneficios o ayuda por parte de alguna organización?		
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
Capacitación	0	0%
Accesorios/Materiales	0	0%
Financiamiento	0	0%
Asistencia Técnica	0	0%
Ninguno	10	100%
Total	10	100%

Fuente: Entrevistas

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 15

Beneficios o ayuda



Fuente: Entrevistas

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Es importante saber si alguna organización les ha brindado ayuda y cuáles son los beneficios que han recibido. Teniendo como resultado que las 10 personas entrevistadas, ninguna ha recibido beneficios o ayuda por parte de alguna organización, el cual equivale al 100%. Nos dijeron que en ciertas ocasiones la Prefectura ha brindado capacitación pero que ellas no han sido beneficiadas, porque solo se da para un cierto número de personas y que a ellas les gustaría recibir sobretodo una capacitación.

CUADRO # 19

Entrega de costuras

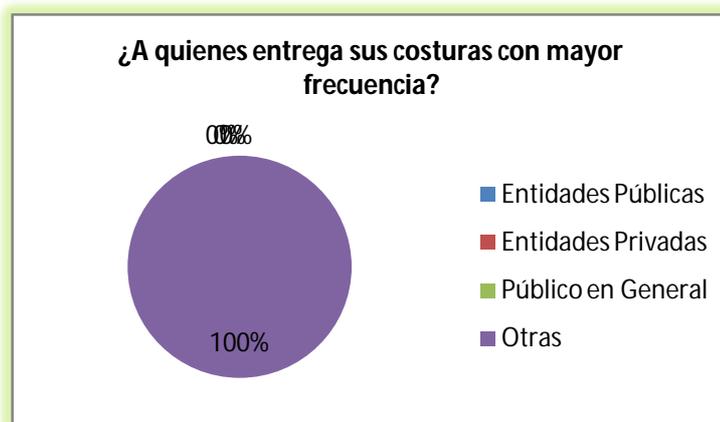
¿A quienes entrega sus costuras con mayor frecuencia?		
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
Entidades Públicas	0	0%
Entidades Privadas	0	0%
Público en General	0	0%
Otras	10	100%
Total	10	100%

Fuente: Entrevistas

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 16

Entrega de costuras



Fuente: Entrevistas

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Es indispensable saber a quienes entregan sus costuras constantemente para analizar si estos pueden impulsar el modelo de Asociatividad. El 100 % nos dijeron que prestan sus servicios a Otras y preguntando con exactitud a quienes se referían, nos dijeron que lo hacen para los intermediarios, los cuales traen toda la materia prima y que ellos solo ponen la mano de obra y las maquinas de coser, que es por lo que les cancelan, como ya se mencionó anteriormente en una pregunta de la encuesta.

CUADRO # 20

Horas en la actividad

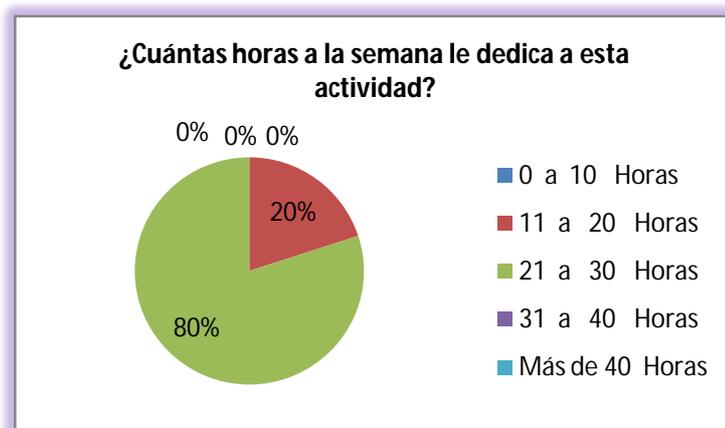
¿Cuántas horas a la semana le dedica a esta actividad?		
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
0 a 10 Horas	0	0%
11 a 20 Horas	2	20%
21 a 30 Horas	8	80%
31 a 40 Horas	0	0%
Más de 40 Horas	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Entrevistas

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 17

Horas en la actividad



Fuente: Entrevistas

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Del 100% de los entrevistados, nos refieren que el 20 % se dedican de 11 a 20 horas a la actividad de la costura y el 80 % dedican hasta 30 horas semanales a esta actividad, este porcentaje corresponde a quienes realizan esta profesión como su actividad principal, debido a que tienen que cumplir con las cantidades solicitadas por sus intermediarios y se constituye en su única fuente de ingresos para sus familias ya que el valor cancelado es lo que les permite a ellos solventar sus necesidades básicas (alimentación).

CUADRO # 21

Ingreso promedio

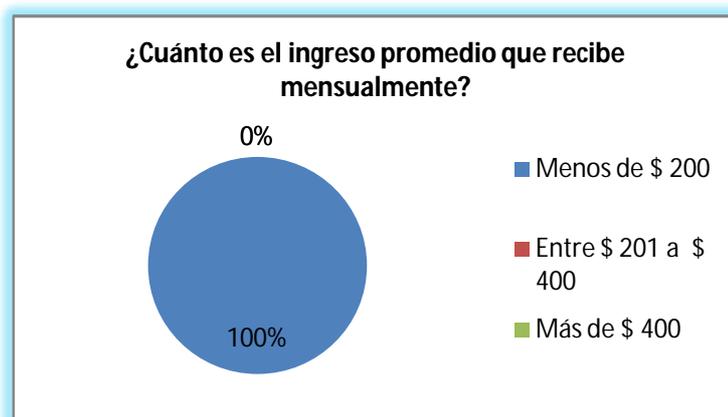
¿Cuánto es el ingreso promedio que recibe mensualmente?		
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
Menos de \$ 200	10	100%
Entre \$ 201 a \$ 400	0	0%
Más de \$ 400	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Entrevistas

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 18

Ingreso promedio



Fuente: Entrevistas

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Considerar sus ingresos mensuales nos permite evaluar si la propuesta de Asociatividad puede mejorar y superar su condición económica actual. El ingreso promedio que reciben mensualmente las mujeres modistas es inferior a los \$ 200 así lo demuestra el 100% de las entrevistas. En esta pregunta las mujeres dijeron que en los meses de mayor demanda ganan un poquito más, pero esto se debe porque deben elaborar mayores cantidades de prendas. Tenemos que tener claro que los \$ 200 que reciben no cubren el valor de la canasta básica.

CUADRO # 22

Comportamiento de sus ingresos

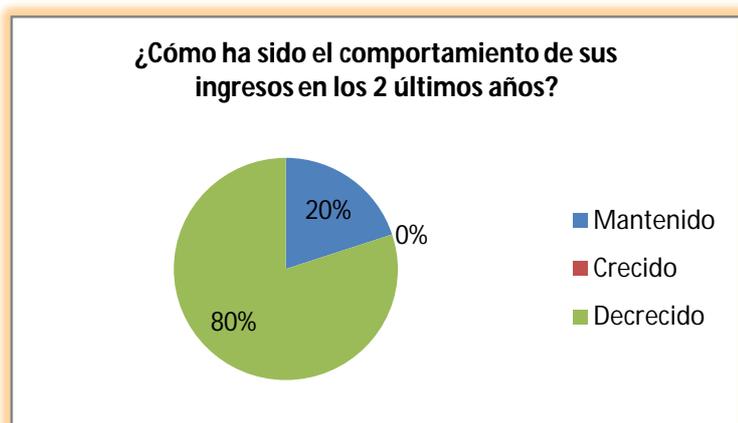
¿Cómo ha sido el comportamiento de sus ingresos en los 2 últimos años?		
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
Mantenido	2	20%
Crecido	0	0%
Decrecido	8	80%
Total	10	100%

Fuente: Entrevistas

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 19

Comportamiento de sus ingresos



Fuente: Entrevistas

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Evaluar cual es el comportamiento de sus ingresos en los últimos años, nos da la pauta de saber cómo ha evolucionado su actividad. Los ingresos de las mujeres modistas entrevistadas según los datos del gráfico, nos revelan que en los últimos 2 años un 20% ha logrado mantenerlos, es decir sus actividades no se han incrementado ni disminuido y un 80 % obtuvo que sus ingresos hayan decrecido, esto nos indica que la mayoría de ellos no han logrado mejorar sus ingresos económicos.

CUADRO # 23

Meses de mayor demanda

¿En qué meses tiene mayor demanda la confección de prendas?		
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
Diciembre	10	27%
Enero	9	24%
Marzo	9	24%
Abril	9	24%
Total	37	100%

Fuente: Entrevistas

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 20

Meses de mayor demanda



Fuente: Entrevistas

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Es importante conocer los meses donde incrementa la demanda para preparar estrategias que permitan aprovechar las oportunidades. Los meses de mayor demanda son los meses de Diciembre con un 27 % porque son las fiestas de Navidad y Fin de Año se confeccionan pantalones, blusas y camisas, en este se incrementa el consumo en todos los productos y servicios, con un 25 % le sigue el mes de Enero y el 24 % los meses de Marzo y Abril debido a que inicia el periodo escolar en la región costa, allí se confeccionan los uniformes.

CUADRO # 24

Clase de maquinaria

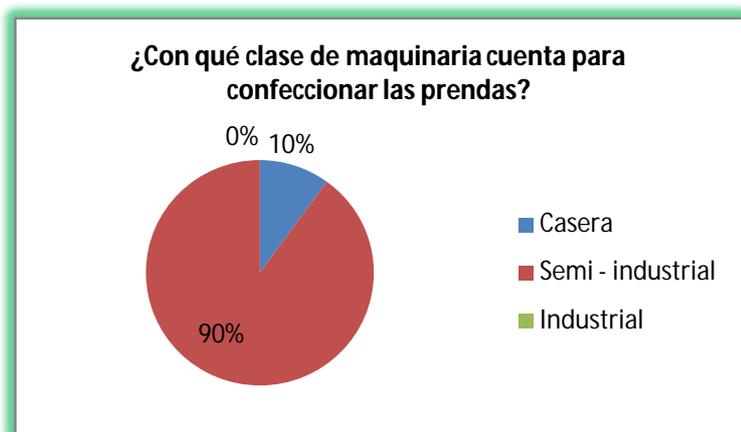
¿Con qué clase de maquinaria cuenta para confeccionar las prendas?		
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
Casera	1	10%
Semi - industrial	9	90%
Industrial	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Entrevistas

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 21

Clase de maquinaria



Fuente: Entrevistas

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Analizar la clase de maquinaria es importante para determinar cuál es su capacidad productiva y el acabado final de las prendas. Una mujer utiliza maquinaria de tipo casera, es decir el 10 % efectúa sus trabajos con máquinas que no satisfacen los requerimientos de calidad, mientras que un 90 %, ejecuta sus trabajos con maquinas semi – industrial. En conclusión podemos decir que las mujeres modistas no poseen máquinas industriales, pero la mayoría cuenta con las semi – industriales que les permite elaborar prendas de calidad.

CUADRO # 25

Les gustaría organizarse

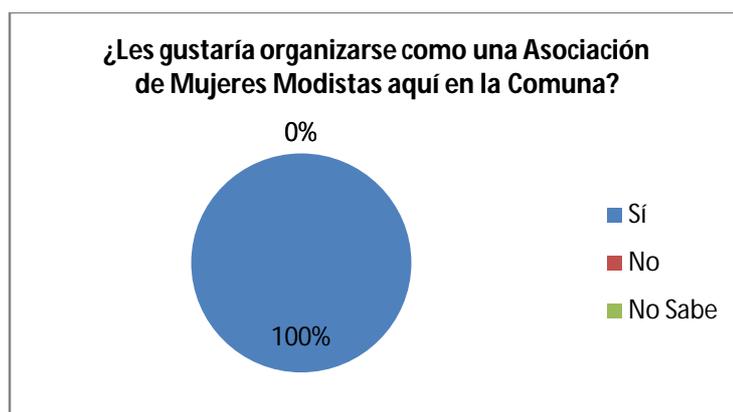
¿Les gustaría organizarse como una Asociación de Mujeres Modistas aquí en la Comuna?		
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
Sí	10	100%
No	0	0%
No Sabe	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Entrevistas

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GRÁFICO # 22

Les gustaría organizarse



Fuente: Entrevistas

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Las 10 mujeres entrevistadas, que equivalen al 100 % mostraron su deseo de participar en proyectos que apoyen y fomenten el desarrollo empresarial. Este resultado nos demuestra que la mayoría está dispuesta a participar en la propuesta, lo que nos da mayor posibilidad de ejecutarlo. Esta entrevista estuvo realizada con las mujeres que formarán parte de la Asociatividad, inicialmente.

2.6.1 RESÚMEN DE LA OFERTA

Referente a la oferta podemos decir que es la cantidad bienes y servicios que un cierto número de oferentes (productores) están dispuestos a poner a disposición del mercado a un precio determinado.

En la Provincia de Santa Elena la producción de prendas para el público en general en su mayoría son ejecutadas por el sector artesanal de confección de la zona rural, así como la comuna Rio Verde.

Las mujeres modistas de la Comuna Rio Verde tienen la capacidad y experiencia necesaria para ejecutar prendas de calidad, pero la falta de distribución de lo confeccionado a lugares idóneos, no les ha permitido mejorar, ni tener un crecimiento económico significativo. De igual manera, la distribución de prendas generalmente es efectuada de forma pasiva, es decir esperan que el cliente (intermediario) llegue a sus hogares a solicitar sus servicios, sin embargo el crecimiento de la competencia debe permitirles visionar la oportunidad de acudir a ofertar vuestros productos artesanales (prendas de vestir) mediante el marketing directo y demostrar el interés en participar en programas que les permita ir hacia el mejoramiento continuo.

La disponibilidad del recurso humano y maquinaria existentes en los diferentes hogares, se demuestra en los resultados de las entrevistas realizadas a las mujeres modistas de la Comuna Rio Verde.

2.6.2 RESÚMEN DE LA DEMANDA

En lo que se refiere a la demanda podemos decir que es la cantidad de bienes y servicios que el mercado requiere o solicita para buscar la satisfacción de una necesidad específica a un precio determinado.

En la Provincia de Santa Elena existen más 300 instituciones públicas y privadas donde la demanda es muy frecuente durante todo el año, esto nos demuestra que sí existe el mercado necesario de los consumidores potenciales para la creación de una Asociatividad que se dedique a brindar esta clase de productos y servicios.

La Asociación que está en la comuna no funciona de manera activa, sino de vez en cuando, solo cuando consiguen clientes para vender las prendas. Las mujeres modistas no disponen de suficiente capacidad instalada ni tecnologías adecuadas para la producción, factor que no les permite cubrir la demanda insatisfecha del mercado.

En los meses de Diciembre, Enero, Marzo y Abril, la demanda está dada en su mayoría, por las fiestas de Navidad y Fin de Año y por motivos de inicio de clases, donde la demanda es de uniformes para los estudiantes.

Por último se puede decir que la creación de este tipo de Asociatividad beneficiaría a la comunidad en general, contribuyendo así al desarrollo económico de la región.

CAPÍTULO III

PROPUESTA DE UN MODELO DE ASOCIATIVIDAD COMO ESTRATEGIA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DE LAS MUJERES MODISTAS DE LA COMUNA RIO VERDE EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA EN EL AÑO 2011

3.1 GENERALIDADES

En este capítulo se propone la ejecución de un modelo de Asociatividad, para lo cual se realizó un análisis de la situación actual de las mujeres modistas de la comuna Rio Verde, el cual nos demuestra la necesidad de elaborar estrategias para mejorar las condiciones productivas, económicas, competitivas y por ende el estilo de vida de este sector y la región. Entendiéndose en este trabajo por estrategia asociativa como:

Un mecanismo de relación y acción conjunta organizada y con cierto grado de permanencia, entre distintos actores - empresas, personas u organizaciones - interesados en unir voluntariamente sus esfuerzos para conseguir objetivos comunes y obtener beneficios que no podrían alcanzar individualmente.

Utilizaremos el tipo de Asociatividad horizontal que es el que se da entre las personas que son del mismo ramo, en nuestro caso sería a las mujeres que se dedican a elaborar prendas de vestir, y que ejercen esta actividad como medio para obtener un ingreso económico y de subsistencia.

Aprovechando las ventajas y características que ofrece la Asociatividad, venciendo los obstáculos que se presenten al momento de ejecutar este proyecto con la aplicación de estrategias de Asociatividad.

3.2 TÍTULO DE LA PROPUESTA

“PROPUESTA DE UN MODELO DE ASOCIATIVIDAD COMO ESTRATEGIA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DE LAS MUJERES MODISTAS DE LA COMUNA RIO VERDE EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA EN EL AÑO 2011” se encuentra enmarcado en las políticas del "Emprendimiento y la Competitividad", para el fomento y desarrollo de la economía popular y solidaria, sus acciones contribuirán a la productividad a la inclusión económica y social, cerrando las brechas de inequidad y desigualdad, ampliando el ejercicio de sus derechos, mejorando la calidad de vida y fomentando el empleo digno.

3.2.1 OBJETO

El proyecto será con mujeres de Río Verde del cantón Santa Elena para mejorar y fortalecer la productividad en el arte de la costura, con la confección de prendas de vestir y cortinas para el hogar.

3.2.2 OBJETIVOS GENERAL

A continuación se presentan los objetivos, de la propuesta y el objetivo general de la organización.

De la Propuesta

Proponer un modelo de trabajo, por medio de la Asociatividad como estrategia para el mejoramiento del nivel productivo, optimizando los recursos y aprovechando eficientemente la mano de obra de las mujeres modistas de la comuna Rio Verde de la Provincia de Santa Elena.

De la Organización

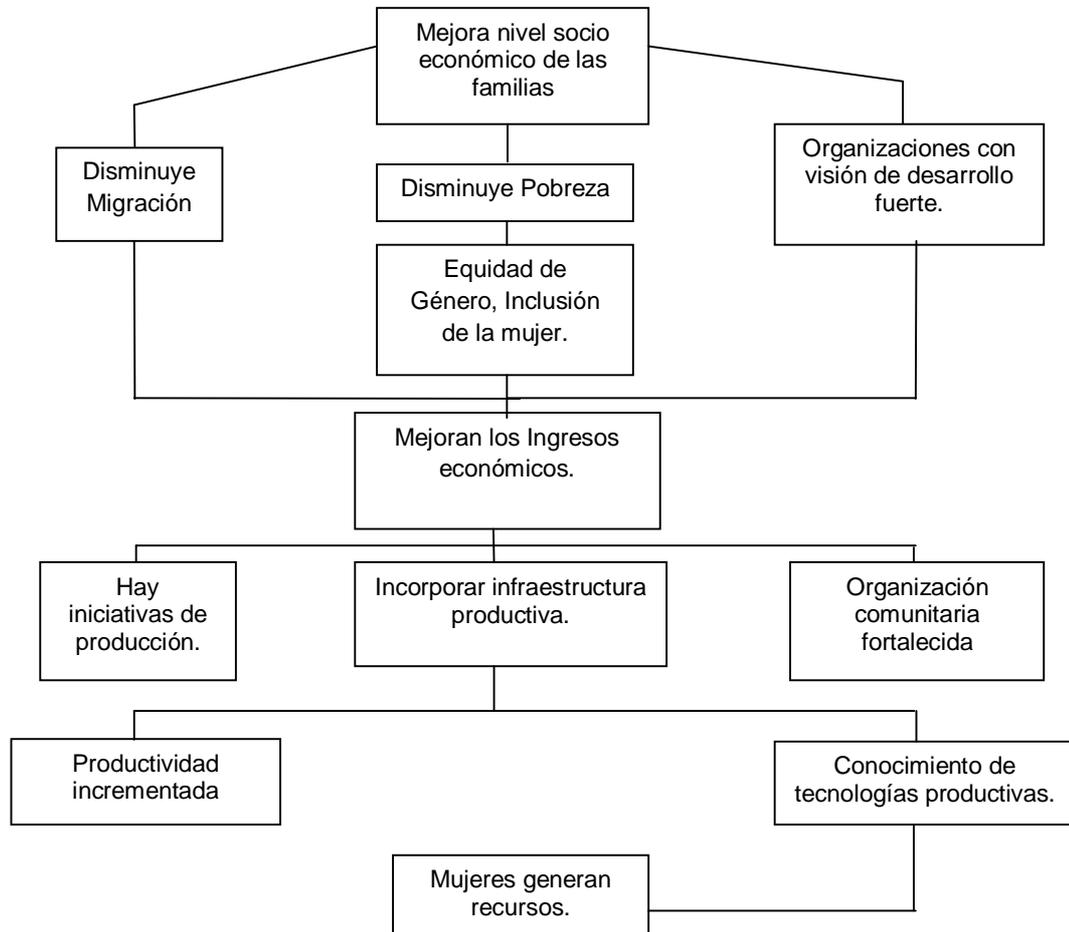
Brindar productos y servicios con un acabado de buena calidad mediante la elaboración de prendas de vestir como, uniformes para damas, caballeros y niños que permitan satisfacer las expectativas y exigencias de los consumidores de esta manera lograr un crecimiento constante en el mercado.

3.2.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Tipificar el proceso asociativo.
- Aplicar estrategias empresariales y administrativas al desarrollo productivo, determinando los pasos necesarios para iniciar y realizar la actividad económica correspondiente.
- Concienciar a las mujeres modistas, mediante charlas o reuniones informativas para que tengan conocimientos sobre los beneficios que se obtienen en una Asociatividad.
- Establecer principios de equidad y valores encaminados hacia la excelencia y mejoramiento continuo mediante la fijación de la visión, misión, así como una estructura y organización interna como medios que guíen y regulen a las mujeres modistas que integran la Asociatividad de esta manera generar destrezas, virtudes y actitudes positivas frente a su ámbito de acción social, laboral, y familiar.
- Adquirir la materia prima y demás accesorios a precios económicos con la compra directa en almacenes para que los costos sean más económicos.
- Mejorar y estandarizar la productividad a través de la aplicación de estrategias, la capacitación y la motivación constante que permitan mejorar.
- Establecer canales de comercialización y mercadeo aplicando estrategia de asociatividad que permitan fortalecer la capacidad de negociación y obtener ganancias en conjunto.

CUADRO # 26

ÁRBOL DE OBJETIVOS



Fuente: Información Recogida

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

POLÍTICAS DEL MODELO

- Facilitar la incorporación de miembros a la asociación.
- Capacitar a los miembros de la asociación a fin de proporcionar nuevos conocimientos.
- Diseñar procedimientos que viabilicen la operacionalización de la asociación.

POLÍTICAS DE LA ASOCIATIVIDAD

- Integrar más socias mediante la concientización sobre los beneficios que se obtienen en la asociatividad.
- Implementar estrategias administrativas para lograr el funcionamiento efectivo de la asociatividad.
- El Talento Humano se desarrollará en forma conjunta y con conocimientos actualizados a través de capacitaciones.

3.2.4 ESTRATEGIAS

- Asumir la Asociatividad como una herramienta de trabajo para conseguir un incremento a nivel competitivo de las mujeres agrupadas, mejorando la forma de ventas y las actividades del proceso asociativo.
- Difundir conocimientos y beneficios de la asociatividad.
- Diseñar procesos administrativos para lograr el funcionamiento efectivo de la asociación.

3.3 ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA

Para que pueda funcionar coordinadamente y alcanzar los objetivos propuestos, una estrategia asociativa requiere alguna forma de *Organización*, para ello, es necesario acordar una serie de cuestiones tales como las necesidades y objetivos comunes, las actividades que se realizarán conjuntamente y en qué forma se trabajará, el tipo y nivel de compromiso que los asociados están dispuestos a asumir, los vínculos con organismos externos públicos y privados que podría ser conveniente desarrollar y los recursos que se van a compartir.

Al momento de decidir la forma en que se trabajará en conjunto, una decisión básica a adoptar es la *Estructura*, que define cómo se dividen, agrupan y coordinan las tareas.

Un aspecto adicional a tener en cuenta tanto para una estrategia asociativa que se inicia como para una ya conformada es la adopción de una *Forma Jurídica*. Para la aprobación de la Personalidad Jurídica, el MIES solicita los requisitos y reglamentos, que se encuentran en los anexos. En el **Anexo 5**, se muestra el modelo de la solicitud de la aprobación de los estatutos. En el **Anexo 6**, están Estatuto de la Asociación.

Los Requisitos para la aprobación de estatutos de organizaciones previstas en el código civil (corporaciones) y en leyes especiales (Cámaras, Asociaciones, Núcleos, etc) por el Ministerio de Industrias y Competitividad, se detallan en el **Anexo 7**. Respecto a los Requisitos para el registro de socios y cambios de directiva de organizaciones sujetas al Código Civil y a Leyes Especiales, en el **Anexo 8**. Los Requisitos para la aprobación de reformas y codificaciones de estatutos de organizaciones sujetas al Código Civil y a Leyes Especiales, en el **Anexo 9**. **Anexo 10** tenemos los Requisitos para la Acreditación. El Reglamento de personas jurídicas sin fines de lucro, los detallamos en el **Anexo 11**.

Para la obtención del RUC, los requisitos que solicita el SRI los encontramos en el **Anexo 12**. El Banco Nacional de Fomento está financiando y apoyando proyectos de las familias a través de créditos Asociativos, como en el caso de la Hacienda “La Magdalena” y “San Rafael”. **Anexos 13 y 14**.

Misión. Trabajar permanentemente en beneficio y defensa de los intereses de nuestras asociadas, con un talento humano capacitado y motivado, que apoyará la consecución de los objetivos de rentabilidad y sostenibilidad del sector e impulsará la integración de las mujeres modistas.

Visión. Liderar la integración, desarrollo y posicionamiento del sector textil en los mercados locales y nacionales, a través del servicio de nuestras asociadas, apoyando la generación de empleo y bienestar a favor de la comunidad y en armonía con el medio ambiente.

Filosofía. La honestidad, la solidaridad, perseverancia, trabajo y fe en Dios son las virtudes fundamentales que permiten a nuestras mujeres modistas asociadas realizar un buen trabajo y brindar un servicio de calidad a nuestros clientes.

Valores. Con el propósito de mantener la sobrevivencia de un grupo asociativo, es necesario contar desde su inicio con valores como los que se detallan:

- ✓ Confianza y lealtad
- ✓ Compartir compromisos y bien común
- ✓ Solidaridad
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Objetivo claro
- ✓ Visión
- ✓ Respeto
- ✓ Honestidad
- ✓ Objetividad en la individualidad de cada una de las mujeres modistas que conforman la Asociatividad.

3.3.1 ACTORES DEL MODELO

Para que el modelo de estrategias de Asociatividad pueda ejecutarse es conveniente involucrar a instituciones que tienen la capacidad y recursos fundamentales para ejecutar y hacer realidad el proyecto.

Entre los actores que creemos que deben participar en el modelo tenemos: universidad, consultores, instituciones financieras y las mujeres modistas de la comuna Rio Verde.

GRÁFICO # 23

ACTORES DEL MODELO

CONSULTORES



FINANCIERAS



ASOCIATIVIDAD

UNIVERSIDAD



Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

3.3.1.1 FUNCIONES DE LOS ACTORES

Consultores. Se refiere a todas las instituciones públicas o privadas y los profesionales independientes de las diferentes carreras que brindan asesorías y capacitación para facilitar la creación de proyectos de desarrollo social y comercial en nuestra región.

- Asesorar a los miembros de la Asociatividad en el campo legal, comercial y social.
- Administrar, coordinar y dirigir las actividades comerciales del proyecto.
- Creación y direccionamiento de las estrategias a aplicar.
- Capacitación, seguimiento y retroalimentación.

Instituciones Financieras. Públicas o privadas que brindan apoyo y promueven proyectos empresariales en el país.

- Evaluar los proyectos para comprobar su factibilidad.
- Otorgar el financiamiento necesario para la ejecución del proyecto.

Universidad. Involucrar a las instituciones de educación superior para brindar toda la capacitación necesaria con sus estudiantes y docentes de las diferentes carreras y profesiones en un periodo establecido.

- Brindar programas de capacitación en el área administrativa (planificar, organizar, dirigir, ejecutar y controlar), y en el área de marketing (mercadeo, demanda, oferta, publicidad, canales de distribución).
- Capacitar en el área financiera (presupuesto, análisis financiero, etc.).
- Brindar seminarios de liderazgo, desarrollo personal y motivación.

Asociatividad. Resulta de la integración de varias mujeres modistas, que cuentan con una sólida base de conocimientos en costura y realizan diversas prendas de vestir, y que están dispuestas a trabajar y comprometerse con la misión general de la Asociatividad, la misma que contará con los recursos necesarios que satisfagan la demanda.

– **Modistas.** Son los principales actores de este modelo y constituyen la mayoría en su número. Deben unir esfuerzos y promocionar la coordinación de la producción, para cubrir la demanda de sus productos de una manera eficiente, tanto en calidad como en precio.

Lo importante, es que las costureras como conjunto busquen aumentar la eficiencia colectiva.

Otro de los factores claves para que las modistas participen en la creación de la Asociatividad es que cumplan con su rol, esto es que presten o desarrollen un contingente técnico que apoyándose y apalancándose en el uso extensivo de las tecnologías de la información y comunicación, contribuyan a la reducción de los costos transaccionales de asociarse, e incrementar el capital social entre las modistas.

3.3.2 PROCESO METODOLÓGICO

Dentro de esto está sistematizar la metodología de organización de la Asociatividad. El proceso metodológico en la organización de Asociatividad se contempla en dos fases:

1. Identificación y sensibilización de actores.
2. Formación y estructuración de Asociatividad.

3.3.2.1 IDENTIFICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE ACTORES.

Paso 1

Dentro de esta etapa se encuentra la promoción de la idea, mediante distintas actividades, para el establecimiento de una visión de la modalidad asociativa, parte de esta actividad se la desarrollo el momento que se realizaron las encuestas a la mujeres modistas de la Comuna Rio Verde, al momento que se efectuaban las encuestas en cada uno de los hogares, se les explicaba, de que se trataban las preguntas y cuál era el objetivo de ellas, de esta manera las mujeres ya tienen conocimiento de las estrategias de Asociatividad que se desea implantar.

Paso 2

Después del paso anterior podemos también sensibilizar a las mujeres modistas a través de una Reunión, donde damos a conocer de manera grupal, de que se trata la propuesta que se les está dando.

Los beneficios que les traería si se aplican estas estrategias, y se les aclara que no se les ofrecen servicios financieros, para evitar falsas especulaciones y evitar la organización en función de obtener créditos.

Paso 3

Otro de los objetivos de la reunión es la identificación de las mujeres modistas dispuestas al asocio, aquellas que están dispuestas a participar invirtiendo recursos propios para el logro del agrupamiento.

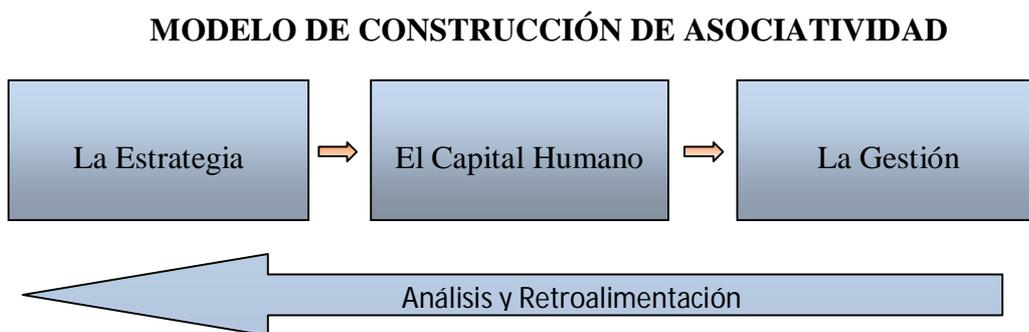
3.3.2.2 FORMACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DE LA ASOCIATIVIDAD

MODELO DE CONSTRUCCIÓN DE ASOCIATIVIDAD

Los modelos de construcción de asociatividad se deben fundamentar en tres pilares fundamentales:

- La Estrategia
- El Capital Humano
- La Gestión

GRÁFICO # 24



Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Estrategia:

- Definición Estratégica
- Fijación de Objetivos Estratégicos
- Innovación

El Capital Humano

- Gestión de la Cohesión
- Determinación de Liderazgo
- Desarrollo de Competencias

La Gestión

- Compromiso de la Gerencia
- Búsqueda de nuevos mercados
- Gestión de Clientes

Paso 1

Construcción de confianza: se realizan actividades para el «rompimiento del hielo» entre las mujeres modistas participantes y el establecimiento de una base de confianza entre ellas. Esta se la puede realizar mediante:

La Ejecución de una reunión colectiva, para reforzar la visión compartida de los beneficios de la Asociatividad, utilizando recursos materiales que permiten apoyar el aprendizaje.

Los materiales básicos solicitados para las sesiones son accesibles y sencillos (uso de marcadores, papeles, papelógrafo, tijeras, etc.). A continuación se da algunos ejemplos de recursos requeridos:

- Hoja de asistencia
- Carteles con frases reflexivas a la participación y/o gráficos visibles para las sesiones.
- Papelógrafo, marcadores de papel
- Pizarra, marcadores de pizarra
- Colocar los papelógrafos

Para cada sesión se presenta una ficha con las siguientes características de la sesión:

1. Objetivo

2. Contenido
3. Recursos
4. Metodología
5. Duración

A continuación se da un formato de la reunión de construcción de confianza, la cual la hemos llamado “Conociéndonos”.

OBJETIVO	
Que al término de la sesión las participantes desarrollen mayor confianza, y se relacionen entre sí para que las experiencias programadas en las sesiones de capacitación promuevan la integración entre las asistentes.	
CONTENIDO	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> * Introducción. * Bienvenida y presentación del programa de capacitación. * Presentaciones de las asistentes. * Compromiso con el taller. * Cierre de la sesión. 	<ul style="list-style-type: none"> * Cartel de bienvenida. * Hoja de asistencia. * Carteles con frases reflexivas a la participación y/o gráficos visibles. * Papelógrafo, marcadores de papel. * Pizarra, marcadores de pizarra. * Colocar los papelógrafos. * Soporte teórico (Anexo 15)
METODOLOGÍA	
Trabajo en grupo.	

PROGRAMA DE LA SESIÓN	
Actividad	Tiempo
Introducción.	5'
Bienvenida y presentación del programa.	5'
Presentaciones de las asistentes.	40'
• Saludo.	10'
• Presentaciones “dos por dos”.	10'
• Presentando a los compañeros.	20'
Compromiso con el taller.	20'
Cierre de la sesión.	5'
TOTAL	(1 hora 15') 75'

Introducción

Duración: 5 minutos

Es muy importante que las participantes reciban un trato amable y cordial al empezar la sesión para hacerlos sentir bien desde el primer momento en las actividades de capacitación. A medida que ingresen al ambiente donde se desarrolla la capacitación, las participantes anotarán su asistencia. A cada participante se le coloca su nombre con letras visibles en un sticker, o en un pedazo de cartulina pegado con masking tape.



El ambiente estará preparado preferentemente en semicírculo para propiciar la confianza entre los participantes.

Bienvenida y presentación del programa

Duración: 5 minutos

Al inicio de la sesión la facilitadora da una cordial bienvenida a las asistentes procurando usar palabras motivadoras, a fin de que las participantes se sientan motivadas para asistir al programa.

La facilitadora, como representante de la institución responsable de la implementación del programa de sensibilización empresarial, informa a las asistentes cómo se desarrollará el programa de capacitación: objetivos, número de sesiones, contenidos, horario, etc. Luego de haber informado del programa de capacitación, se procede con las presentaciones de los asistentes.

Presentaciones de los asistentes

Saludo (10')

La facilitadora indica que todas las participantes deben ponerse de pie y saludarse dándose la mano unas con otras. Todas las asistentes deben saludarse con todas. Ninguna queda sin saludarse. Al darse la mano, deben llamarla por su nombre leyendo su cartel, decirle a la compañera con quien se saludan una frase agradable de bienvenida.

Por ejemplo: “Hola Rosa... que gusto de participar contigo” “Bienvenida Laura... me agrada tu presencia”. Cuando todas se han saludado y aún se encuentran de pie, la facilitadora dirá: “Todas dos por dos”, y se quedarán frente a frente por parejas.

Presentaciones “dos por dos” (10')

Luego viene una presentación de dos por dos. Todas las participantes están en parejas para autopresentarse. Pueden estar sentadas o permanecer de pie, como más cómodas se sientan. Cada una informará al otro de sus datos:

- Su nombre y apellidos.
- Su edad, si es soltera, casada, el número de hijos.
- En qué trabaja.
- Qué es lo que más le gusta del lugar donde vive.
- Qué hace en su tiempo libre.

Pueden ser estos datos u otros que la facilitadora considere como punto de entrada. Lo importante es que se rompa el hielo. Explica que tienen un tiempo máximo de 10 minutos para conversar en parejas, que después de ese tiempo, una presentará a la otra para que todas se conozcan.

Es muy conveniente en este espacio poner un poco de música de fondo para lograr el efecto del compartir, una música que agrade a las participantes, de preferencia suave.

Presentando a las compañeras (20')

Al terminar la presentación se pregunta: ¿Qué pareja quiere salir primero a presentarse? Si nadie quisiera presentarse, la facilitadora empezará la rueda de presentaciones presentando a su pareja dando inicio a esta actividad, mencionando su nombre, edad, si es casada, soltera, número de hijos, dónde trabaja, qué hace en su tiempo libre y de igual manera su pareja lo presenta a ella, mientras todas escuchan.

Luego otra pareja continúa las presentaciones y así van conociéndose una a una, todas las participantes. Después de cada presentación, la facilitadora solicita un aplauso para la pareja que termina y/o para la pareja que comienza. Al término de las presentaciones se pregunta a las participantes:

- ¿Cómo se sintieron al realizar este ejercicio? (saludo, autopresentación, presentaciones).
- ¿Les fue fácil o difícil comunicarse con las otras? ¿Por qué?
- ¿Qué les parece conocer algo de sus compañeras o compañeros?

Las participantes expresarán sus opiniones y la facilitadora irá comentando las respuestas expresadas y comentará muy brevemente sobre la importancia de la comunicación dentro de los grupos humanos, la necesidad de conocerse, de intercambiar opiniones en el trabajo y en las asociaciones.

Compromiso con el taller

Duración: 20 minutos

Con las ideas que escriban las participantes a cerca de: *¿Qué esperas de tus compañeras?* se hace el compromiso, lo que significa la manera en que las participantes desean que sus compañeros participen durante las sesiones de capacitación.

Por ejemplo, la facilitadora leerá las ideas planteadas a cerca de las compañeras (amistad, puntualidad, compartir experiencias, etc.), comentará la importancia de cada una de las palabras e indicará que lo escrito de manera personal y colectiva en los grupos, se convierte en acción personal individualizada para el compromiso de cada participante durante el taller. En una mitad del papelógrafo se escriben las expectativas expresadas y en la otra los compromisos expresados como palabras dinámicas.

Ejemplo:

¿Qué esperas de tus compañeras?	Compromiso
Amistad:	Yo soy amigo...
Puntualidad:	Yo soy puntual...
Compartir experiencias:	Yo comparto experiencias...

Al terminar de escribir las frases se solicita si alguien quiere añadir algún otro compromiso. El facilitador identificará la palabra “compromiso” como una actitud muy importante en las personas y en los trabajos. Es empeñar la palabra y, en esta oportunidad, es la palabra clave para participar. Pedirá a los participantes que respalden el compromiso y se acerquen a firmar dicho papelógrafo escrito. Se acercarán a firmarlo en señal de aceptación.

Cierre de la sesión

Duración: 5 minutos

Se pregunta al finalizar esta primera parte del programa:

- ¿Cómo se han sentido en esta sesión?
- ¿Qué aprendizajes deja esta sesión?

Se escucha y se anota en el papelógrafo las ideas expresadas, se comenta de manera positiva, refrendando las actitudes que son motivo de encuentro y del crecimiento personal, e indispensables para generar liderazgo, y se invita a los asistentes a participar en la siguiente sesión. Es conveniente que se haga una pausa para retomar la siguiente sesión.



Paso 2

Capacidad de Planificación: Para esta actividad se pueden realizar otras sesiones, o reuniones, donde vamos a obtener los resultados esperados, aplicando estrategias motivadoras y que no se torne aburrida.

OBJETIVO	
<p>Que los participantes al término de la sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descubran la capacidad de planificación como potencialidad individual y colectiva para lograr objetivos comunes. • Analicen su motivación y comportamientos frente a la realización de una tarea que permite la solución de problemas y comparen si sus estrategias fueron generadoras de resultados. 	
CONTENIDO	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> * Definición de objetivos. * Formulación de estrategias eficaces. * Búsqueda de información * Aprender del fracaso. * Competencias de planificación. 	<ul style="list-style-type: none"> * Carteles con frases reflexivas a la participación y/o gráficos visibles. * Letrero con el objetivo y las reglas del juego. * Cartel con el título “Empresa Solución”. * Caramelos de tres (3) colores diferentes y fácilmente diferenciables (cantidad de acuerdo al número de participantes). * Chocolates u otro tipo de dulce diferente al caramelo (cantidad de acuerdo al número de participantes). * Envases para colocar los caramelos y chocolates. * Hoja de asistencia. * Papelógrafo, marcadores de papel. * Colocar los papelógrafos. * Soporte teórico (Anexo 16)
METODOLOGÍA	
Trabajo en grupo.	

PROGRAMA DE LA SESIÓN	
Actividad	Tiempo
Ejercicio “Empresa Solución”	60'
• Explicación de las reglas del ejercicio.	10'
• Distribución de materiales.	5'
• Realización de la primera vuelta.	5'
• Período de discusión y planificación de la segunda vuelta.	15'
• Redistribución de los caramelos (segunda vuelta).	5'
• Realización de la segunda vuelta.	10'
• Verificación de los resultados.	10'
Procesamiento de la información.	45'
Cierre de la sesión.	5'
TOTAL	(1 hora 50') 110'

Al empezar la sesión es importante hacerla de una manera motivadora, dándoles la bienvenida y comunicándoles la nueva oportunidad de capacitación de esta sesión. En eso pueden ayudar los pensamientos reflexivos referidos al tema de lograr objetivos, colocados en las paredes como letreros, por ejemplo: *“Nadie logra hacer nada de importancia a menos que se fije una meta”*. En el ejercicio se encuentra todo el detalle de la sesión, y lo importante es que la facilitadora motive para su realización y se organice tal como está señalado.

El ejercicio diseñado considera los conceptos tales como: objetivos, estrategias, tomar riesgos, compartir experiencias Enseña el trabajo en equipo con metas comunes y permite que cada participante reflexione sobre sí mismo con relación a la realización de una tarea y se aprende que esta experiencia dinámica comparada es una analogía en el plano real; es decir el movimiento del ejercicio permite un aprendizaje inductivo-deductivo a cerca de los conceptos.

Esta experiencia vivencial, apoyada del uso de preguntas claves, proporciona a las participantes una respuesta a las características emprendedoras referidas a la capacidad de planificación, construyéndose los contenidos con la intervención de los participantes y en la interacción directa.

Es importante que los participantes identifiquen el concepto de “planificar” para responder a objetivos colectivos. El propósito de construir una alternativa asociativa fija de manera especial la respuesta de conjunto a los Objetivos, es una reflexión para trabajar en lo que se propongan realizar tanto a nivel personal y/o colectivamente en el corto, mediano, largo plazo.

Ejercicio – “Empresa Solución”

Duración: 60 minutos

Recursos

- ✓ Humanos: Una facilitadora, unas asistentes.
- ✓ Ambientales: Letrero con las reglas del juego y el Cartel con el título “Empresa Solución”.
- ✓ Materiales: Caramelos de tres (3) colores diferentes y fácilmente diferenciables (cantidad de acuerdo al número de participantes), Chocolates u otro tipo de dulce diferente al caramelo (cantidad de acuerdo al número de participantes), Envases para colocar los caramelos y chocolates y papelógrafo, marcadores.

Preparación del ejercicio

La facilitadora previamente debe tener en cuenta el número de participantes para ordenar y considerar los materiales que se van a emplear. Prepara una mesa para ubicar los materiales y tiene listo el cartel “Empresa Solución” para colocarlo en un espacio visible donde se ubique el reparto de materiales. Si participan dos facilitadores, deben definir las funciones que asumirán, quién indicará las reglas del juego, quién repartirá los materiales, etc.

Explicación de las reglas del ejercicio (10')

Empieza el juego cuando la facilitadora anuncia “Empresa Solución” y con voz enérgica y motivadora para entrar al calor del juego, dice que tiene un encargo para la comunidad:

La “Empresa Solución” busca personas exitosas con características emprendedoras, que quieran asumir retos, y para ellas tiene una tarea importante y si la resuelven los beneficios serán grandes para la comunidad. Es muy importante que se haga presente la participación activa de los ciudadanos para llegar a resolver la tarea.

La facilitadora menciona que leerá por una sola vez las reglas y las lee en voz alta. El cartel debe ser preparado con letras grandes de manera visible. Les indica a las participantes que cada una deberá leerlas bien, teniendo presente el contenido antes de empezar, les deja un tiempo para la lectura y después se da la orden de inicio.

Objetivo y reglas de ejercicio (para cartel con letras grandes)

OBJETIVO

Que todas las personas consigan sobrevivir o sea la “sobrevivencia del grupo”

REGLAS

- La jugadora debe cambiar con la Empresa Solución los caramelos; cambiar 3 caramelos de diferente color por un chocolate (1 sobrevivencia) y tiene derecho a recibir un caramelo de vuelta del color de su elección.
- La jugadora puede cambiar 3 chocolates (3 sobrevivencias) con la Empresa Solución por 7 caramelos del color que desee.

Distribución de materiales (5’)

Una vez que se leyeron las reglas, el facilitador verificará el número de participantes para organizar la distribución de los caramelos. Cada participante recibirá dos caramelos del mismo color, con una división proporcional de los distintos colores (la división la conoce la facilitadora y no las participantes).

Ejemplo: si las participantes son 24, se hará una división en tres partes (24 entre 3 = 8) y se repartirá a:

- 8 personas 2 caramelos (rojos)
- 8 personas 2 caramelos (verdes)
- 8 personas 2 caramelos (azules)

El juego radica en que las participantes descubran cómo tener 3 caramelos para canjearlos (solo reciben dos). Mientras se reparten los caramelos nadie intercambia.

Realización de la primera vuelta (5')

El juego se desarrollará en dos vueltas y/o ruedas, una primera en tiempo muy corto (3 hasta 5 minutos) y una siguiente vuelta más larga (10 minutos). Las participantes no deberán saber cómo se reparten los caramelos, estarán a la expectativa solamente de recibirlos.

Las participantes pasan a recoger sus caramelos, los cuales se les entrega en la mano de manera oculta, dos del mismo color, a cada participante. Teniendo en cuenta la regla proporcional arriba mencionada; se les indica que no abran sus puños hasta que se les haya entregado a todas.

Si sobra una persona, quedando desiguales los grupos, para esta primera vuelta no importan y se procede al juego. Una vez terminado el reparto se les da la orden de empezar.

En la primera vuelta del ejercicio, luego del reparto de los caramelos, empezará la acción a la voz de “Sobrevivencia”. El tiempo asignado es de tres (3) minutos más o menos, tratando de que en esta primera parte se produzca la reacción de las participantes. Algunos estarán en incertidumbre, unos lograran sobrevivir y otros no, lo importante es que descubran cómo hacer el ejercicio.

Período de discusión y planificación segunda vuelta (15')

Luego de terminado el tiempo, se preguntará a las participantes: “¿*Quiénes sobrevivieron?*” Enseñan sus chocolates que significa sobrevivir. Aquellos que descubrieron la estrategia del juego sobrevivieron, lograron canjear sus tres caramelos.

La facilitadora pide que le devuelvan los materiales, dejando los chocolates a los que sobrevivieron. La emoción prevalecerá en las participantes que lograron sobrevivir, y las que no sobrevivieron, estarán movidos internamente y se suscitarán reclamos (que las reglas no estaban claras, etc.). La facilitadora, para dar paso a la calma, comunica que se les dará una segunda oportunidad y que podrán realizar el ejercicio una segunda vez.

La facilitadora señalará en su reflexión que el objetivo era la sobrevivencia del grupo y que no era la sobrevivencia personal. Los motiva a leer bien las reglas y a asumir el reto de la segunda vuelta.

Se le dice a las participantes que se dividan en dos (2) grupos y anunciará que esta vez tienen un tiempo de 10 minutos para organizarse, y unos minutos para discutir antes de que empiece el reparto de los caramelos para la segunda vuelta. Las reglas son las mismas y tienen que leerlas con cuidado (la facilitadora ya no lee las reglas, sólo las participantes). Una vez organizados los dos grupos, se procede al reparto de los materiales.

Redistribución de los caramelos (segunda vuelta) (5')

Para la segunda vuelta los grupos deben ser parejos. Si sobrara una persona, se la ubica en el rol de la empresa para apoyar en alguna tarea, para que los grupos se formen con igual número de competidores. Al repartir los caramelos, se tiene presente la misma modalidad del reparto que en la primera opción (en tres partes). *Ejemplo:* como eran 24 personas, al partir en dos grupos quedan dos grupos de 12 personas. Si son 12 en cada grupo quiere decir que (12 entre 3 = 4):

Grupo A	Grupo B
4 personas reciben 2 caramelos verdes.	4 personas reciben 2 caramelos verdes.
4 personas reciben 2 caramelos rojos.	4 personas reciben 2 caramelos rojos.
4 personas reciben 2 caramelos azules.	4 personas reciben 2 caramelos azules.

Segunda vuelta (10')

Una vez que las participantes estén organizadas y tienen sus caramelos, a la voz de “Sobrevivencia”, se empieza la ejecución del juego en su segunda vuelta. Les menciona que cuando un grupo tenga las sobrevivencias necesarias, se dará por concluido el ejercicio. La empresa deberá estar atenta para los canjes por los chocolates.

Es muy importante que se observe el desenvolvimiento de los grupos. Este es un especial momento de observación de los comportamientos individuales para llegar a la meta, y de las estrategias que cada grupo realiza. El facilitador observará, para después considerar lo acontecido en el juego, cuando se procese el ejercicio.

Verificación de los resultados (10')

Al terminar el ejercicio, cuando un grupo ya no tiene caramelos, sólo chocolates (sobrevivencias), se da por terminado el ejercicio preguntando: “¿*Quiénes sobrevivieron?*” Se verifica que el grupo terminó y realmente consiguió las sobrevivencias, y se termina el ejercicio cuando un grupo ha “sobrevivido”.

Este momento es de emociones varias entre las personas que sobrevivieron o no. La facilitadora debe manejar el equilibrio y tratar de explicar que la experiencia como tal (juego); es una simulación, un entretenimiento que nos deja lecciones que se irán comentando. Se procede al procesamiento de la información.

Procesamiento de la experiencia

Duración: 45 minutos

Compartir sentimientos (10')

La facilitadora invita a las asistentes a expresar sus sentimientos, pues la parte emotiva es la primera que está en dinamismo interno:

- ¿Cómo se han sentido al realizar este juego?
- ¿Cómo se han sentido en la primera vuelta? ¿Y en la segunda vuelta?
- ¿Qué sentimientos predominaron a lo largo del juego?

Es importante, antes de analizar la tarea, que las personas comuniquen los sentimientos que se produjeron al jugar, para después entrar al asunto organizativo de la tarea. Se conversa de las emociones y se anota en el papelógrafo las expresiones para que se identifiquen. En este momento la facilitador va descubriendo a través de las emociones las maneras de ser de las participantes y va ubicando a las líderes.

Analizar la tarea (10')

Luego que las participantes analizan las emociones, se empieza a rescatar los aspectos referidos a “lograr el objetivo”, observar cómo se organizaron, cómo planificaron, si aplicaron estrategias, si buscaron información (si leyeron bien el letrero con el objetivo y las instrucciones). Las preguntas ayudarán a construir sus respuestas e identificarán la importancia de trabajar en equipo y organizarse para mejores resultados.

Las preguntas llevan a las respuestas, que con la experiencia vivida se transforman en aprendizaje personal y colectivo. Estas son algunas preguntas base y la facilitadora podrá preguntar otras referidas a la experiencia del juego.

- ¿Qué pasó con los grupos?
- ¿Qué impidió la realización de la tarea en la primera vuelta?
- ¿Qué sucedió antes de iniciar la segunda vuelta?
- ¿Cómo se ejecutó la segunda vuelta?

- ¿Qué permitió alcanzar el éxito? (al grupo ganador)
- ¿Qué factores determinaron que el grupo no tuviera éxito? (al grupo perdedor)
- ¿Cuáles son los resultados del ejercicio?

Se pregunta, y la facilitadora va identificando y anotando las respuestas que expresan los participantes de lo ocurrido, para después hacer un análisis de lo planteado en términos comparativos para establecer las diferencias en los resultados, especialmente las estrategias que utilizó uno u otro grupo para lograr los resultados.

Cuando las participantes terminan de reflexionar sobre lo que pasó en el juego, se lleva el comentario comparativo del juego con las situaciones de la vida diaria; de igual manera las preguntas son la base para desencadenar aprendizajes:

- ¿Cómo debe reaccionar una persona para resolver un problema como el del juego?
- ¿Qué lleva a la eficacia?
- ¿Qué pasa cuando uno no lee bien las informaciones
- ¿Por qué no se arriesgan las personas? ¿Es bueno arriesgarse? ¿Por qué?
- ¿Cómo son los resultados en equipo? ¿Por qué?
- ¿Por qué es importante dirigir, liderar una situación?
- ¿Qué ayuda a una buena organización?

La facilitadora anota en el papelógrafo las ideas significativas que aclararán los conceptos de planificación y organización.

Generalización de de los conceptos (15')

Este es el momento en que la facilitadora explica mejor los conceptos que se van generando y ayuda para aplicarlos en la actividad, se trasladan las respuestas sugeridas y se procuran comparaciones.

De la experiencia del ejercicio vienen los conceptos de: objetivos, estrategias, motivación, buscar información, utilizar bien los recursos.

- ¿Qué son *objetivos*?
- ¿Qué son *estrategias*?
- ¿Qué son *estrategias eficaces*?
- ¿Por qué es importante *buscar información*?
- ¿Por qué es importante el *aprovechamiento racional de los recursos*?
- ¿Por qué es importante la *motivación*?

Se explicará de la necesidad de saber planificar, organizar para lograr los objetivos y tener buenos resultados con menor gasto de tiempo y energía, para generar mayor eficacia en la labor.

Se abordará también la influencia del comportamiento de las personas con relación al “logro de los objetivos” (necesidad de realizar metas), la importancia de la energía positiva, motivación, riesgo para vencer los desafíos y la necesidad de establecer estrategias eficientes. Se explica la responsabilidad de las personas frente al éxito o al fracaso de las tareas y frente a la responsabilidad colectiva.

En el soporte teórico del **Anexo 16**, se encuentran los conceptos en síntesis referidos a la capacidad de planificación.

Aplicación a la realidad (10')

Se relacionará la necesidad de planificación y organización de la empresa, comparando la situación del ejercicio a la vida real. Las organizaciones y empresas tienen similares procedimientos y muchas veces con estrategias eficaces apuntan a resultados interesantes, o de lo contrario no llegan a resultados eficaces.

Se enfocarán también los comportamientos de los dirigentes frente a las tareas encomendadas para la planificación y organización en sus propias organizaciones, cuando se produce un espacio positivo y de acción, cuándo se detiene el proceso de planeamiento con los comportamientos difíciles. Se mencionará la importancia de contribuir con un liderazgo que genere la acción colectiva.

El resumen de las opiniones permite a los participantes involucrarse en la reflexión de la situación real. Todas las respuestas serán anotadas en el papelógrafo para encaminar la siguiente actividad que servirá para proyectar la planificación de las actividades de la empresa.

Cierre de la sesión

Duración 5 minutos:

Se pregunta al finalizar esta primera parte del programa:

- ¿Cómo se han sentido en esta sesión?
- ¿Qué aprendizajes deja esta sesión?

Se escucha y se anota en el papelógrafo las ideas expresadas, se comenta de manera positiva, refrendando las actitudes que son motivo de encuentro y del crecimiento personal e indispensable para generar liderazgo, y se invita a los asistentes a participar en la siguiente sesión. En otra reunión podemos realizar otro ejercicio:

PROGRAMA DE LA SESIÓN	
Actividad	Tiempo
Ejercicio “Juego de Roles”	65'
• Introducción al juego.	10'
• Preparación.	25'
• Presentación.	30'
Procesamiento de la información.	40'
Cierre de la sesión.	5'
TOTAL	(1 hora 50') 110'

Ejercicio - “Juego de roles”

Duración: 65 minutos

El objetivo de este ejercicio es que los participantes, al término de la sesión, identifiquen cómo influyen comportamientos positivos y negativos, tanto en los estilos del liderazgo como en los resultados de las organizaciones. Para este ejercicio se requiere una hoja con los distintos roles (**Anexo 17**) y unos materiales varios (papelógrafos, marcadores, tarjetas, etc.).

Introducción (10’)

El facilitador señala que se trabajará en equipo, por lo cual es conveniente que se formen otros grupos, o los mismos de la sesión anterior. Los grupos recibirán un “rol” a desempeñar, para el cual deberán crear su propio libreto, organizarse y representarlo en el tiempo que señalan las reglas. Cada grupo debe poner un nombre a su historia (un título) y designar los roles que cada uno desempeñará. Todos los integrantes deben participar, ensayar su actuación y presentarla.

Preparación (25’)

Se formarán 4 grupos. Los roles son los siguientes:

- La Junta Directiva de una empresa con actitudes positivas y que actúa con responsabilidad.
- La Junta Directiva de una empresa con actitudes negativas que actúa irresponsablemente.
- Trabajadores que realizan su trabajo con calidad y con actitudes de respeto a sus compañeros.
- Trabajadores que realizan el trabajo sin calidad y cada uno individualmente sin considerar las metas de empresa.

En el **Anexo 17** se encuentra detallado cada uno de los roles. Las reglas son las siguientes, y deben ponerse en un cartel grande, visible para todos:

REGLAS DEL JUEGO DE ROLES

1. Preparación del libreto. 15'
2. Ensayo. 10'
3. Escenificación. 5' por grupo como mínimo.
 - Cada grupo busca un nombre para su historia.
 - Crean el libreto de acuerdo a las pautas recibidas.
 - Designan los roles que cada uno desempeñará.
 - Ensayan su actuación.
 - Escenifican su propuesta.

¡Todos los integrantes deben participar!

Presentación (30')

Al término de la preparación del libreto (10 minutos) y del ensayo (5 minutos) en cada grupo, se presentan los roles. La facilitadora pregunta qué grupo quiere salir primero, y si nadie se anima voluntariamente se procede al sorteo de los grupos.

La facilitadora mencionará que todos los participantes deben observar las actuaciones de cada grupo para después procesar la información y que finalizada cada representación aplaudirán como señal de compañerismo. La participación es seguida un grupo del otro, y cuando terminan los cuatro grupos se inicia el procesamiento de la información.

Procesamiento de la experiencia

Duración: 40 minutos

Compartir sentimientos (10')

La facilitadora, antes de pasar a analizar la actuación en sí, pregunta a los grupos:

- ¿Cómo se han sentido en el rol que desempeñaron?
- ¿Les gustó su rol? ¿Se identificaron con él? ¿Por qué?

Se rescatan los sentimientos y se escuchan las expresiones que cada uno de los asistentes dice, reforzando siempre si hubiese alguna persona emocionalmente afectada por algún rol, indicando que este es un espacio de simulación que ayuda a la reflexión.

Analizar la tarea (10')

Se pregunta a cerca de los comportamientos en los diferentes casos, reflexionando sobre las actitudes positivas y negativas de los personajes.

- ¿Cómo se comportó este personaje?
- ¿Qué personaje tuvo mejor relación con los miembros de su equipo? ¿Por qué?
- ¿Qué personaje no tuvo buenas relaciones con los demás? ¿Por qué no?
- ¿Qué actitudes se destacaron en el grupo?
- ¿Qué actitudes favorecen para integrar un mejor trabajo?
- ¿Qué actitudes no integran?

Generalización de conceptos (10')

Se rescatan las reflexiones procesadas por los participantes, analizando las actitudes positivas y negativas, expresando el porqué se producen y cómo afectan a las organizaciones en los resultados, dimensionando la necesidad de tener líderes que reúnan características emprendedoras, con comportamientos adecuados para impulsar el desarrollo de las organizaciones.

En el soporte teórico en el **Anexo 17.1**, se encuentra el refuerzo al tema del liderazgo.

Aplicación a la realidad (10')

En este momento, se relacionan los comportamientos observados en la experiencia con los que se producen en la vida real en las organizaciones, destacando con los ejemplos que los participantes plantean para aplicarlos a la realidad. Se precisan los conceptos referidos tratando de enfocarlos de manera comparativa:

- ¿Qué resultados produce un buen liderazgo? ¿Por qué?
- ¿Por qué se producen resultados deficientes en el liderazgo de las organizaciones?
- ¿Cómo deben ser los líderes de una empresa?

Se les pide que reflexionen sobre la necesidad de un liderazgo proactivo y emprendedor. En el soporte teórico se encuentra el refuerzo al tema del liderazgo.

Cierre de la sesión

Duración: 5 minutos

Se les pregunta a los participantes:

- ¿Cómo se sintieron este día?
- ¿Qué aprendieron?

Se anotan las ideas fuerza, se agradece la participación y se les invita para la próxima sesión.

Ejercicio - “Los Valores en la Empresa”

Duración: 65 minutos

El objetivo de este ejercicio es que las participantes, al término de la sesión, definen de manera colectiva los principios más significativos para el trabajo asociativo a través de un “Decálogo de Valores” como herramienta para lograr reforzar la filosofía del trabajo desde la labor colectiva.

Para este ejercicio se requiere el compromiso elaborado en la primera sesión “Conociéndonos”, para enlazar el sentido de identidad a nivel individual hacia un enfoque colectivo. También cada grupo recibe 1 papelógrafo, 12 tarjetas y marcadores de diferentes colores.

PROGRAMA DE LA SESIÓN	
Actividad	Tiempo
Ejercicio - “Los valores de la empresa “.	65'
• Introducción al juego.	15'
• Trabajo grupal.	20'
• Presentación.	15'
• Conclusiones.	15'
Procesamiento de la información.	40'
Cierre de la sesión.	5'
TOTAL	(1 hora 50') 110'

Introducción del ejercicio (15')

La facilitadora recordará a los participantes que en la primera sesión “Conociéndonos”, se hizo un compromiso que nació de las ideas de todos los

asistentes. Igualmente en esta sesión se trabajarán las referidas a los valores para construir la filosofía para la empresa.

La facilitadora motivará y explicará que todas las personas somos diferentes, que lo que nos une son las ideas comunes y que al formar una empresa o una entidad asociativa, es bueno que los hombres y mujeres, de manera valorativa, enfoquen los principios para su organización para sostenerla.

La facilitadora señala que se trabajará en grupos con una pregunta generadora, la cual selecciona entre las mencionadas a continuación, y/o introduce otra pregunta similar:

- ¿Cuáles son los principios que deben gobernar en nuestra asociación?
- ¿Qué valores humanos deben gobernar en nuestra asociación?

La facilitadora muestra los ejemplos de valores humanos dados en el **Anexo 18**. Menciona que igualmente esta sesión se trabajará de manera grupal. Se genera nuevos grupos para posibilitar a los participantes trabajar con otras personas y rotar.

Trabajo grupal (20')

Cada grupo elegirá a su líder y/o coordinadora, quien dará la oportunidad de que todos los miembros expliquen sus puntos de vista sobre el tema en mención. El líder además manejará los tiempos para el trabajo en equipo y para exponer. En la exposición es importante que intervengan también otros miembros del grupo, no solamente el líder.

Al interior de cada grupo se determinarán las palabras claves que serán parte de los valores de la empresa. Todos los miembros del grupo dan sus ideas y pueden

mencionar por ejemplo: seriedad, lealtad, puntualidad, calidad, etc. Una vez que existen varias ideas, se decidirá cuáles son las más importantes y se escogerá 10 ideas a manera de decálogo.

Si el grupo quiere considerar una o dos palabras más, está bien, pero es importante condensar y sintetizar, pues a veces en una expresión pueden incluirse dos conceptos. Se escogen las 10 ideas que el grupo considera como muy importantes para normar en la vida asociativa. Estas palabras claves deberán basarse en los aspectos humanos y en los criterios de calidad enfocados en la sesión anterior.

Cuando tengan las 10 palabras, comenzarán a estructurar las frases relativas a cada idea para después ser escritas en el papelógrafo y/o tarjetas. Por ejemplo en cuanto a la palabra “puntualidad”:

“La socia demostrará su puntualidad al entregar el trabajo en el plazo convenido y en su asistencia puntual a las reuniones”.

Después de escoger los 10 valores, cada grupo buscará un nombre para su equipo relacionado al tema que se está tratando (por ejemplo: solidaridad, responsabilidad, justicia).

Presentaciones (15’)

Cada grupo delegará a una representante y/o representantes de su grupo para que exprese los resultados a los que han llegado al terminar la tarea grupal. El tiempo señalado es de 15’ y dependiendo del número de grupos será el tiempo asignado (si son 5 grupos = 3’ por grupo). Los grupos exponen uno a uno y los participantes van valorando las expresiones vertidas, que después serán seleccionadas como el decálogo para la empresa.

Conclusiones (15')

Luego de la exposición de los grupos, la facilitadora solicita que se determinen los valores de la empresa con los aportes elaborados por cada grupo, que se escojan los valores más significativos elaborados por una u otra y con la ayuda de todas se definan los principios que regirán el gobierno de la asociatividad. Todas las participantes seleccionarán y de esta manera sentirán que el aporte es colectivo.

En un papel aparte se ingresa las expresiones que quedan como parte del “Decálogo de valores”. En la vida práctica de una asociación, este decálogo tendría que aprobarse en una asamblea, y podrán ser mejorados con mayor tiempo para la redacción.

Procesamiento de la experiencia

Duración: 40 minutos

Compartir sentimientos (10')

La facilitadora, antes de pasar a analizar la tarea encomendada pregunta a los grupos:

- ¿Cómo se han sentido con esta experiencia?
- ¿Qué les pareció construir el propio decálogo?

Se rescatan las expresiones de este trabajo grupal y se toman en cuenta los sentimientos para relacionarlos, rescatando siempre la importancia de expresarlos y la necesidad de sentirse bien y/o mal. Ello enfoca los estados de ánimo naturales de las personas en determinados momentos. Se enfatizan las acciones positivas del trabajo conjunto.

Analizar la tarea (10')

Se pregunta a cada grupo acerca del decálogo confeccionado, cómo lograron elaborarlo y otras preguntas que a continuación se mencionan, y se procesa la información:

- ¿Qué valores fueron aceptados más fácilmente por todos? ¿Por qué?
- ¿Qué principios fueron más discutidos?
- ¿Por qué quedaron estos valores en el grupo como respuesta de todos?
- ¿Por qué considerar como valor la calidad del servicio o producto?
- ¿Por qué son importantes los valores en un grupo humano?
- ¿Creen que podrían incorporarse otros principios a los ya trabajados?

En este espacio se promueven las reflexiones personales y grupales de los valores aceptados como propuesta para la asociación, relacionando los valores humanos con la responsabilidad de trabajar una propuesta de calidad para el servicio o producto que desarrollarán los participantes.

Generalización los conceptos (10')

Al terminar la socialización de la tarea, se conduce al desarrollo de los conceptos en sí, en este caso de los valores, y se pregunta:

- ¿Qué lección les deja esta actividad trabajada en equipo?
- ¿Qué son los valores? ¿Por qué introducir valores en las asociaciones?

Con estas preguntas base u otras, se enlazan los conceptos de los valores que deben regir en la organización.

En el soporte teórico en el **Anexo 18.1** se encuentran los conceptos base.

Aplicación (10')

En este punto se refuerza el tema vinculado directamente al asociativo.

¿Cómo se desarrollan los valores en las asociaciones de la comunidad?

Se escuchan las expresiones y se refuerzan los contenidos considerados en el decálogo, comparando lo construido como pauta para el comportamiento de los socios de la empresa que permitirá en la realidad plasmarla en el quehacer de las organizaciones.

Cierre de la sesión (5')

Duración: 5 minutos

Se finaliza la sesión rescatando los aspectos aprendidos en ella, preguntando a las participantes y anotando sus comentarios, los cuales servirán de pauta para el informe de la facilitadora de la sesión desarrollada. Anota en el papelógrafo las ideas clave como estrategia de reflexión.

Se les pregunta a los participantes:

- ¿Cómo se sintieron este día?
- ¿Qué aprendieron?

Se anotan las ideas fuertes, se agradece la participación y se les invita para la próxima sesión.

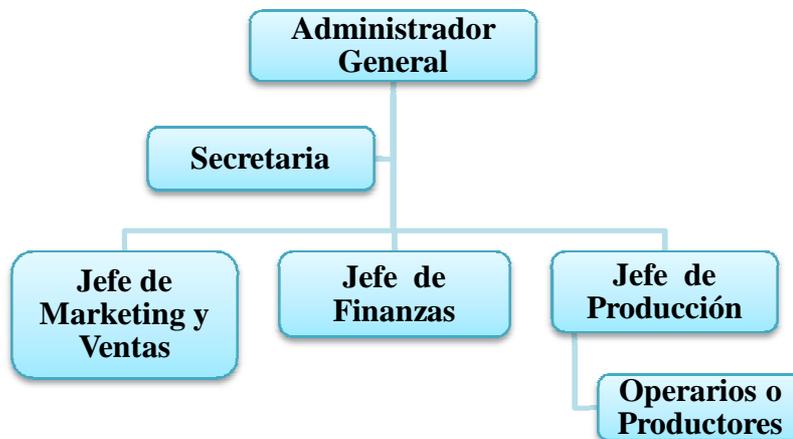


Paso 3

Estructura y Organización Interna: Una parte fundamental en la formulación de proyectos es la estructura Administrativa, en esta parte se definen el Talento Humano que será necesario para cumplir las diferentes actividades y funciones dentro de la Asociatividad. En la organización interna del talento humano contamos con el siguiente personal descrito en el organigrama general.

GRÁFICO # 25

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Funciones y descripción de los cargos. Entre las funciones más importantes tenemos las siguientes descripciones de cargos.

Administrador General

- Planificar los sistemas de control de las operaciones comerciales.
- Planificar y administrar todos los procedimientos de información y comunicación.
- Verificar el cumplimiento de las políticas y reglamento interno de la Asociatividad.
- Elaborar métodos y técnicas de evaluación periódicas de las actividades.
- Coordinar y supervisar los diferentes departamentos.
- Elaboración de las políticas de Recursos Humanos.
- Dirigir y motivar a las personas que integran la Asociatividad.
- Resolver conflictos.
- Aprueba los contratos.

Secretaria

- Contestar llamadas telefónicas y correspondencias.
- Elaborar itinerario con clientes y público en general (Familiarizar a los clientes con los productos que ofrece la Asociatividad).
- Presentar documentación e informes al administrador.
- Hacer y enviar convocatorias a las socias para las sesiones.
- Ser el órgano comunicador de la asociatividad.
- Otras que disponga el jefe inmediato.

Jefe de Marketing y Ventas

- Elaborar los planes de venta y definir las políticas de marketing.
- Mantener contacto directo con los clientes.

- Elaborar estrategias de publicidad y ventas para difundir de la manera más rápida el producto.
- Evaluar el mercado potencial y determinar el crecimiento del mismo.
- Llevar un control sobre el registro de las ventas realizadas.
- Planear y promover el sistema de distribución.
- Otras que disponga el jefe inmediato.

Jefe de Finanzas

- Elaborar y analizar Estados Financieros.
- Elaborar presupuestos anuales.
- Elaborar políticas de precios y cobros.
- Elaboración de nóminas de pago.
- Realizar y declarar todo tipo de impuestos.
- Otras disposiciones que designe el jefe inmediato.

Jefe de producción

- Coordinar todas las actividades y operaciones en la elaboración de las prendas.
- Se encargará de elaborar todas las políticas de compra de materias primas.
- Llevar un registro estadístico de la producción realizada.
- Verificar la calidad y cantidad de la materia prima que ingresan en los procesos productivos.
- Fomentar y desarrollar contactos con proveedores.
- Solicitar cotizaciones para realizar las debidas compras de la materia prima.
- Supervisar que los productos elaborados tengan la calidad requerida.

Operarios o Productores

- Seleccionar y cortar la materia prima.
- Diseñar y elaborar las prendas requeridas.
- Realizar el seguimiento de los procesos productivos.
- Pegar etiquetas.
- Hacer hilván y bastas.
- Pegar botones.
- Planchar las prendas.
- Comprobar las y calidad de las prendas confeccionadas.

Paso 4

Proceso Productivo

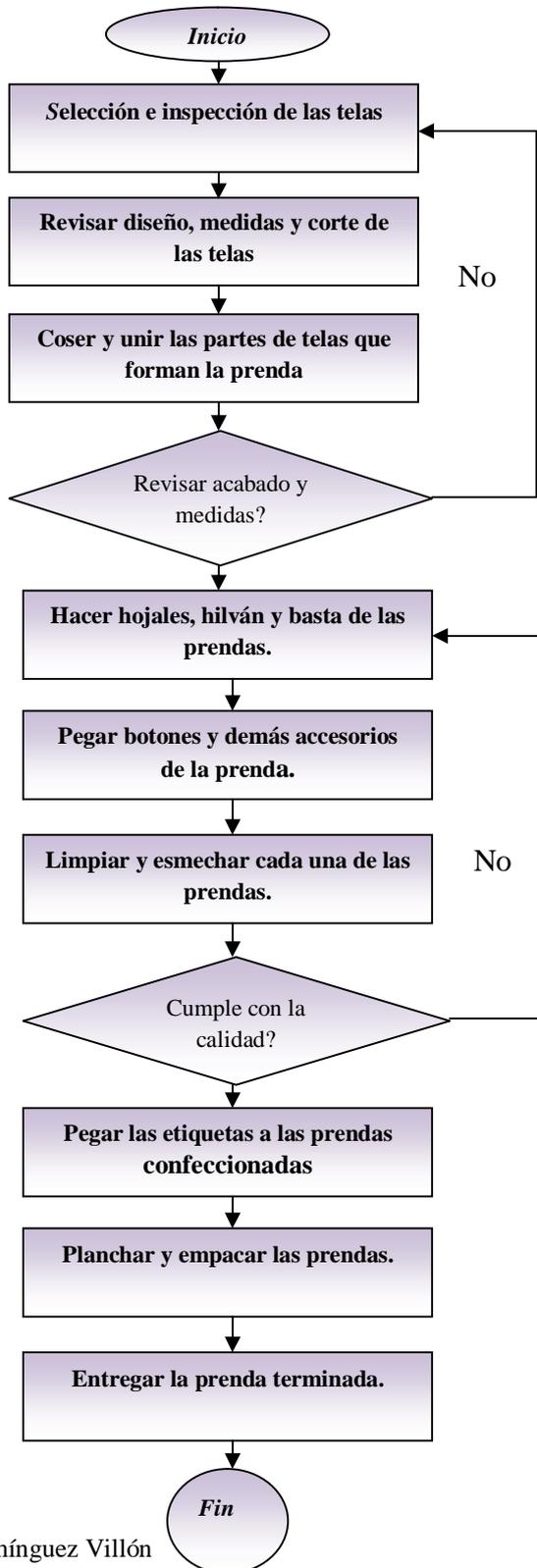
El proceso productivo para la elaboración de las prendas a confeccionar, no es otra cosa que el procedimiento técnico a través del cual se logra la obtención de bienes o servicios a partir de materia prima que se convierte en producto aplicando la función de producción correspondiente.

Para representar y analizar el proceso de la confección se utilizara una de las herramientas más empleadas para la explicación del proceso productivo, el método de diagrama de flujo de operación o generación de servicios, en el cual se aplican símbolos que representan las operaciones y acciones a seguir en la producción.

Estado Inicial	+	Proceso Productivo	=	Producto Final
Tela		Diseño, corte y confección		Prendas

GRÁFICO # 26

DIAGRAMACIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO



Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

El proceso productivo que explicamos en el diagrama de flujo consta de las actividades principales para la elaboración de las prendas, en cada actividad intervienen las mujeres modistas con el fin de optimizar el tiempo y recurso.

GRÁFICO # 27

PROCESO PRODUCTIVO SIN Y CON ASOCIATIVIDAD

	SIN ASOCIATIVIDAD	CON ASOCIATIVIDAD
TELAS	Utilización de telas no recomendadas. No hay ejercicios de innovación en variedades.	Proveedores, colaboran en desarrollar nuevas variedades.
DISEÑO	Una variedad. Calidad no consistente. Alejadas del consumidor Final	Innovación. Tendencias y gustos del consumidor final. Calidad consistente.
CORTE	Indiferenciado. Genérico	Atractivo para el consumidor: Material, forma. Adecuado a la variedad
CONFECCIÓN	Carencias de elementos, de etiquetas.	Ajustados a tiempos de entrega, de calidad.
PRENDAS	Énfasis en el precio	Conoce propiedades del producto. Exigente, Busca Variedad. Variedad
COMERCIALIZACIÓN	Propiedad valorada: El precio. Indiferente al origen del producto	Promoción y Generación de Marca. Ideas de ventas para el Consumo.

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Materiales necesarios para la producción de los productos: Para la elaboración de las diferentes prendas de vestir y del hogar es necesario tener disponible los siguientes materiales directos e indirectos.

CUADRO # 27

MATERIALES Y ACCESORIOS

MATERIALES DIRECTOS		MATERIALES Y ACCESORIOS INDIRECTOS	
Descripción	Unid / Medida	Descripción	Unid / Medida
Tela Principal	Metro	Tijeras	Unidad
Tela Adicional	Metro	Reglas	Unidad
Tela Refuerzo	Metro	Cintas	Unidad
Pellón	Metro	Agujas	Unidad
Cierre	Unidad	Alfileres	Unidad
Hilos	Rollo	Tizas	Unidad
Botones	Unidad	Moldes	Unidad
Etiquetas	Unidad	Gillets	Unidad
Ganchos	Unidad	Agujetas	Unidad

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

Fuente: Entrevistas

3.3.2.3 ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD

¿Cómo lograr que la misión mejore la productividad?

Concretar la acción con la misión, no solo permite mejorar la productividad sino además implantar una disciplina.

Productividad alta mediante la definición de la misión

Una misión bien definida, clara, que inspire, sirve como recordatorio constante para buscar el éxito, estimula las ideas innovadoras y ayuda a concientizar el porqué del esfuerzo para alcanzarla. Para ello decida:

- Consultar y lograr la participación de las mujeres modistas en la toma de decisiones que afecten el trabajo específico.

- Informar abierta y constantemente a las mujeres modistas todo lo que está ocurriendo y se está planificando en la asociatividad.
- Mantener una comunicación cara a cara, sin escritorio, discutir los resultados con todas presentes.
- Buscar productividad terminando, no iniciando, con la rentabilidad.
- La productividad también se verá mejorada haciendo que la auditoria empiece por la misión y estrategia, por el marketing, la innovación, el desarrollo de las modistas, la relación con la comunidad hasta terminar con la rentabilidad.
- Acentuar la atención de mercadeo hacia las personas que deberían ser clientes y no lo son.

¿Cómo lograr que las estrategias mejoren la productividad?

Lograr convenios con instituciones financieras encaminadas a conformar equipos representativos cuya misión sea la de simplificar los procesos específicos de las instituciones respectivas, lo cual mejorará la calidad, la agilidad y la productividad.

Enfoque la productividad hacia:

- El trabajo intelectual.
- La tecnología de procesos.
- La calidad.
- El diseño.
- La innovación.
- El servicio.
- El mercado.
- El dominio y conocimientos de la tecnología.
- El dominio y conocimientos del cliente.

- Maximice la participación en el mercado.
- Haga que las ventas sean un factor de rendimiento sobre la inversión a largo plazo.
- Reconozca que el conocimiento es la fuente de riqueza y tiene consecuencias importantes para la economía y ello a su vez mejora la productividad.
- Reduzca costos y mejore la productividad mediante la participación activa de todas las socias.
- Institucionalizar una campaña interna que posicione al cliente como el centro o protagonista de todas las actividades, mediante pancartas, circulares, cursos, motivación, premios, etc.

¿Cómo lograr mejoras en la productividad?

- Centre la atención en la calidad, el diseño, el servicio, la innovación y el mercadeo.
- Diseñe políticas de compensación y promoción encaminadas a la misión y a medir la productividad.
- Reforzar y facilitar la educación, capacitación y asesoría actualizadas.
- Establecer como política que las modistas expongan sus metas, sus objetivos, realizando reuniones y encuestas semestrales para intercambiar información sobre los resultados obtenidos y las mejoras de la productividad.
- Mantener comunicación estrecha y mejorar constantemente el bienestar y la productividad.
- Instituir la elaboración de folletos de todos los productos que se ofrecen, para educación y atención a clientes internos y externos.

¿Cómo lograr que la educación y el entrenamiento mejoren la productividad?

Convierta a la educación y la al entrenamiento en una disciplina.

- El conocimiento genera productividad cuando lo aplicamos a las tareas que ya sabemos y hacemos.
- El conocimiento aplicado a las tareas nuevas o distintas genera lo que llamamos innovación.
- Para incrementar la productividad, innovación, eduque y entrene con mayor agresividad e intensidad para: basar el liderazgo en el poder intelectual, el conocimiento, la inteligencia emocional y no en el control financiero de todos los costos.

¿Qué innovar para mejorar la productividad?

Administrar en función de las siguientes estrategias:

- Mejoramiento continuo (Calidad Total).
- Buscar productos distintos.
- Innovación genuina.
- Administrar en función del cliente interno, externo y de la competencia, es decir salir a descubrir nuevos horizontes.
- Cambiar el comportamiento de la gente, es decir, modificar hábitos en función de los resultados que se requieran.

3.3.3 IMPACTO AMBIENTAL Y SOCIOECONÓMICO

En la actualidad hay factores sociales que se deben considerar al momento de instalar una asociatividad entre estos tenemos como principal el beneficio de toda la comunidad mediante un adecuado cuidado de los elementos ambientales que pueden ser afectados como son el agua, el aire y el suelo, por lo tanto se deben identificar y apreciar los efectos que pueda ocasionar el proyecto para de esta manera contribuir a mejorar las condiciones ambientales de la población.

Otro factor importante que se debe considerar es el estado de salud de sus socias (mujeres modistas integrantes), que según la Organización Mundial de Salud, abarca bienestar físico, mental y social del individuo.

Las mujeres modistas como principales responsables estarán obligadas a observar, de acuerdo con la naturaleza de su actividad, las normas legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su domicilio donde realizan las prendas para adoptar las medidas necesarias de prevención de accidentes en el uso de las máquinas de trabajo.

De acuerdo al análisis efectuado se ha comprobado que el funcionamiento de talleres de confección de prendas, no causan efectos ambientales de ninguna naturaleza, debido a que su actividad no requiere del uso de maquinarias ni materiales que emitan componentes tóxicos que puedan contaminar el ambiente. Los desechos que se obtengan de esta actividad se deben almacenar hasta que puedan ser empleados en determinadas circunstancias.

Entre los principales mandatos de seguridad e higiene del trabajo tenemos que los locales tendrán iluminación y ventilación suficientes, se conservarán en estado de constante limpieza y protegidos de cualquier difusión infecciosa. Además se deberá realizar revisiones periódicas de las máquinas, a fin de comprobar su buen funcionamiento.

Si el ambiente de trabajo es inadecuado, el rendimiento de los trabajadores se verá afectado o disminuido, por muchas actividades que se ponga en otras actividades y factores, en la capacitación y la asignación de herramientas para crear una atmósfera óptima de trabajo.

Según el esquema de organización de la asociatividad, los servicios y políticas de seguridad tienen el objetivo de establecer normas y procedimientos prácticos, que

aseguren los recursos necesarios para conseguir la prevención de accidentes y controlar los resultados obtenidos. La prevención de los riesgos en el trabajo es una obligación moral, legal y necesaria de seguridad para su salud y su vida.

En resumen podemos decir que el funcionamiento de este tipo de asociatividad no trae efectos nocivos para la naturaleza ni la población, más bien contribuyen a mejorar las condiciones socioeconómicas de la misma al fomentar nuevas fuentes de empleo y proporcionar servicios de mejor calidad para todos.

El impacto ambiental que se proyecta puede resumirse diciendo que: El proyecto ayuda a consolidar una cultura de minimización de la contaminación, gracias al respeto por la normatividad ambiental, en función de preservar y construir un ambiente sano para la presente generaciones sin arriesgar el futuro de las siguientes.

3.3.4 PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

A través del proceso de implementación, se establecen en orden sucesivo las actividades incluidas en el desarrollo de la propuesta en cada etapa del proceso de conformación de la Asociatividad así como el responsable y su periodo de duración.

CUADRO # 27

PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

N°	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	DURACIÓN
1.1	Reconocer e informarse sobre las Aspectos básicos de actividades económicas de la Comuna Río Verde	Egresada	Un Mes
1.2	Marco Teórico de la Investigación	Egresada	Un Mes
1.4	Fundamentación Legal	Egresada	Una Semana
1.5	Definición de términos Básicos	Egresada	Dos Días
1.6	Hipótesis de la Investigación	Egresada	Un Días
1.7	Operacionalización de las Variables	Egresada	Dos Días
2	Metodología de la Investigación	Egresada	Un Mes
3	Propuesta		
3.3.2.1	Identificación y Sencibilización de actores.	Egresada y modistas	15 Días
3.3.2.2	Formación y estructuración de la Asociatividad	Egresada y modistas	
	Paso 1: Construcción de confianza	Egresada y modistas	75´
	Paso 2: Capacidad de Planificación	Egresada y modistas	110´
	Reunión 3: Juego de Roles	Egresada y modistas	110´
	Reunión 4: Valores en la Empresa	Egresada y modistas	110´
	Paso 3: Estructura y Organización Interna	Egresada	4 Horas
	Paso 4: Proceso Productivo	Egresada	3 Días

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

CUADRO # 28
PRESUPUESTO GENERAL SIN ASOCIATIVIDAD
OCTUBRE A SEPTIEMBRE 2011 - 2012

		Mensual		Anual	
INGRESOS			358,00		4296,00
VENTAS			358,00		4296,00
Camisas (2 DOC* \$6,00 C/D)	12,00	48,00		576,00	
Pantalones (1 1/2 DOC* \$18,00 C/D)	27,00	108,00		1296,00	
Faldas (1 1/2 DOC* \$7,00 C/D)	10,50	42,00		504,00	
Blusas (2 DOC* \$6,00 C/D)	12,00	48,00		576,00	
Cortinas (1 DOC* \$13,00 C/D)	13,00	52,00		624,00	
Sobrecama (1 DOC* \$15,00 C/D)	15,00	60,00		720,00	
EGRESOS			50,00		600,00
GASTOS DE OPERACIÓN			50,00		600,00
Mantenimiento de Maquinaria		30,00		360,00	
Energía Eléctrica		20,00		240,00	
UTILIDAD NETA			308,00		3696,00

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

CUADRO # 29

**PRESUPUESTO GENERAL CON ASOCIATIVIDAD
OCTUBRE A SEPTIEMBRE 2011 - 2012**

		Mensual		Anual	
INGRESOS			4968,00		59616,00
VENTAS		3312,00		39744,00	
Camisas (2 DOC* \$6,00)	144,00	576,00		6912,00	
Pantalones (1 1/2 DOC* \$11,00)	198,00	792,00		9504,00	
Faldas (1 1/2 DOC* \$9,00)	162,00	648,00		7776,00	
Blusas (2 DOC* \$6,00)	144,00	576,00		6912,00	
Cortinas (1 DOC* \$7,00)	84,00	336,00		4032,00	
Sobrecama (1 DOC* \$8,00)	96,00	384,00		4608,00	
Costo de Ventas		1656,00		19872	
EGRESOS			2005,63		24361,56
PERSONAL		1126,63		13813,56	
Sueldos		882,00		10584,00	
Sueldo del Administrador	294,00				
Sueldo del Jefe de Marketing y Ventas	294,00				
Sueldo del Jefe de Finanzas	294,00				
Vacaciones	294,00			294,00	
IESS	27,49	82,47		989,60	
Aporte patronal	35,72	107,16		1285,96	
Comisiones		25,00		300,00	
Viáticos y transporte		30,00		360,00	
GASTOS DE OPERACIÓN		585,00		7020,00	
Mantenimiento de Máquina		30,00		360,00	
Papelería		20,00		240,00	
Energía Eléctrica		30,00		360,00	
Auditoría		500,00		6000,00	
Fotocopias		5,00		60,00	
GASTOS GENERALES		294,00		3528,00	
Atención a clientes		294,00		3528,00	
UTILIDAD NETA			2962,37		35254,44

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

CONCLUSIONES

- Las mujeres modistas de la Comuna Rio Verde no están acostumbradas a cooperar con otras, la mayoría de las relaciones que concibe con sus compañeras, son de competencia, no de cooperación.
- En la Comuna Rio Verde, la actividad de la costura tiene gran importancia, por ser una de las profesiones artesanales más antiguas y generadora de ingresos económicos para el sustento diario de los hogares, por lo que estoy convencida que este trabajo llevado a su ejecución se constituye en una fuente de beneficios para el sector artesanal.
- El sector de corte y confección es uno de los más potenciales, debido a que no ha sido explotado en la forma que se lo ha hecho en otras regiones y constituye una importante fuente de empleo y riqueza.
- La solución a estos problemas, en gran parte (como sucede con la gran mayoría de los problemas que vive el país), se da por medio de la educación, en este caso, de las modistas que decidan asociarse.
- Es imprescindible que el Estado, las asociaciones empresariales, y demás instituciones pongan énfasis en el desarrollo de estos modelos, que permitan sacar un gran provecho de la sinergia generada por el intercambio de experiencias. Y es también responsabilidad de los profesionales, fomentar y participar en estos proyectos de forma activa, e incluso promoviendo nuevos espacios de reunión.
- Estas características, debidamente orientadas, permitirían a las modistas obtener importantes beneficios que ofrece la acción colectiva, ya sea acceso a créditos productivos, reconocimiento por parte de la sociedad, o capacidad de acceder a mercados más eficientes.
- Las mujeres modistas de la comuna no se encuentran asociadas en su totalidad y quienes lo están, reciben muy poco o nada de beneficios tales como capacitación, esto no les ha permitido mejorar el producto y/o servicio que ofrecen a sus consumidores.

- Las modistas ejecutan sus actividades diarias de forma empírica, adicionalmente no se preocupan de asistir a cursos de capacitación que les permita conocer las nuevas formas de confección y tendencias de la moda, necesarias para el fortalecimiento de sus productos y satisfacción de las necesidades de sus clientes.
- Las oportunidades de mercado y las fortalezas de quienes se dedican a esta actividad, no han sido explotadas ni aprovechadas, por desconocimiento en técnicas de administración, comercialización y del mercado en general por parte de sus propietarios.

RECOMENDACIONES

- Convencida de que los ideales pueden concretarse en la vida se sugiere con certeza la creación de esta Asociatividad, que ofertando los productos y servicios de las modistas, sirva de modelo económico – productivo para las nuevas generaciones de profesionales emprendedores, con el fin de fomentar el desarrollo de las modistas, que sean más productivas, tengan capacitación permanente mediante cursos de actualización de las nuevas tendencias de la moda y brindándoles estabilidad laboral acorde a su rendimiento.
- El modelo de Asociatividad debe ser ejecutada para así fortalecer el desarrollo en nuestra región. Esto representa una gran oportunidad de negocios para las modistas, quienes por su preparación pueden impulsar y apoyar la creación de asociaciones, que permitan generar bienestar y desarrollo socioeconómico a nuestra provincia.
- Instituciones como las universidades y los organismos encargados de promover la competitividad y productividad, deben fomentar programas de capacitación y apoyo, con el fin de aprovechar los conocimientos y experiencias que estas poseen y así mejorar las condiciones económicas de los microempresarios, los mismos que permitirán generar mayores fuentes de empleo, crecimiento en el mercado y satisfacción de los clientes.
- Concientizar a las entidades que fomenten el desarrollo económico del país, para que presten mayor atención a los sectores artesanales especialmente a los de corte y confección para que otorguen financiamiento a los proyectos que se presenten y de esta manera se desarrollen.
- Elegir acertadamente los proveedores de la materia prima, insumos y materiales que requiere para la confección de productos de calidad y a precios competitivos, creando un ambiente organizacional adecuado para una excelente administración, y fortalecimiento de la imagen competitiva de la asociatividad.

- Optimizar la productividad de las modistas a través del entrenamiento permanente a ellas para mejorar su educación, experiencia, niveles de aspiración, compromiso laboral, liderazgo y motivación hacia su trabajo, dando como resultado final mejores niveles de competitividad lo cual garantizará mayor confiabilidad a sus clientes.
- Solicitar a las Universidades e instituciones dedicadas a la asesoría técnica, apoyo a través de estudiantes de último año y personal de las instituciones asesoras a fin de que se logre la integración en forma técnica.
- Una vez constituida la asociación debe darse a conocer a los miembros sobre la administración, del funcionamiento del modelo, estructura organizativa, descripción de cargos, procedimientos y herramientas de control a fin de lograr los objetivos en forma integral.
- No se debe comenzar el proyecto asociativo sin contar con el completo y expreso compromiso de las asociadas participantes.

BIBLIOGRAFÍA

1. RODRÍGUEZ RIVERO, Dionicio. Estrategias asociativas de apoyo para las pequeñas y medianas empresas (PYMES) productoras del circuito lácteo, Municipio Urdaneta, Estado Lara. 2011.
2. MOROSI, Pablo. “Buscan promover la competitividad de las pequeñas empresas”. La Nación, 14 de abril de 2001.
3. LA NACIÓN. “La asociación genera nuevas oportunidades”. 28 de mayo de 2002.
4. BARREIRO, Fernando. “La cooperación entre actores para realizar fines comunes”. Tomado del Boletín Electrónico “El mundo de la pequeña empresa”. Uruguay, Agosto de 2002.
5. LA NACIÓN. “La asociación genera nuevas oportunidades”. 28 de mayo de 2002.
6. PROYECTOS DE INNOVACIÓN EN IX REGIÓN DE LA ARAUCANÍA. Modelo Organizacional de Empresas Asociativas Campesinas. Fundación para la Innovación Agraria. Ministerio de Agricultura. Junio 2010.
7. ECUADOR. REGISTRO OFICIAL N° 444. Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario. 10 de Mayo del 2011.
8. CRUZ YANES, Carlos Ovidio. Tesis “Propuesta de un modelo de Asociatividad que contribuya a generar competitividad en las microempresas panificadoras de los Municipios de Osicala, Meanguera y Joateca departamento de Morazan”. Junio 2006.
9. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE EL SALVADOR. Propuesta de un modelo de Asociatividad como estrategia competitiva ante el tratado de libre comercio México-El Salvador para las medianas empresas productoras de medicamentos del municipio de San Salvador. biblioteca.utec.edu.sv

10. ECUADOR. REGISTRO OFICIAL N° 351. Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones. 29 de Diciembre del 2010.
11. ECUADOR. Constitución de la República del Ecuador. 2008
12. ÁREA DE CAPITAL SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL DEL INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS (UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA). Estrategias Asociativas para Micro y Pequeñas empresas. 2007.
13. OFICINA SUBREGIONAL PARA LOS PAÍSES ANDINOS. Formación de Capacidades para la Asociatividad Empresarial. Serie, Microempresas Asociativas de Servicios. 2005
14. CAYAPA REVISTA VENEZOLANA DE ECONOMÍA SOCIAL. Modelo asociativo para el mejoramiento de la competitividad de la pequeña y mediana empresa del sector confección. 2005.
15. DEL VALLE, Manuel. Tejiendo capacidades para la exportación. Textiles y confecciones del Ecuador y el mercado de los E.E.U.U.
16. Oriundos de la comuna Río Verde que contribuyeron, narrando la historia de la Comuna:
 - Mireya Domínguez Lavayen
 - Juan Ramón Domínguez González
 - Clara Juliana González Lavayen
17. <http://www.monografias.com/trabajos35/sociedad/sociedad.shtml>
18. <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/asociapymemariela.htm>
19. <http://www.monografias.com/trabajos-pdf3/asociatividad-organizaciones-juridicas/asociatividad-organizaciones-juridicas.shtml>
20. http://www.wikilearning.com/monografia/asociatividad_en_pymes/14123-6
21. <http://www.gestiopolis.com/canales/economia/articulos/20/asociatividad.htm>

ANEXOS

ANEXO 1:

CODIFICACIÓN DE LA LEY DE ORGANIZACIÓN Y REGIMEN DE COMUNAS

H. CONGRESO NACIONAL

LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN Y CODIFICACIÓN

RESUELVE

EXPEDIR:

CODIFICACIÓN DE LA LEY DE ORGANIZACIÓN Y RÉGIMEN DE
COMUNAS

CODIFICACIÓN

2004 - 04

Esta Codificación fue elaborada por la Comisión de Legislación y Codificación, de acuerdo con lo dispuesto en el número 2 del Art. 139 de la Constitución Política de la República.

TÍTULO

I

CONSTITUCIÓN

Art. 1.- ESTABLECIMIENTO Y NOMINACIÓN DE LAS COMUNAS.- Todo centro poblado que no tenga la categoría de parroquia, que existiera en la actualidad o que se estableciere en lo futuro, y que fuere conocido con el nombre

de caserío, anejo, barrio, partido, comunidad, parcialidad, o cualquiera otra designación, llevará el nombre de comuna, a más del nombre propio con el que haya existido o con el que se fundare.

Art. 2.- SUJECCIÓN A LA JURISDICCIÓN PARROQUIAL.- La comuna estará sujeta a la jurisdicción de la parroquia urbana o rural dentro de cuya circunscripción territorial se encuentre.

Art. 3.- PERSONERÍA JURÍDICA DE LAS COMUNAS.- Las comunas se regirán por esta Ley y adquirirán personería jurídica, por el solo hecho de atenerse a ella.

En la aplicación de la presente Ley se garantiza el ejercicio de los derechos colectivos de los pueblos indígenas que se autodefinen como nacionalidades de raíces ancestrales y de los pueblos negros o afroecuatorianos, así como, de las comunidades que forman parte de estas colectividades de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 84 de la Constitución Política de la República.

Art. 4.- DEPENDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA.- Administrativamente las comunas dependen del Ministerio de Agricultura y Ganadería. Los derechos que esta Ley concede a las comunas, estarán supervisados y dirigidos por el indicado Ministerio.

Art. 5.- REQUISITO PARA CONSTITUIR UNA COMUNA.- Para poder constituir una comuna es indispensable que el número de habitantes que radiquen habitualmente en ella, sea no menor de cincuenta.

Art. 6.- POSESIÓN DE BIENES COLECTIVOS.- Los habitantes de las comunas podrán poseer bienes colectivos, como tierras de labranza y pastoreo, industrias, acequias, herramientas, semovientes, establecimientos educacionales, etc.

Art. 7.- USO Y GOCE DE BIENES COLECTIVOS.- Los bienes que posean o adquieran en común, serán patrimonio de todos sus habitantes; su uso y goce se adecuarán, en cada caso, a la mejor conveniencia de cada uno de ellos, mediante la reglamentación que se dicte, libremente, para su administración.

Art. 8.- DEL CABILDO.- El órgano oficial y representativo de la comuna es el cabildo, integrado por cinco miembros, quienes ejercerán las funciones de presidente, vicepresidente, tesorero, síndico y secretario.

Art. 9.- REGISTRO DE HABITANTES DE LA COMUNA.- En cada comuna se establecerá un registro, que será llevado por el presidente y por el secretario del cabildo, en un libro en el cual se anotarán los nombres de todos los habitantes que residan en el lugar.

Art. 10.- INVENTARIO DE BIENES COLECTIVOS.- Igualmente se llevará un Libro de Inventarios de los Bienes que en común posea la comuna, según el modelo que, impreso, proporcionará el Ministerio de Agricultura y Ganadería. Una copia de dichos inventarios, autenticada por el presidente y el secretario del cabildo, se remitirá a dicho Ministerio.

ANEXO 2:

CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA

Art. 55.- Las personas usuarias y consumidoras podrán constituir asociaciones que promuevan la información y educación sobre sus derechos, y las representen y defiendan ante las autoridades judiciales o administrativas.

Para el ejercicio de este u otros derechos, nadie será obligado a asociarse.

Capítulo cuarto

Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades

Art. 56.- Las comunidades, pueblos, y nacionalidades indígenas, el pueblo afroecuatoriano, el pueblo montubio y las comunas forman parte del Estado ecuatoriano, único e indivisible.

Art. 57.- Se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, de conformidad con la Constitución y con los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos, los siguientes derechos colectivos:

1. Mantener, desarrollar y fortalecer libremente su identidad, sentido de pertenencia, tradiciones ancestrales y formas de organización social.
2. No ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica o cultural.

3. El reconocimiento, reparación y resarcimiento a las colectividades afectadas por racismo, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia y discriminación.
4. Conservar la propiedad imprescriptible de sus tierras comunitarias, que serán inalienables, inembargables e indivisibles. Estas tierras estarán exentas del pago de tasas e impuestos.
5. Mantener la posesión de las tierras y territorios ancestrales y obtener su adjudicación gratuita.
6. Participar en el uso, usufructo, administración y conservación de los recursos naturales renovables que se hallen en sus tierras.
7. La consulta previa, libre e informada, dentro de un plazo razonable, sobre planes y programas de prospección, explotación y comercialización de recursos no renovables que se encuentren en sus tierras y que puedan afectarles ambiental o culturalmente; participar en los beneficios que esos proyectos reporten y recibir indemnizaciones por los perjuicios sociales, culturales y ambientales que les causen. La consulta que deban realizar las autoridades competentes será obligatoria y oportuna. Si no se obtuviese el consentimiento de la comunidad consultada, se procederá conforme a la Constitución y la ley.
8. Conservar y promover sus prácticas de manejo de la biodiversidad y de su entorno natural. El Estado establecerá y ejecutará programas, con la participación de la comunidad, para asegurar la conservación y utilización sustentable de la biodiversidad.
9. Conservar y desarrollar sus propias formas de convivencia y organización social, y de generación y ejercicio de la autoridad, en sus territorios legalmente reconocidos y tierras comunitarias de posesión ancestral.

10. Crear, desarrollar, aplicar y practicar su derecho propio o consuetudinario, que no podrá vulnerar derechos constitucionales, en particular de las mujeres, niñas, niños y adolescentes.

11. No ser desplazados de sus tierras ancestrales.

12. Mantener, proteger y desarrollar los conocimientos colectivos; sus ciencias, tecnologías y saberes ancestrales; los recursos genéticos que contienen la diversidad biológica y la agrobiodiversidad; sus medicinas y prácticas de medicina tradicional, con inclusión del derecho a recuperar, promover y proteger los lugares rituales y sagrados, así como plantas, animales, minerales y ecosistemas dentro de sus territorios; y el conocimiento de los recursos y propiedades de la fauna y la flora. Se prohíbe toda forma de apropiación sobre sus conocimientos, innovaciones y prácticas.

13. Mantener, recuperar, proteger, desarrollar y preservar su patrimonio cultural e histórico como parte indivisible del patrimonio del Ecuador.

El Estado proveerá los recursos para el efecto.

14. Desarrollar, fortalecer y potenciar el sistema de educación intercultural bilingüe, con criterios de calidad, desde la estimulación temprana hasta el nivel superior, conforme a la diversidad cultural, para el cuidado y preservación de las identidades en consonancia con sus metodologías de enseñanza y aprendizaje.

Se garantizará una carrera docente digna. La administración de este sistema será colectiva y participativa, con alternancia temporal y espacial, basada en veeduría comunitaria y rendición de cuentas.

15. Construir y mantener organizaciones que los representen, en el marco del respeto al pluralismo y a la diversidad cultural, política y organizativa. El Estado reconocerá y promoverá todas sus formas de expresión y organización.

16. Participar mediante sus representantes en los organismos oficiales que determine la ley, en la definición de las políticas públicas que les conciernan, así como en el diseño y decisión de sus prioridades en los planes y proyectos del Estado.

17. Ser consultados antes de la adopción de una medida legislativa que pueda afectar cualquiera de sus derechos colectivos.

18. Mantener y desarrollar los contactos, las relaciones y la cooperación con otros pueblos, en particular los que estén divididos por fronteras internacionales.

19. Impulsar el uso de las vestimentas, los símbolos y los emblemas que los identifiquen.

20. La limitación de las actividades militares en sus territorios, de acuerdo con la ley.

21. Que la dignidad y diversidad de sus culturas, tradiciones, historias y aspiraciones se reflejen en la educación pública y en los medios de comunicación; la creación de sus propios medios de comunicación social en sus idiomas y el acceso a los demás sin discriminación alguna.

Los territorios de los pueblos en aislamiento voluntario son de posesión ancestral irreductible e intangible, y en ellos estará vedada todo tipo de actividad extractiva.

El Estado adoptará medidas para garantizar sus vidas, hacer respetar su autodeterminación y voluntad de permanecer en aislamiento, y precautelar la observancia de sus derechos. La violación de estos derechos constituirá delito de etnocidio, que será tipificado por la ley.

El Estado garantizará la aplicación de estos derechos colectivos sin discriminación alguna, en condiciones de igualdad y equidad entre mujeres y hombres.

Art. 58.- Para fortalecer su identidad, cultura, tradiciones y derechos, se reconocen al pueblo afroecuatoriano los derechos colectivos establecidos en la Constitución, la ley y los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos.

Art. 59.- Se reconocen los derechos colectivos de los pueblos montubios para garantizar su proceso de desarrollo humano integral, sustentable y sostenible, las políticas y estrategias para su progreso y sus formas de administración asociativa, a partir del conocimiento de su realidad y el respeto a su cultura, identidad y visión propia, de acuerdo con la ley.

Art. 60.- Los pueblos ancestrales, indígenas, afroecuatorianos y montubios podrán constituir circunscripciones territoriales para la preservación de su cultura. La ley regulará su conformación.

Se reconoce a las comunas que tienen propiedad colectiva de la tierra, como una forma ancestral de organización territorial.

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y

distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

ANEXO 3:

CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN

TÍTULO II

Del Desarrollo Productivo de la Economía Popular, Solidaria y Comunitaria

Art. 22.- Medidas específicas.- El Consejo Sectorial de la Producción establecerá políticas de fomento para la economía popular, solidaria y comunitaria, así como de acceso democrático a los factores de producción, sin perjuicio de las competencias de los Gobiernos Autónomos Descentralizados y de la institucionalidad específica que se cree para el desarrollo integral de este sector, de acuerdo a lo que regule la Ley de esta materia.

Adicionalmente, para fomentar y fortalecer la economía popular, solidaria y comunitaria, el Consejo Sectorial de la Producción ejecutará las siguientes acciones:

- a) Elaborar programas y proyectos para el desarrollo y avance de la producción nacional, regional, provincial y local, en el marco del Estado Intercultural y Plurinacional, garantizando los derechos de las personas, colectividades y la naturaleza;
- b) Apoyar y consolidar el modelo socio productivo comunitario para lo cual elaborará programas y proyectos con financiamiento público para: recuperación, apoyo y transferencia tecnológica, investigación, capacitación y mecanismos comercialización y de compras públicas, entre otros;
- c) Promover la igualdad de oportunidades a través de la concesión de beneficios, incentivos y medios de producción;

- d) Promover la seguridad alimentaria a través de mecanismos preferenciales de financiamiento de las micro, pequeña, mediana y gran empresa de las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias;
- e) Financiar proyectos productivos de las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias que impulsen la producción agrícola, pecuaria, artesanal, pesquera, minera, industrial, turística y otras del sector.

Los ministerios del ramo o secretarías nacionales que tengan como competencia el fomento de la economía popular, solidaria y comunitaria, presentarán al término del ejercicio económico anual, al ministerio que presida el Sectorial de la Producción, reportes sobre los recursos invertidos en programas de generación de capacidades, innovación, emprendimientos, tecnología, mejora de productividad, asociatividad, fomento y promoción de oferta exportable, comercialización, entre otros, con el objeto de potenciar este sector de la economía.

ANEXO 4:

**LEY ORGÁNICA DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA Y DEL
SECTOR FINANCIERO POPULAR Y SOLIDARIO**

Quito, Martes 10 de Mayo del 2011 -- N° 444

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Oficio N° T.4887-SNJ-11-664

Quito, 28 de abril de 2011

Ingeniero

Hugo E. del Pozo Barrezueta

Director del Registro Oficial

Presente

De mi consideración:

Mediante oficio N° PAN-FC-011-511 de abril 14 del presente año, el arquitecto Fernando Cordero Cueva, Presidente de la Asamblea Nacional, puso a consideración del señor Presidente de la República el Proyecto de "**LEY ORGÁNICA DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA Y DEL SECTOR FINANCIERO POPULAR Y SOLIDARIO**".

Título I

Del Ámbito, Objeto y Principios

Artículo 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.

Artículo 2.- Ámbito.- Se rigen por la presente ley, todas las personas naturales y jurídicas, y demás formas de organización que, de acuerdo con la Constitución, conforman la economía popular y solidaria y el sector Financiero Popular y Solidario; y, las instituciones públicas encargadas de la rectoría, regulación, control, fortalecimiento, promoción y acompañamiento.

Las disposiciones de la presente Ley no se aplicarán a las formas asociativas gremiales, profesionales, laborales, culturales, deportivas, religiosas, entre otras, cuyo objeto social principal no sea la realización de actividades económicas de producción de bienes o prestación de servicios.

Tampoco serán aplicables las disposiciones de la presente Ley, a las mutualistas y fondos de inversión, las mismas que se regirán por la Ley General de Instituciones del Sistema Financiero y Ley de Mercado de Valores, respectivamente.

Artículo 3.- Objeto.- La presente Ley tiene por objeto:

- a) Reconocer, fomentar y fortalecer la Economía Popular y Solidaria y el Sector Financiero Popular y Solidario en su ejercicio y relación con los demás sectores de la economía y con el Estado;
- b) Potenciar las prácticas de la economía popular y solidaria que se desarrollan en las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades, y en sus unidades económicas productivas para alcanzar el Sumak Kawsay;

- c) Establecer un marco jurídico común para las personas naturales y jurídicas que integran la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario;
- d) Instituir el régimen de derechos, obligaciones y beneficios de las personas y organizaciones sujetas a esta ley; y,
- e) Establecer la institucionalidad pública que ejercerá la rectoría, regulación, control, fomento y acompañamiento.

Artículo 4.- Principios.- Las personas y organizaciones amparadas por esta ley, en el ejercicio de sus actividades, se guiarán por los siguientes principios, según corresponda:

- a) La búsqueda del buen vivir y del bien común;
- b) La prelación del trabajo sobre el capital y de los intereses colectivos sobre los individuales;
- c) El comercio justo y consumo ético y responsable;
- d) La equidad de género;
- e) El respeto a la identidad cultural;
- f) La autogestión;
- g) La responsabilidad social y ambiental, la solidaridad y rendición de cuentas; y,
- h) La distribución equitativa y solidaria de excedentes.

Artículo 5.- Acto Económico Solidario.- Los actos que efectúen con sus miembros las organizaciones a las que se refiere esta Ley, dentro del ejercicio de las actividades propias de su objeto social, no constituyen actos de comercio o civiles sino actos solidarios y se sujetarán a la presente Ley.

Artículo 6.- Registro.- Las personas y organizaciones amparadas por esta Ley, deberán inscribirse en el Registro Público que estará a cargo del ministerio de

Estado que tenga a su cargo los registros sociales. El registro habilitará el acceso a los beneficios de la presente Ley.

Artículo 7.- Glosario.- Para los fines de la presente Ley, se aplicarán las siguientes denominaciones:

- a) Organizaciones del sector asociativo, como "asociaciones";
- b) Organizaciones del sector cooperativista, como "cooperativas";
- c) Comité Interinstitucional de la Economía Popular y Solidaria y del sector Financiero Popular y Solidario, como "Comité Interinstitucional";
- d) Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, como "Superintendencia";
- e) Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria, como "Instituto";
- f) Junta de Regulación del Sector Financiero Popular y Solidario, como "Junta de Regulación" y,
- g) Corporación Nacional de Finanzas Populares y Solidarias, como "Corporación".

Título II De la

Economía Popular y Solidaria

Capítulo I

De las Formas de Organización de la Economía Popular y Solidaria

Sección 2

De las Organizaciones del Sector Asociativo

Artículo 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.

Artículo 19.- Estructura Interna.- La forma de gobierno y administración de las asociaciones constarán en su estatuto social, que preverá la existencia de un órgano de gobierno, como máxima autoridad; un órgano directivo; un órgano de control interno y un administrador, que tendrá la representación legal; todos ellos elegidos por mayoría absoluta, y sujetos a rendición de cuentas, alternabilidad y revocatoria del mandato.

La integración y funcionamiento de los órganos directivos y de control de las organizaciones del sector asociativo, se normará en el Reglamento de la presente Ley, considerando las características y naturaleza propias de este sector.

Artículo 20.- Capital Social.- El capital social de estas organizaciones, estará constituido por las cuotas de admisión de sus asociados, las ordinarias y extraordinarias, que tienen el carácter de no reembolsables, y por los excedentes del ejercicio económico.

En el caso de bienes inmuebles obtenidos mediante donación, no podrán ser objeto de reparto en caso de disolución y se mantendrán con el fin social materia de la donación.

ANEXO 5

OFICIO DE SOLICITUD PARA APROBACIÓN DE ESTATUTOS

Señor.

Subsecretario Regional del MIPRO en el Litoral.

Ciudad.

Por cumplir con los requisitos necesarios, solicito la aprobación de los estatutos de la **ASOCIACIÓN DE “MUJERES MODISTAS DE LA COMUNA RÍO VERDE DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA”**

Cordialmente,

Ing. Neicer Zapata Jiménez
C.C. No. 020092078-3

Ab. Franklin Lopez Hinojosa
Reg. Prof. C.A.G. No. 12835

ACTA CONSTITUTIVA DE LA ASOCIATIVIDAD “ ”

En la ciudad de , a las H del día del mes de del dos mil , en virtud de la convocatoria efectuada por el señor , se reúnen los señores: , , , y , con el fin de conocer el siguiente ORDEN DEL DÍA:

1. Verificación del quórum.
2. Designación de Presidente y Secretario de la reunión;
3. Constitución de una entidad sin ánimo de lucro;
4. Aprobación de estatutos;
5. Nombramiento de la Directiva.

VERIFICACIÓN DEL QUÓRUM.

1. La secretaria de la reunión hizo el llamado a lista de los asistentes y se pudo constatar la presencia de un número de 5 personas, por lo tanto hay quórum válido para constituir esta clase de entidad.

2. NOMBRAMIENTO DEL PRESIDENTE Y SECRETARIO DE LA REUNION.

Se procedió a la designación de la señora como Presidente de la reunión y a la señora para que actuara como Secretaria.

3. CONSTITUCION DE LA ORGANIZACIÓN

El Presidente de la reunión manifestó a los asistentes que la finalidad de la misma era constituir una corporación sin ánimo de lucro que se denominará: “ ”.

Una vez enterados todos los presentes sobre la finalidad que desarrollará la Entidad, manifestaron su aprobación y deseo de constituir la.

4. APROBACION DE ESTATUTOS.

El Presidente de la reunión leyó el proyecto de estatutos de la entidad que se va a constituir, los cuales fueron aprobados en su integridad por los asistentes.

5. ELECCION DEL DIRECTORIO.

El presidente solicitó a los asistentes que presentaran las candidaturas para la elección del Directorio de la Organización, resultando elegidas por unanimidad las siguientes personas:

Presidente y Representante Legal

Vicepresidente

Secretario

Tesorero

Vocal

Agotado el orden del día, el Presidente concede un receso para la elaboración del acta, la cual una vez leída fue aprobada por unanimidad dando por terminada la reunión a las siete de la noche, de la fecha indicada y para constancia firman el acta todos los socios.

NOMBRES

FIRMAS

, de del 20

ANEXO 6

ESTATUTO DE LA ASOCIACIÓN ARTESANAL “ “

CAPÍTULO I

DE LA CONSTITUCIÓN, DOMICILIO, FINES Y MEDIOS

Art. 1.- Constitúyese la Asociación Artesanal, domiciliada en la comunidad , parroquia , cantón , provincia de , República del Ecuador, como persona jurídica de derecho privado, sin fines de lucro, patrimonio propio, duración indefinida y número de socios ilimitado, la cual se regirá por su Estatuto; Reglamento Interno; Reglamento para la aprobación de estatutos, reformas y codificaciones, liquidación y disolución, y registro de socios y directivas, de las organizaciones previstas en el Código Civil y en la Leyes Especiales; Ley de Fomento Artesanal; y, Ley de Arbitraje y Mediación.

Art. 2.- La Asociación como tal no podrá intervenir en asuntos de carácter político ni religioso.

Art. 3.- Son fines de la Asociación:

- a) Promover la unidad, solidaridad y mutua colaboración, en coordinación con el Directorio y los diferentes grupos de trabajo;
- b) Tecnificar la producción y comercialización de bienes primarios y secundarios;
- c) Buscar mercados y mejores precios para la venta de su producción;

- d) Procurar mejores condiciones de vida para sus socios, familias y comunidad;
- e) Realizar planes de trabajo, proyectos y programas que vayan directamente en beneficio de los socios, la familia y la comunidad;
- f) Preparar a sus socios para que participen en la dirección de la organización con eficiencia;
- g) Mantener relaciones de confraternidad con organizaciones similares;
- h) Adquirir toda clase de bienes muebles e inmuebles, maquinaria y demás herramientas necesarias para la producción de bienes primarios y secundarios;
- i) Realizar gestiones ante las instituciones públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales, para obtener el financiamiento de los diferentes proyectos y programas que vaya a implementar;
- j) Agrupar en su seno a todos los productores de bienes primarios y secundarios de la zona que así lo desearan;
- k) Buscar préstamos favorables para mejorar la producción; y,
- l) Promover el ahorro y crédito en beneficio de sus socios.

Art. 4.- Para el cumplimiento de sus fines, la Asociación podrá utilizar todos los medios legales permitidos por la ley.

CAPÍTULO II

DE LOS SOCIOS

Art. 5.- Son socios todos los que suscribieron el Acta Constitutiva y los que posteriormente solicitaren su ingreso por escrito y fueren aceptados por el Directorio, previo el cumplimiento de los requisitos

establecidos en el Estatuto y Reglamento Interno y que se encuentren al día en el cumplimiento de sus obligaciones pecuniarias con la Asociación.

Art. 6.- Son derechos de los socios:

- a) Intervenir en la deliberación de la Asamblea General con voz y voto;
- b) Elegir y ser elegidos para los cargos directivos de la Asociación;
- c) Participar en los eventos que la Asociación promueva;
- d) Solicitar información de la gestión económica y social de la Asociación;
- e) Gozar de los beneficios que establezca la Asociación en beneficio de sus socios;
- f) Someter a consideración de la Asamblea General y del Directorio, proyectos y sugerencias para la mejor marcha de la Asociación; y,
- g) Ser copropietario de los bienes muebles e inmuebles que tenga la Asociación.

Art. 7.- Son obligaciones de los socios:

- a) Cumplir y hacer cumplir el Estatuto, Reglamento Interno y demás resoluciones y acuerdos determinados por los Órganos Directivos de la Asociación;
- b) Contribuir en forma efectiva al cumplimiento de los objetivos de la Asociación;
- c) Asistir a las Asambleas ordinarias y extraordinarias convocadas; y,
- d) Cancelar cumplidamente las cuotas ordinarias y extraordinarias determinadas por la Asamblea General.

Art. 8.- La calidad de socio se pierde:

- a) Por retiro voluntario aceptado por la Asamblea General.
- b) Por muerte. Sin embargo, en caso de que exista la voluntad del cónyuge o de un hijo mayor de edad que en representación de los hijos menores quiera seguir en la Asociación, se efectuará la sustitución del socio. En caso de que no existan herederos en línea directa se aplicará lo dispuesto en el Código Civil. y,
- c) Por expulsión.

En el Ministerio de Industrias y Competitividad (MIC) se deberá mantener actualizado el registro de los socios.

Art. 9.- Para la liquidación de lo que le corresponde a un socio se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) Se tendrá en cuenta el balance inmediato anterior a la fecha de separación del socio. De los conceptos de activos y de utilidades se establece lo que le corresponde en forma proporcional.
- b) Se realizará un cálculo de todo lo que el socio adeude a la organización por: créditos personales, multas pendientes, cuotas no pagadas, daños ocasionados en bienes a cargo del socio. Todo este valor se restará del valor resultado del literal anterior.
- c) El socio tendrá un plazo de ocho días para apelar o justificar cualquier reclamo.

CAPÍTULO III

DE LOS ORGANISMOS DE DIRECCIÓN

Art. 10.- Los organismos de dirección de la Asociación son:

- a) La Asamblea General; y,
- b) El Directorio.

Art. 11.- La Asamblea General, es la máxima autoridad de la Asociación y la integran todos los socios en goce de sus derechos, y sus decisiones serán tomadas por simple mayoría de votos y será convocada y presidida por el Presidente.

Art. 12.- Las Asambleas serán ordinarias y extraordinarias. Las Asambleas ordinarias, se efectuarán el 30 de cada mes previa convocatoria, realizada con dos días de anticipación. Las Asambleas extraordinarias se realizarán en cualquier momento cuando el caso así lo amerite, previa convocatoria del Directorio o por solicitud de la de la mitad más uno de los socios.

Art. 13.- La Asamblea se instalará legalmente con la mitad más uno de los socios en primera convocatoria, y en segunda se instalará con los socios presentes, siempre que este particular conste en la convocatoria.

Art. 14.- Las resoluciones de la Asamblea General, serán obligatorias para todos los socios, inclusive para los ausentes a la Asamblea.

Art. 15.- Son atribuciones de la Asamblea General:

- a) Conocer y aprobar el balance cada seis meses elaborado por el gerente y previamente controlado por el presidente;
- b) Evaluar los trabajos realizados de acuerdo a los fines propuestos por la organización;
- c) Elegir y remover justificadamente a los miembros del Directorio;
- d) Aprobar y reformar los Estatutos y el Reglamento Interno de la Asociación;
- e) Aprobar el presupuesto anual y el plan general de actividades;
- f) Aprobar las cuotas ordinarias y extraordinarias;
- g) Ratificar la separación o expulsión de los socios, así como su reingreso según el caso;
- h) Resolver los conflictos y reclamos con medidas prácticas y concretas de conformidad con los Estatutos y el Reglamento Interno.

Art. 16.- El Directorio es el órgano ejecutivo de la Asociación y tiene la responsabilidad de planificar, organizar y dirigir la administración de la Asociación.

Art. 17.- El Directorio estará integrado por:

- a) Presidente;
- b) Vicepresidente;
- c) Secretario;
- d) Tesorero; y,
- e) Vocal.

El Directorio deberá inscribirse en el MIC.

Art. 18.- El Directorio se reunirá en forma ordinaria el quince de cada mes y extraordinaria cuando el caso así lo amerite. El quórum será la mitad más uno de sus integrantes y sus resoluciones serán por simple mayoría de votos.

Art. 19.- Los miembros del Directorio durarán dos años en sus funciones y podrán ser reelegidos por igual periodo.

Art. 20.- Son atribuciones del Directorio:

- a) Organizar la administración de la Asociación;
- b) Elaborar el plan de trabajo y el presupuesto anual, para ser puesto a consideración de la Asamblea para su estudio y aprobación y remitirlo al MIC;
- c) Estudiar y proponer la reforma de Estatutos y Reglamentos para su aprobación en Asamblea General;
- d) Ejecutar las resoluciones emanadas de la Asamblea General;
- e) Elegir el Banco para el depósito de los fondos de la Asociación;
- y,
- f) Nombrar las comisiones que se requieran;

Art. 21.- Para ser miembro del Directorio se requiere:

- a) Haber pertenecido a la Asociación por lo menos seis meses antes de la elección;
- b) Estar al día en el pago de las cuotas y más obligaciones para con la Organización;

- c) No haber incurrido en faltas o procedimientos desleales a los miembros;
- d) Ser mayor de 18 años;

Art. 22.- Los dirigentes cesarán en sus funciones en los siguientes casos:

- a) Cuando sean legalmente reemplazados mediante elección y la posesión del nuevo Directorio;
- b) Será declarado vacante el cargo cuando los dirigentes faltaren sin causa justificada a cinco sesiones alternadas o a tres sesiones seguidas durante el período para el cual fue electo; y,
- c) Por no respetar los Estatutos y Reglamentos.

Art. 23.- Son atribuciones y deberes del Presidente:

- a) Representar legal, judicial y extrajudicialmente a la Asociación;
- b) Convocar y presidir las sesiones del Directorio como de la Asamblea General;
- c) Obtener el RUC de la Organización y remitir una copia al MIC;
- d) Firmar la correspondencia oficial y más documentos de la Asociación, autorizar pagos, revisar vales e intervenir en todo cuanto se refiere con la administración de los fondos de la Organización; y,
- e) Tomar decisiones en los casos de extrema urgencia, debiendo de ello informar en las sesiones del Directorio.

Art. 24.- Son atribuciones y deberes del Vicepresidente:

- a) Asistir cumplidamente a las sesiones del Consejo Directivo y de la Asamblea General;
- b) El Vicepresidente, colaborará en las funciones del Presidente en ausencia temporal o definitiva, así como cumplir con las disposiciones estatutarias y reglamentarias vigentes. El Vicepresidente subrogará al Presidente con todas sus atribuciones y deberes.

Art. 25.- Son atribuciones y deberes del Secretario:

- a) Redactar y firmar con el Presidente la correspondencia oficial;
- b) Tramitar la correspondencia relacionada con el movimiento interno de la Asociación;
- c) Convocar a las sesiones de la Asamblea y del Directorio, previo aviso del Presidente;
- d) Expedir, previa orden del Presidente, los certificados que se soliciten;
- e) Llevar con diligencia el libro de actas, así como el archivo de la organización; y,
- f) Las demás inherentes a su cargo.

Art. 26.- Son atribuciones y deberes del Tesorero:

Recaudar y recibir los fondos de la Asociación, los mismos que estarán bajo su responsabilidad. Para desempeñar el cargo, si el Directorio así lo estimare, deberá rendir una caución económica;

Presentar cada tres meses un informe de balance de los valores recibidos a la Asamblea General;

Permitir la revisión de los libros de contabilidad a su cargo con orden de la directiva, cuando el caso así lo requiera o por orden de la Asamblea;

Efectuar los pagos autorizados por el Directorio y la Asamblea;

Registrar y firmar con el Presidente, en todas las cuentas bancarias y para efectos de movilización de fondos; y,

Recibir el inventario de herramientas y entregar correctamente al nuevo encargado;

CAPÍTULO IV

DE LAS SANCIONES

Art. 27.- Son acreedores a sanciones los socios morosos, los que sin causa justificada faltaren a las sesiones ordinarias y extraordinarias. Si la falta cometida es grave y comprobada dará lugar a que se considere la expulsión.

Art. 28.- Los socios que incumplieren con las disposiciones Estatutarias y Reglamentarias se harán acreedores, según el caso y la gravedad de la falta, a las siguientes sanciones:

- a) Amonestación;
- b) Multas;
- c) Suspensión de los derechos por 90 días; y,
- d) Expulsión.

CAPÍTULO V

DEL PATRIMONIO

Art. 29.- Constituye el patrimonio de la Asociación:

- a) Las cuotas ordinarias y extraordinarias de los socios, así como las cuotas de ingreso;
- b) Las herencias, legados, donaciones y subvenciones, que hicieren a la Asociación personas naturales o jurídicas.
- c) Los bienes que se obtengan por la realización de actividades diversas acordes con los fines propuestos;
- d) Los bienes muebles e inmuebles que posean y se adquieran por los medios legales; y,
- e) Las multas recaudadas por sanciones

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Art. 30.- SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS ENTRE SOCIOS.- Los conflictos internos del Centro de Artesano “Red Atahualpa” deberán ser resueltos por los organismo propios de la organización y con estricta sujeción a las disposiciones del presente Estatuto de no lograrlo la solución de los conflictos serán sometidos a la resolución de los centros de mediación y arbitraje según el caso lo amerite, cuya acta deberá ser puesta en conocimiento del Ministerio de Industrias y Productividad de igual manera se procederá en caso de surgir controversias en otra organizaciones.

CAPÍTULO VII

DE LA DISOLUCIÓN

Art. 31.- La Asociación podrá disolverse en los siguientes casos:

- a) Por no cumplir con sus fines;
- b) Por disminuir sus socios a un número menor de 5;
- c) Por resolución mayoritaria y unánime de los socios presentes en la última Asamblea General; y,
- d) Por una de las causas determinadas en el Código Civil.

La disolución deberá ser comunicada al Ministerio de Industrias y Competitividad (MIC) para su aprobación.

Art- 32.- Una vez disuelta la Asociación, los bienes pasarán equitativamente a cada uno de los socios que permanezcan hasta el momento cuando se acordó la disolución.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES GENERALES:

Art. 33.- El presente Estatuto podrá ser reformado con la aprobación del Directorio y de la Asamblea General convocada expresamente para el efecto después de por lo menos dos años de vigencia.

Art. 34.- Las generalidades existentes en los Estatutos, serán especificadas en el Reglamento Interno.

Art. 35.- Los conflictos internos deberán ser resueltos de conformidad con las disposiciones estatutarias y en caso de persistir, se someterán al procedimiento de mediación ante el Centro correspondiente de la Procuraduría General del Estado y al arbitraje ante el Centro respectivo del domicilio de la Organización, de conformidad con la Ley de Arbitraje y Mediación y los Reglamentos correspondientes.

CERTIFICACION: Certifico que los presentes Estatutos, fueron leídos, discutidos y aprobados en sesiones de Asamblea General realizadas los días de del 200

.....

SECRETARIO

DR. F.R.

DAJ

2005-06-20

ANEXO 7

REQUISITOS PARA LA APROBACIÓN DE ESTATUTOS DE ORGANIZACIONES PREVISTAS EN EL CÓDIGO CIVIL (CORPORACIONES) Y EN LEYES ESPECIALES (CÁMARAS, ASOCIACIONES, NÚCLEOS, ETC) POR EL MINISTERIO DE INDUSTRIAS Y COMPETITIVIDAD (1)

1. - Aprobación de estatutos de organizaciones de primer grado.-

Solicitud dirigida al Ministro, suscrita por el Presidente provisional y un Abogado, en la cual se indicará la dirección de la organización y se adjuntarán los siguientes documentos en forma física y digital:

- Acta constitutiva, suscrita por todos los socios, la cual deberá contener expresamente:
 - La voluntad de los socios de constituir la organización (2)
 - La nómina de la directiva provisional
- Los nombres completos, profesión u ocupación, nacionalidad, números de las cédulas de identidad y ciudadanía o pasaportes, domicilio y firma de cada uno de los socios constituyentes, cuando sean personas naturales; y, denominación o razón social, objeto, RUC, domicilio, representante legal y su firma, cuando se trate de personas jurídicas (3). En uno u otro caso se deberán acompañar además copias de las cédulas de identidad y certificados de votación; y, copias de los estatutos y acuerdos de aprobación, acta de autorización para pertenecer a la organización en formación y nombramiento del representante legal debidamente inscrito.
- Dos ejemplares del Estatuto, certificados por el Secretario provisional, el cual deberá contener al menos, lo siguiente:

- Nombre, domicilio y naturaleza jurídica de la organización (4)
 - Objetivo y fines específicos
 - Clase de socios
 - Derechos y obligaciones de los socios
 - Régimen disciplinario
 - Régimen de solución de controversias
 - Causales para la pérdida de la calidad de socio
 - Estructura y organización interna
 - Régimen económico
 - Causas para la disolución
 -
- Cuenta de Integración de Capital a nombre de la organización por USD 4000,00 (5)
 - (1) Decretos Ejecutivos Nos. 3054, 610, 982 y 1389, publicados en los Registros Oficiales Nos. 660, 171, 311 y 454, de 11 de septiembre del 2002, 17 de septiembre del 2007, 8 de abril y 27 de octubre del 2008, en su orden.
 - (2) Las corporaciones y organizaciones especiales pueden formarse con un mínimo de cinco (5) personas naturales o jurídicas, salvo que en la Ley Especial se determine un número mayor.
 - (3) De conformidad con el formato para el efecto.
 - (4) Las corporaciones podrán denominarse: asociaciones, clubes, comités, centros, institutos, foros, cámaras, etc.; y, las organizaciones especiales como lo determine la Ley correspondiente.
 - (5) Según formato
 - (6) Acuerdo No. 02.283, promulgado en el Registro Oficial No. 639 de 13 de agosto del 2002.

2. - Aprobación de Estatutos de organismos de segundo y tercer grado.- (7)

Las personas jurídicas, además de los tres primeros documentos señalados anteriormente deberán presentar los siguientes instrumentos certificados:

- Acta de la Asamblea en la cual conste la decisión de participar en la constitución de la organización de integración, con los nombres completos, números del documento de identidad y ciudadanía o pasaporte y firmas respectivas de los socios asistentes a la misma, así como la designación de los delegados
- Nómina de la directiva y el documento que acredite la representación legal
- Estatuto y Acuerdo de aprobación
- Depósito bancario a nombre de la organización por USD 4.000,00

(7) Se denominarán uniones, federaciones, confederaciones, etc. y se requerirá un mínimo de cinco (5) personas jurídicas.

DR.FR

DAJ

2008-11-26

ANEXO 8

REQUISITOS PARA EL REGISTRO DE SOCIOS Y CAMBIOS DE DIRECTIVA DE ORGANIZACIONES SUJETAS AL CÓDIGO CIVIL Y A LEYES ESPECIALES (1)

1. - Registro de socios. -

A. - Solicitud de registro dirigida al Ec. Otto Suárez Rodríguez, Subsecretario Regional del MIPRO en el Litoral , firmada por el Representante Legal y un Abogado o Doctor en Jurisprudencia, acompañada de la siguiente información en forma física y digital:

- Nombre de la Institución.
- Fecha en la que fue aprobado el estatuto o sus reformas y codificación.
- Nómina actualizada de los socios, nombre del representante legal y domicilio de la entidad. Y,
- Número y fecha del decreto ejecutivo o acuerdo ministerial.

B. – Convocatoria a la asamblea o al directorio.

C. – Acta de asamblea o directorio en la cual se aprobó la inclusión o exclusión de socios, haciendo constar los nombres y firmas de los socios o miembros asistentes, debidamente certificados por el secretario de la organización.

D.- Copias de la cédula de ciudadanía y certificado de votación.

(1) Decretos Ejecutivos Nos. 3054, 610, 982 y 1389, publicados en los Registros Oficiales Nos. 660, 171, 311 y 454, de 11 de septiembre del 2002, 17 de septiembre del 2007, 8 de abril y 27 de octubre del 2008, en su orden (Arts. 9 y 10).

(2) Acuerdo No. 02 513, promulgado en el Suplemento al Registro Oficial No.03 de 20 de enero del 2003.

2.- Registro de directivas. -

Además de los documentos señalados anteriormente en los literales A, B y D, deberá acompañarse el acta de asamblea o directorio en la cual se eligió la Directiva, haciendo constar los nombres y las firmas de los socios o miembros asistentes, debidamente certificados por el secretario de la organización.

(1) Decretos Ejecutivos Nos. 3054, 610, 982 y 1389, publicados en los Registros Oficiales Nos. 660, 171, 311 y 454, de 11 de septiembre del 2002, 17 de septiembre del 2007, 8 de abril y 27 de octubre del 2008, en su orden (Arts. 9 y 10).

(2) Acuerdo No. 02 513, promulgado en el Suplemento al Registro Oficial No.03 de 20 de enero del 2003.

DR.FR

DAJ

2008-10-27

ANEXO 9

REQUISITOS PARA LA APROBACIÓN DE REFORMAS Y CODIFICACIONES DE ESTATUTOS DE ORGANIZACIONES SUJETAS AL CÓDIGO CIVIL Y A LEYES ESPECIALES (1)

1.- Organizaciones cuyos estatutos fueron aprobados por este Ministerio.-

Solicitud dirigida al Ing. Pedro Caicedo Mosquera, Subsecretario Regional del MIPRO en el Litoral, suscrita por el Presidente y un Abogado, acompañando los siguientes documentos certificados por el Secretario en forma física y digital:

- Acta de la Asamblea en la cual se resolvió reformar el Estatuto, con los nombres, números de los documentos de identidad o pasaportes y firma de los socios presentes
- Dos ejemplares del Estatuto codificado con la incorporación de las reformas

(1) Decretos Ejecutivos Nos. 3054, 610, 982 y 1389, publicados en los Registros Oficiales Nos. 660, 171, 311 y 454, de 11 de septiembre del 2002, 17 de septiembre del 2007, 8 de abril y 27 de octubre del 2008, en su orden (Arts. 9 y 10).

2.- Organizaciones cuyos estatutos no fueron aprobados por esta Secretaría de Estado.-

Además de los documentos señalados anteriormente deberán presentar los siguientes documentos certificados de cada organización:

- Estatuto anterior y Acuerdo de aprobación
- Nómina de los socios y de la directiva para su registro

DR.FR

DAJ

2008-11-26

ANEXO 10

REQUISITOS PARA LA ACREDITACIÓN (1)

Las organizaciones de la sociedad civil que por cualquier concepto reciban recursos públicos deben contar previamente con la correspondiente acreditación para desarrollar sus actividades, la cual será conferida por el Ministerio de Industrias y Competitividad y que tendrá una vigencia de cuatro (4) años, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

1.- Encontrarse inscrita en el Registro del Ministerio, Registro Único de Organizaciones de la Sociedad Civil y Registro Único de Proveedores.

2.- Proporcionar la siguiente información de manera detallada técnicamente cada uno de sus literales:

- a) Población atendida;
- b) Ámbito geográfico de intervención;
- c) Costos de actividades;
- d) Fuentes de financiamiento;
- e) Experiencia profesional de sus directivos;
- f) Años de experiencia en actividades a ser desarrolladas o similares;
- g) Indicadores de eficiencia, eficacia y calidad;
- h) Designación del titular de la auditoría.

3.- Presentar anualmente informe de actividades, reportes financieros e informes de auditoría.

- (1) Decretos Ejecutivos Nos. 3054, 610, 982 y 1389, publicados en los Registros Oficiales Nos. 660, 171, 311 y 454, de 11 de septiembre del 2002, 17 de septiembre del 2007, 8 de abril y 27 de octubre del 2008, en su orden (Arts. 30 y 31).
- (2) Acuerdo No. 02 283, promulgado en el Registro Oficial No. 639 de 13 de agosto del 2002 (USD 10).

ANEXO 11

REGLAMENTO DE PERSONAS JURIDICAS SIN FINES DE LUCRO

Fecha de publicación: 11-9-2002 Tipo de Norma: Decreto Ejecutivo # 3054

Tipo de Publicación: Registro Oficial # 660

Status: Vigente

Gustavo Noboa Bejarano

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

Considerando:

Que el artículo 23 numeral 19 de la Constitución Política de la República del Ecuador consagra el derecho a la libre asociación con fines pacíficos;

Que el Código Civil concede a las personas naturales y jurídicas el derecho de constituir corporaciones y fundaciones, así como reconoce la facultad de la autoridad que otorgó personalidad jurídica para disolverlas a pesar de la voluntad de sus miembros;

Que mediante Decreto Ejecutivo No. 339 de 28 de noviembre de 1998, publicado en el Registro Oficial No. 77 de noviembre 30 del mismo año, el Presidente de la República, delegó la facultad para que cada Ministro de Estado, de acuerdo a la materia que les compete, apruebe los estatutos y las reformas a los mismos, de las organizaciones que se constituyan al amparo de lo dispuesto en el Título XXIX, Libro I del Código Civil;

Que en ejercicio de tal delegación varios ministerios de Estado han dictado regulaciones diversas que no han seguido similares criterios, lo que ha ocasionado tratamientos diferentes que es necesario unificar;

Que mediante Decreto Ejecutivo No. 2824, publicado en el Registro Oficial No. 623 de 22 de julio del 2002 se conformó la Comisión Jurídica de Depuración Normativa, orientada a impulsar el logro de la seguridad jurídica del país;

Que el artículo 2 del Decreto Ejecutivo No. 3008 de 21 de agosto del 2002, dispuso que la Comisión Jurídica de Depuración Normativa prepare un Proyecto de Decreto Ejecutivo que unifique los procedimientos para la conformación de fundaciones y corporaciones, en todos los ministerios de Estado;

Que la Comisión Jurídica de Depuración Normativa ha recomendado la suscripción del presente decreto ejecutivo; y,

En uso de las facultades conferidas en el artículo 171 numerales 1, 5 y 9 de la Constitución Política de la República.

Nota: Considerando reformado por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

Decreta:

Expedir el siguiente REGLAMENTO PARA LA APROBACION DE ESTATUTOS, REFORMAS Y CODIFICACIONES, LIQUIDACION Y DISOLUCION, Y REGISTRO DE SOCIOS Y DIRECTIVAS, DE LAS ORGANIZACIONES PREVISTAS EN EL CODIGO CIVIL Y EN LAS LEYES ESPECIALES.

Nota: Denominación de Título sustituida por Decreto Ejecutivo No. 610, publicado en Registro Oficial 171 de 17 de Septiembre del 2007.

CAPITULO I

DE LAS FUNDACIONES Y CORPORACIONES

Art. 1.- Las personas naturales y jurídicas con capacidad civil para contratar se encuentran facultadas para constituir corporaciones y fundaciones con finalidad social y sin fines de lucro, en ejercicio del derecho constitucional de libre asociación con fines pacíficos.

Las organizaciones que se constituyan pueden adoptar la forma de:

1. Corporaciones, tales como: asociaciones, clubes, comités, centros, etc., con un mínimo de cinco miembros fundadores, las cuales promueven o buscan el bien común de sus asociados o de una comunidad determinada.

Para efectos estadísticos y de clasificación las corporaciones pueden ser de primer, segundo y tercer grado.

- Son corporaciones de primer grado aquellas que agrupan a personas naturales con un mínimo de cinco miembros con un fin delimitado tales como: Asociaciones, clubes, comités, colegios profesionales y centros.

- Son corporaciones de segundo grado aquellas que agrupan a las de primer grado o personas jurídicas, como las federaciones y cámaras.

- Son corporaciones de tercer grado aquellas que agrupan a las de segundo grado como confederaciones, uniones nacionales u organizaciones similares.

2. Fundaciones, las cuales podrán ser constituidas por la voluntad de uno o más fundadores, debiendo en el último caso, considerarse en el estatuto la existencia de un órgano directivo de al menos 3 personas. Estas organizaciones buscan o promueven el bien común general de la sociedad, incluyendo las actividades de promocionar, desarrollar e incentivar el bien general en sus aspectos sociales, culturales, educacionales, así como actividades relacionadas con la filantropía y beneficencia pública.

Nota: Artículo reformado por Decreto Ejecutivo No. 610, publicado en Registro Oficial 171 de 17 de Septiembre del 2007.

Nota: Artículo sustituido por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

Art. 2.- Los organismos de integración parroquial, cantonal, provincial y regional, denominados federaciones o uniones, así como los de integración nacional denominados confederaciones o uniones nacionales, se constituirán como corporaciones.

Las federaciones y confederaciones agruparán organismos de base de similar naturaleza; las uniones agruparán organizaciones de base con fines análogos. En cualquier caso, para la constitución de dichas entidades, se requerirá un mínimo de cinco miembros con capacidad jurídica para contratar.

CAPITULO II

DE LOS REQUISITOS

Art. 3.- Sin perjuicio de la facultad del Presidente de la República para aprobar la constitución de fundaciones o corporaciones prevista en el artículo 584 del

Código Civil, quienes deseen obtener la aprobación de una organización de este tipo deberán presentar una solicitud, dirigida al Ministro de Estado que corresponda o al Secretario General de la Administración Pública, firmada por el miembro fundador delegado para ello, adjuntando en un sólo expediente, los siguientes documentos, debidamente certificados por el Secretario de la organización:

3.1 Acta de la Asamblea Constitutiva de la organización en formación, suscrita por todos los miembros fundadores, la misma que deberá contener expresamente:

- a) La voluntad de los miembros de constituir la misma;
- b) La nómina de la directiva provisional;
- c) Los nombres completos, la nacionalidad, números de los documentos de identidad y domicilio de cada uno de los miembros fundadores; y,
- d) La indicación del lugar en que la entidad en formación tendrá su sede, con referencia de la calle, parroquia, cantón, provincia e indicación de un número de teléfono, fax, o dirección de correo electrónico y casilla postal, en caso de tenerlos.

3.2 Copia del correspondiente estatuto que deberá incluir la certificación del Secretario provisional, en la que se indique con exactitud la o las fechas de estudio y aprobación del mismo.

En ningún caso se solicitarán documentos o el cumplimiento de requisitos no previstos en este reglamento.

El Secretario General de la Administración Pública queda facultado para someter la solicitud a la aprobación del Presidente de la República o, de ser el caso, para enviar la documentación que le fuera presentada al Ministro que estime competente.

Art. 4.- Las fundaciones y las corporaciones de segundo y tercer grado deberán acreditar un patrimonio mínimo de USD 4.000 dólares de los Estados Unidos de América en una cuenta de integración de capital.

En igual forma, las corporaciones de primer grado deberán acreditar un patrimonio mínimo de USD 400 dólares de los Estados Unidos de América.

Nota: Artículo sustituido por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

Art. 5.- Para el caso de los organismos de integración a los que se refiere el Art. 2 del presente reglamento, deberán presentar además de los documentos del artículo 3, los siguientes documentos certificados por el Secretario de la organización:

5.1 Acta de la asamblea en la que conste la decisión de participar en la constitución de la organización de integración, con los nombres completos, números del documento de identidad y firmas respectivas de los socios asistentes a la misma, así como la designación de los delegados.

5.2 Copia certificada del documento en que conste la nómina de la directiva y el documento que acredite la representación legal.

5.3 Copia certificada del acuerdo ministerial o instrumento legal que acredite la personalidad jurídica, y de existir, la última reforma del estatuto, legalmente aprobada.

Nota: Artículo reformado por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

CAPITULO III

DEL ESTATUTO Y SU APROBACION

Art. 6.- El estatuto deberá contener, al menos, lo siguiente:

6.1 Nombre, domicilio y naturaleza jurídica de la organización.

6.2 Objetivos, fines específicos y fuentes de ingresos.

6.3 Clase de miembros.

6.4 Derechos y obligaciones de los miembros.

6.5 Régimen disciplinario.

6.6 Régimen de solución de controversias.

6.7 Causales para la pérdida de la calidad de miembro.

6.8 Estructura y organización interna.

6.9 Régimen económico.

6.10 Causas para disolución y procedimiento para la liquidación.

6.11 Mecanismos de elección, duración y alternabilidad de la directiva.

Nota: Numeral 6.2 sustituido y 6.11 agregado por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

Art. 7.- Si la documentación cumple con los requisitos exigidos en el presente reglamento y el estatuto no se contrapone al ordenamiento jurídico, se elaborará el acuerdo ministerial o decreto ejecutivo que conceda personalidad jurídica a la organización en formación, lo cual deberá efectuarse en el término máximo de quince días contados a partir de la presentación de la solicitud con la totalidad de requisitos.

Si la solicitud no reuniere todos los requisitos exigidos o no estuviere acompañada de los documentos previstos en este decreto ejecutivo, se concederá el término de cinco días para completarla; en caso de no hacerlo el trámite deberá ser negado, dentro del término máximo de 15 días, sin perjuicio de que se presente con posterioridad, una nueva solicitud.

Una vez otorgada la personalidad jurídica, todas las organizaciones deberán obtener el Registro Único para las Organizaciones de la Sociedad Civil.

Nota: Artículo reformado por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

CAPITULO IV

DE LA DIRECTIVA

Art. 8.- Una vez que las organizaciones obtengan personalidad jurídica, pondrán en conocimiento del Ministerio correspondiente la nómina de la directiva, lo que deberá hacerse en un plazo máximo de quince días posteriores a la fecha de elección, para el registro estadístico respectivo. No serán oponibles a terceros las actuaciones de la directiva que no se encontrare registrada en los correspondientes ministerios.

Si las corporaciones o fundaciones fueren aprobadas por el Presidente de la República, el correspondiente decreto ejecutivo deberá disponer al Ministerio que ejercerá los controles que correspondan y ante el cual deberán efectuarse los registros y demás trámites aquí reglamentados. Una vez establecido el Ministerio bajo cuyo control queda la organización, éste ejercerá todos los actos de autoridad previstos en este decreto ejecutivo, incluyendo la facultad de aprobar reformas estatutarias.

Nota: Artículo reformado por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

CAPITULO V

DEL INGRESO Y SALIDA DE MIEMBROS Y DEL

CAMBIO DE DIRECTIVA

Art. 9.- Las corporaciones y fundaciones deberán solicitar a los correspondientes ministerios el registro de la inclusión o exclusión de miembros, así como los cambios de directiva, acompañando la siguiente documentación:

- a) Solicitud de registro, firmada por el representante legal de la corporación o fundación, acompañada de la información que se menciona en el artículo siguiente, además de;
- b) Convocatoria a la asamblea; y,
- c) Acta de asamblea en la que se eligió la Directiva o se aprobó la inclusión o exclusión de miembros, haciendo constar los nombres y firmas de los socios asistentes, debidamente certificados por el Secretario de la organización.

Art. 10.- Cada Ministerio llevará un registro con los siguientes datos:

- a) Nombre de la institución;
- b) Fecha en la que fue aprobado el estatuto y sus reformas, si las hubiere;
- c) Nómina actualizada de los miembros, nombre del representante legal y domicilio de la entidad; y,

d) Número del decreto ejecutivo o acuerdo ministerial, folio, y número de registro correspondiente.

Art. 11.- Los distintos ministerios quedan facultados para requerir a las corporaciones y fundaciones bajo cuyo control se encuentren, que presenten a su consideración las actas de asambleas, informes económicos y memorias aprobadas, y toda clase de informes que se refieran a sus actividades, exceptuando aquella documentación protegida por la Ley de Propiedad Intelectual.

CAPITULO VI

DE LA REFORMA DEL ESTATUTO

Art. 12.- Para obtener la aprobación de las reformas del estatuto, se presentará una solicitud acompañada de:

12.1 Acta de la Asamblea en la que se resolvió reformar el estatuto, con los nombres, números de documento de identidad y firma de los miembros presentes, debidamente certificada por el Secretario; y,

12.2 Una lista de las reformas al estatuto y, por otro lado, una copia del proyecto de estatuto debidamente codificado.

En este trámite será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 7 del presente reglamento.

Nota: Numeral 12.2 sustituido por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

CAPITULO VII

DE LA DISOLUCION

Art. 13.- Son causales de disolución de las organizaciones constituidas bajo este régimen, a más de las establecidas en el Estatuto Social, las siguientes:

- a) Incumplir o desviar los fines para los cuales fue constituida la organización;
- b) Comprometer la seguridad o los intereses del Estado, tal como contravenir reiteradamente las disposiciones emanadas de los Ministerios u organismos de control y regulación; y,
- c) Disminuir el número de miembros a menos del mínimo establecido en el artículo 1 de este reglamento. En el caso de fundaciones, la muerte de su fundador no constituye causal de disolución, en tanto y en cuanto el órgano directivo subsista.

Nota: Literal b) sustituido por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

Art. 14.- Cuando la organización incurriere en cualquiera de las causales de disolución, se instaurará, de oficio o a petición de parte, un procedimiento administrativo, en el que se contará necesariamente con las partes involucradas. De comprobarse el cumplimiento de las causales de disolución, se procederá, mediante resolución motivada que deberá expedir el Ministro competente, a disolver la organización.

Art. 15.- Cuando la disolución fuere decidida por la Asamblea General de Socios, se comunicará de este hecho al Ministerio correspondiente, adjuntando copias certificadas de las actas respectivas, con los nombres de los asistentes y debidamente firmadas.

Art. 16.- Una vez acordada la disolución, el órgano directivo que corresponda, o el Ministerio del ramo, en su caso, establecerá los mecanismos y procedimientos para llevar a cabo la liquidación correspondiente, observando siempre las disposiciones que para el efecto y para el destino de los bienes determinen el Estatuto Social y el Código Civil.

Toda resolución de disolución será inscrita en el Ministerio que otorgó la personalidad jurídica y en el Registro Unico de las Organizaciones de la Sociedad Civil.

Nota: Inciso último agregado por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

CAPITULO VII

ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES EXTRANJERAS

Art. 17.- Las organizaciones no gubernamentales extranjeras interesadas en realizar actividades en el Ecuador deberán presentar una solicitud en tal sentido al Ministerio de Relaciones Exteriores, señalando cuáles son sus fines y las labores que desean efectuar en el país. Deberán acompañar la documentación legalizada que demuestre su existencia legal acompañada de su estatuto en idioma español.

Art. 18.- El Ministerio de Relaciones Exteriores, a través de seis embajadas y consulados en el exterior, obtendrá información acerca de la legalidad, solvencia y seriedad de la Organización no Gubernamental Extranjera que haya presentado su solicitud. Dicha información se la requerirá tanto en el país donde la organización ha sido constituida y/o tiene su sede principal, como en aquellos en los que realiza o haya realizado actividades similares.

Art. 19.- El Ministerio de Relaciones Exteriores, una vez revisada la documentación presentada autorizará, mediante resolución motivada, la suscripción con la ONG Extranjera de un Convenio Básico de Funcionamiento conforme las normas dictadas por el Ministerio.

Art. 20.- El Ministerio de Relaciones Exteriores llevará un registro de las ONG'S extranjeras que hayan suscrito el Convenio Básico de Funcionamiento y notificará por escrito a la ONG Extranjera la autorización para que pueda iniciar su funcionamiento y actividades en el país.

Art. 21.- El Ministerio de Relaciones Exteriores, realizará el correspondiente seguimiento de las labores de las ONG's extranjeras en el Ecuador con el objeto de examinar sus trabajos de acuerdo con los fines propuestos y asegurar el fiel cumplimiento de sus proyectos.

Art. 22.- Los planes y proyectos relacionados con las actividades que realizará la ONG Extranjera en el país, contendrán la información necesaria que permita identificar con claridad sus objetivos, metas, tareas específicas y los recursos tanto internos como externos requeridos para cada uno de los períodos de ejecución de los mismos.

Art. 23.- Las Organizaciones no Gubernamentales ONGs del exterior no podrán realizar actividades incompatibles con las que le han sido señaladas o que atenten contra la seguridad y la paz pública. El personal del exterior de dichas organizaciones autorizado para trabajar en el país y sus familiares no podrán efectuar labores lucrativas y/o proselitistas distintas de las acordadas en el respectivo convenio suscrito. Sin embargo, si los cónyuges de dicho personal, desearan trabajar en el Ecuador, deberán cambiar su visado a la categoría migratoria 12 - VI y cumplir con todos los requisitos legales y reglamentarios exigidos para dicha actividad.

Nota: Artículo sustituido por Decreto Ejecutivo No. 2372, publicado en Registro Oficial Suplemento 16 de 6 de Febrero del 2007.

Art. 24.- Si la ONG Extranjera no cumpliere con las disposiciones de este capítulo, así como con lo establecido en el Convenio Básico de Funcionamiento, el Ministerio de Relaciones Exteriores, previo estudio del caso y resolución motivada dará por terminadas las actividades de la ONG Extranjera en el Ecuador. Tal resolución será comunicada por el Ministerio de Relaciones Exteriores a la respectiva ONG Extranjera.

CAPITULO VIII

ORGANIZACIONES SUJETAS A LEYES ESPECIALES

Art. 25.- Los requisitos para la aprobación de estatutos, reformas y codificaciones, liquidación y disolución, y registro de socios y directivas de las organizaciones previstas por leyes especiales, serán los mismos que se exigen para las corporaciones y fundaciones.

Nota: Capítulo y artículo agregados por Decreto Ejecutivo No. 610, publicado en Registro Oficial 171 de 17 de Septiembre del 2007.

CAPITULO IX

EVALUACION Y CONTROL

Nota: Capítulo agregado por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

Art. 26.- Las fundaciones o corporaciones están sujetas a los siguientes controles:

- a) Control de funcionamiento a cargo del propio Ministerio que le otorgó la personalidad jurídica, el mismo que comprende la verificación de sus documentos, el cumplimiento del objeto y fines, el registro de directiva y la nómina de socios;
- b) Control de utilización de recursos públicos por parte de los organismos de control del Estado y de la institución a través de la cual se transfiere los recursos públicos; y,
- c) Control tributario a cargo del Servicio de Rentas Internas.

Nota: Artículo agregado por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

Art. 27.- Para los fines de control antes descritos, las fundaciones o corporaciones están obligadas a proporcionar las actas de asambleas, informes económicos, informes de auditoría y memorias aprobadas, o cualquier otra información que se refieran a sus actividades, requerida de manera anticipada y pública a los distintos ministerios y organismos de control y regulación, asimismo tendrán la obligación de facilitar el acceso a los funcionarios competentes del Estado para realizar verificaciones físicas.

Nota: Artículo agregado por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

Art. 28.- Las fundaciones o corporaciones que reciban recursos públicos deberán inscribirse en el Registro Único de las Organizaciones de la Sociedad Civil y acreditarse ante las correspondientes instituciones del Estado responsables de los recursos públicos, observando los requisitos que para cada caso establezcan la ley y los reglamentos.

En todo caso, la inscripción en el Registro Único de Proveedores previsto en la Ley del Sistema Nacional de Contratación Pública o en el registro de las ONGS extranjeras contemplado en el artículo 20 del presente reglamento, será equivalente a la obligación de inscribirse en el Registro Único de Organizaciones de la Sociedad Civil, con la obligación de incorporar de manera electrónica la información adicional que este último requiera.

Nota: Artículo agregado por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

Nota: Artículo reformado por Decreto Ejecutivo No. 1389, publicado en Registro Oficial 454 de 27 de Octubre del 2008.

CAPITULO X

DEL REGISTRO UNICO DE ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

Nota: Capítulo agregado por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

Art. 29.- Sin perjuicio de los registros que lleve cada Ministerio, la Secretaría de Pueblos, Movimientos Sociales y Participación Ciudadana organizará, mantendrá y difundirá el Registro Único de Organizaciones de la Sociedad Civil, en el que se consolidará la información de los registros de los Ministerios.

El Registro Único de Organizaciones de la Sociedad Civil contendrá los siguientes datos:

a) Identificación de la organización y estado jurídico de la misma;

- b) Objeto y fines de la organización;
- c) Proyectos en marcha y fuentes de ingresos;
- d) Nombre del representante legal y la nómina de la directiva, con registro de entradas y salidas;
- e) Nombres de los socios con registro de entradas y salidas;
- f) Domicilio y dirección de la organización;
- g) Estatuto; y,
- h) Identificación del instrumento a través del cual se otorgó la personalidad jurídica.

El Registro Único de Organizaciones de la Sociedad Civil tendrá carácter público, se organizará en forma electrónica, con acceso a través de la WEB, y difundirá públicamente toda la información que recabe.

Nota: Artículo agregado por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

CAPITULO XI

DE LA ACREDITACION

Nota: Capítulo agregado por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

Art. 30.- Las fundaciones y corporaciones que por cualquier concepto reciban recursos públicos, deberán contar previamente con la correspondiente acreditación para desarrollar sus actividades, la misma que será conferida por el Ministerio del

ramo. La acreditación es el cumplimiento de los requisitos legales, reglamentarios y administrativos que por cada actividad establezcan los Ministerios respectivos.

Nota: Artículo agregado por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

Art. 31.- Para obtener la acreditación las fundaciones y corporaciones deberán proporcionar la siguiente información al Ministerio del ramo:

- a) Población atendida;
- b) Ámbito geográfico de intervención;
- c) Costos de actividades;
- d) Fuentes de financiamiento;
- e) Experiencia profesional de sus directivos;
- f) Años de experiencia en actividades a ser desarrolladas o similares;
- g) Indicadores de eficiencia, eficacia y calidad; y,
- h) Designación del titular de la auditoría.

La acreditación tendrá una vigencia de cuatro años, luego de lo cual la organización deberá volver a acreditarse, de conformidad con lo dispuesto en el presente decreto. Las fundaciones o corporaciones a las que se refiere este capítulo, deberán presentar anualmente informe de actividades, reportes financieros e informes de auditoría a la entidad que le otorgó la acreditación.

Nota: Artículo agregado por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

Art. 31-A.- Amplíese a 180 días el plazo para que las organizaciones de la sociedad civil cumplan con el proceso de registro en el sistema informático del Registro Unico de Organizaciones de la Sociedad Civil.

Nota: Artículo dado por Decreto Ejecutivo No. 177, publicado en Registro Oficial 94 de 23 de Diciembre del 2009.

Art. 31-B.- Amplíese a 180 días el plazo para que las organizaciones de la sociedad civil que de cualquier forma estén percibiendo recursos públicos, cumplan con el proceso de acreditación ante el Ministerio del ramo.

Nota: Artículo dado por Decreto Ejecutivo No. 177, publicado en Registro Oficial 94 de 23 de Diciembre del 2009.

Art. 31-C.- Amplíese a 180 días el plazo para que las fundaciones y corporaciones cumplan con la obligación de ingresar y actualizar su información, patrimonio y reformar sus estatutos de conformidad con las reformas introducidas a este reglamento, plazo en el cual los ministerios y demás entidades que hayan otorgado personalidad jurídica, de forma obligatoria deberán verificar tal información.

Nota: Artículo dado por Decreto Ejecutivo No. 177, publicado en Registro Oficial 94 de 23 de Diciembre del 2009.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: Los conflictos internos de las organizaciones a las que se refiere este reglamento y de éstas entre sí, deberán ser resueltos de conformidad con las disposiciones estatutarias; y, en caso de persistir, se someterán a la Ley de

Arbitraje y Mediación, publicada en el Registro Oficial No. 145 de septiembre 4 de 1997, o a la justicia ordinaria.

SEGUNDA: Las corporaciones y fundaciones que cuenten con recursos públicos se someterán también a la supervisión y control de la Contraloría General del Estado.

TERCERA: El nombre de una organización no podrá ser igual a la de otra que se encuentre legalmente constituida. Los diferentes ministerios de Estado deberán coordinar sus actuaciones y establecerán, en el plazo de 90 días contados a partir de la publicación del presente decreto ejecutivo en el Registro Oficial, mecanismos ágiles que eviten el incumplimiento de lo dispuesto en esta disposición.

CUARTA: Todas las solicitudes previstas en este reglamento deberán tener el patrocinio de un abogado o doctor en jurisprudencia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Las organizaciones que hasta la fecha de promulgación del presente instructivo hayan ingresado los documentos para obtener personalidad jurídica, aprobación de reformas de estatutos, registro de directiva, registro de nuevos socios y salida de socios, se registrarán por las disposiciones vigentes a la fecha de presentación de las respectivas solicitudes.

Nota: Disposición reformada por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

SEGUNDA: En el plazo de 90 días, contados a partir de la fecha de la publicación del presente decreto ejecutivo en el Registro Oficial, las fundaciones y

corporaciones deberán remitir a los correspondientes ministerios de Estado la información solicitada en el artículo 10 del presente decreto ejecutivo.

TERCERA: Para la conformación del Registro Único de Organizaciones de la Sociedad Civil, que operará en el plazo de 120 días, el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social desarrollará y pondrá en marcha un sistema informático y base de datos pública, para lo cual las organizaciones de la sociedad civil deberán ingresar y actualizar su información y los ministerios correspondientes deberán verificar tal información. Igualmente, la Secretaría de Pueblos, Movimientos Sociales y Participación Ciudadana y el Ministerio de Inclusión Económica y Social realizarán la respectiva difusión y capacitación sobre este reglamento y el manejo del sistema al resto de Ministerios y las Fundaciones y Corporaciones en todo el país.

Nota: Disposición agregada por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

CUARTA: En el plazo de 180 días, contados a partir de la fecha de la publicación del presente Decreto Ejecutivo en el Registro Oficial, las fundaciones y corporaciones que de cualquier forma estén percibiendo recursos públicos deberán acreditarse ante el Ministerio correspondiente; si vencido dicho plazo no se hubieren acreditado, se suspenderá la entrega de dichos recursos. Para estos efectos, en el plazo de 90 días, los Ministerios mediante resolución establecerán las normas y los formatos en que las organizaciones deberán presentar la información para su acreditación.

Nota: Disposición agregada por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

QUINTA: Las fundaciones y corporaciones tendrán un plazo de 180 días para actualizar su información, estatutos y el monto de su patrimonio de conformidad con las normas de este reglamento.

Las corporaciones y fundaciones existentes a la fecha de vigencia del presente decreto, podrán justificar su patrimonio con la propiedad de bienes muebles e inmuebles, o dinero en efectivo.

Nota: Disposición agregada por Decreto Ejecutivo No. 982, publicado en Registro Oficial 311 de 8 de Abril del 2008.

Nota: Disposición reformada por Decreto Ejecutivo No. 1389, publicado en Registro Oficial 454 de 27 de Octubre del 2008.

SEXTA: Amplíese a 90 días el plazo de para la conformación del Registro Único de Organizaciones de la Sociedad Civil; a 120 días el plazo para que todas las instituciones que posean información de las organizaciones sujetas a este reglamento deberán traspasársela; así como para que las organizaciones de la sociedad civil registren electrónicamente la información adicional requerida; y a 180 días el plazo para que las fundaciones y corporaciones que de cualquier forma estén percibiendo recursos públicos se acrediten ante el Ministerio correspondiente.

Nota: Disposición agregada por Decreto Ejecutivo No. 1389, publicado en Registro Oficial 454 de 27 de Octubre del 2008.

Art. ...- Amplíese a 180 días el plazo para que las fundaciones y corporaciones que de cualquier forma estén percibiendo recursos públicos se acrediten ante el Ministerio correspondiente; si vencido dicho plazo no se hubieren acreditado, se suspenderá la entrega de dichos recursos.

Nota: Artículo dado por Decreto Ejecutivo No. 1671, publicado en Registro Oficial 578 de 27 de Abril del 2009.

Art. 1.- Amplíese a 180 días el plazo para que las fundaciones, corporaciones y demás organizaciones de derecho privado sin fines de lucro actualicen su información, estatutos y el monto de su patrimonio, con arreglo al Reglamento para la aprobación de estatutos, reformas y codificaciones, liquidación y disolución, y registro de socios y directivas, de las organizaciones previstas en el Código Civil y en las leyes especiales.

Nota: Artículo dado por Decreto Ejecutivo No. 1678, publicado en Registro Oficial 581 de 30 de Abril del 2009.

DISPOSICION FINAL

Deróguense expresamente los decretos ejecutivos Nos. 1924, publicado en Registro Oficial 490 de 25 de julio de 1994 y 1675, publicado en el Registro Oficial No. 430 de 28 de abril de 1994; y los acuerdos ministeriales Nos. 3354, publicado en el Registro Oficial No. 417 de 21 de septiembre del 2001; 149, publicado en el Registro Oficial No. 171 de 26 de septiembre del 2000; 75, publicado en el Registro Oficial No. 165 de 20 de septiembre del 2000; 608, publicado en el Registro Oficial No. 86 de 29 de mayo del 2000; y, 32, publicado en el Registro Oficial No. 139 de 2 de marzo de 1999.

El presente decreto ejecutivo entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial y de su ejecución encárguense los ministros de Estado.

ANEXO 12

REQUISITOS PARA LA OBTENCIÓN DEL RUC

ENTIDADES SIN FINES DE LUCRO

INSCRIPCIÓN:

- FORMULARIO 01-A Y 01-B (resolución 0070)
- ACUERDO MINISTERIAL DE APROBACIÓN DE LOS ESTATUTOS ORIGINAL Y COPIA
- NOMBRAMIENTO DEL REP. LEGAL SELLADO POR EL ORGANISMO REGULADOR, ORIGINAL Y COPIA
- PLANILLA DE SERVICIOS BÁSICOS ORIGINAL Y COPIA (ÚLTIMO TRIMESTRE) A NOMBRE DE LA ENTIDAD O DEL REPRESENTANTE LEGAL, O EL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO INSCRITO EN EL JUZGADO DE INQUILINATO A NOMBRE DE LA ENTIDAD.
- COPIA DE CEDULA VIGENTE LEGIBLE Y CERTIFICADO DE VOTACION (ULTIMO PROCESO ELECTORAL) DEL REP. LEGAL

PRIMER CASO: CUANDO NO HAY NINGUN CAMBIO Y EL RUC ESTÀ ACTUALIZADO DESDE EL 2004 EN ADELANTE. ACTUALIZACIONES ANTES DE ESTE AÑO, DEBEN APLICARSE LOS REQUISITOS DE INSCRIPCIÓN.

- FORMULARIO 01-A (Resolución 0070) y 01B
- COPIA DE CEDULA VIGENTE Y LEGIBLE Y CERTIFICADO DE VOTACION (ULTIMO PROCESO ELECTORAL) DEL REPRESENTANTE LEGAL
- ORIGINAL Y COPIA DEL NOMBRAMIENTO VIGENTE (SELLADO POR EL ORGANISMO REGULADOR)
- CONTADOR CON RUC ACTUALIZADO CON ACT. RELACIONADAS CON LA CONTABILIDAD (2004 en adelante)
- COPIA DE CEDULA IDENTIDAD VIGENTE Y LEGIBLE DEL CONTADOR.

SEGUNDO CASO: CAMBIO DE REP. LEGAL.

- FORMULARIO 01-A (Resolución 0070) y 01-B
- COPIA DE CEDULA VIGENTE Y LEGIBLE Y CERTIFICADO DE VOTACION (ULTIMO PROCESO ELECTORAL) DEL REPRESENTANTE LEGAL
- ORIGINAL Y COPIA DEL NOMBRAMIENTO VIGENTE (SELLADO POR EL ORGANISMO REGULADOR)

TERCER CASO: CAMBIO DE DIRECCIÓN O AUMENTO DE SUCURSALES.

- FORMULARIO 01-A Y 01-B (Resolución 0070)
- COPIA DE CEDULA VIGENTE Y LEGIBLE Y CERTIFICADO DE VOTACION (ULTIMO PROCESO ELECTORAL) DEL REPRESENTANTE LEGAL
- COPIA DEL NOMBRAMIENTO VIGENTE (SELLADO POR EL ORGANISMO REGULADOR)
- PLANILLA DE SERVICIOS BÁSICOS ORIGINAL Y COPIA (ÚLTIMO TRIMESTRE) A NOMBRE DE LA ENTIDAD O DEL REPRESENTANTE LEGAL, O EL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO INSCRITO EN EL JUZGADO DE INQUILINATO A NOMBRE DE LA ENTIDAD.
- CONTADOR CON RUC ACTUALIZADO CON ACT. RELACIONADAS CON LA CONTABILIDAD (2004 en adelante)
- CARTA DEL CONTADOR DONDE INDIQUE QUE LABORA COMO TAL PARA LA COMPAÑÍA (VER MODELO DE LA CARTA EN CARTELERA)
- COPIA DE CEDULA IDENTIDAD VIGENTE Y LEGIBLE DEL CONTADOR.

CUARTO CASO: REFORMA DE ESTATUTOS.

- FORMULARIO 01-A (Resolución 0070) y 01-B
- ORIGINAL Y COPIA DEL ACUERDO MINISTERIAL O RESOLUCIÓN EN LA QUE APRUEBAN LA REFORMA DE ESTATUTOS.
- COPIA DE CEDULA VIGENTE Y LEGIBLE Y CERTIFICADO DE VOTACION (ULTIMO PROCESO ELECTORAL) DEL REPRESENTANTE LEGAL
- COPIA DEL NOMBRAMIENTO VIGENTE (SELLADO POR EL ORGANISMO REGULADOR)
- CONTADOR CON RUC ACTUALIZADO CON ACT. RELACIONADAS CON LA CONTABILIDAD (2004 en adelante)
- CARTA DEL CONTADOR DONDE INDIQUE QUE LABORA COMO TAL PARA LA COMPAÑÍA (VER MODELO DE LA CARTA EN CARTELERA)
- COPIA DE CEDULA IDENTIDAD VIGENTE Y LEGIBLE DEL CONTADOR.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
SERVICIO DE RENTAS INTERNAS
FORMULARIO RUC 01-A

INSCRIPCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA
INFORMACIÓN GENERAL DEL REGISTRO ÚNICO DE
CONTRIBUYENTES - RUC
SOCIEDADES
SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO

ORIGINAL SRI

www.sri.gov.ec

REGULADO POR EL VOTO DISEÑO 01-010178

01

RUC

A.- IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DE LA SOCIEDAD

02	RAZÓN O DENOMINACIÓN SOCIAL										
03	NOMBRE COMERCIAL										
04	PROVINCIA			CANTÓN			PARROQUIA			06	
07	CIUDAD/ELA		08		BARRIO		09		CALLE		
11	INTERSECCIÓN / MANZANA			12			CALLEJÓN		13		
14	EDIFICIO / CENTRO COMERCIAL			15			NO. DE OFICINA		16		
19	DIRECCIÓN			18			REFERENCIA UBICACIÓN				
20	TELÉFONO 1			21			TELÉFONO 2			22	
24	CELULAR		25		APARTADO POSTAL		26		CORREO ELECTRÓNICO		
27	28		29		30		31		32		

B.- IDENTIFICACIÓN DEL DOMICILIO ESPECIAL

33	PROVINCIA			34			CANTÓN		
----	-----------	--	--	----	--	--	--------	--	--

C.- ORIGEN DE LA SOCIEDAD

ORIGEN (Especifique origen)		RAZÓN SOCIAL SOCIEDADES FUSIONADAS / ESCISIÓN		RUC	
35	COMSTITUCIÓN	36		37	
38	FUSIÓN	39		40	
41	ESCISIÓN	42		43	

D.- DATOS DE CONSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

44	FECHA DE CONSTITUCIÓN			45	TIPO DE SOCIEDAD			46	Nº EXPEDIENTE SUPLEN. DAT.		
47	dd	mm	año	48	ORGANISMO REGULADOR			49			
50	CAPITAL SUBSCRITO			51	Nº REG. MERCANTIL			52	Nº PATRONAL		
53	RUC CONTADOR			54	NOMBRE DEL CONTADOR			55	PATRIMONIO		

E.- IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL

56	APELLIDOS Y NOMBRES O DENOMINACIÓN						57	CJ. RUC O PASAPORTE			
58	NACIONALIDAD			59	CARGO QUE DESEMPEÑA			60	TIPO DE VISA (PER. LEGALIZADO)		
61	PROVINCIA			62	CANTÓN			63	FECHA DE BOMERAMIENTO		
64	PARROQUIA			65	CALLE			66	Mes		
67	NÚMERO			68	INTERSECCIÓN			69	año		
70	REFERENCIA						71	TELÉFONO 1			
72	TELÉFONO 2			73	CELULAR		74	APARTADO POSTAL			
75							76	CORREO ELECTRÓNICO			

F.- ACCIONISTAS Y SOCIOS

CELA / RUC / PASAPORTE	TIPO DE ASA	APELLIDOS Y NOMBRES O DENOMINACIÓN	PROVINCIA	CANTÓN	CUBILLOTRE / VISO (PAÍS O CIUDAD)	% PNT.
77						
78						
79						
80						
81						
82						
83						
84						

G.- ACTIVIDADES ECONÓMICAS ADICIONALES (DOMICILIO TRIBUTARIO)

85	
86	
87	
88	
89	
90	

H.- ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL

91	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL									
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

I.- INFORMACIÓN ADICIONAL DE LA SOCIEDAD

92	¿ES PRODUCTOR DE BIENES GRAVADOS DE ICE?		SI		NO	
93	¿ES IMPORTADOR DE BIENES GRAVADOS DE ICE?		SI		NO	

Nota: Declaro que los datos contenidos en este formulario son verdaderos. Este formulario no se aceptará con enmendaduras y tachones.

94	FECHA DE PRESENTACIÓN		
95	dd	mes	año

FIRMA REPRESENTANTE LEGAL



Revisión No. SAC 05/03/00429

01
RUC

02 RAZON O DENOMINACION SOCIAL

DATOS DEL ESTABLECIMIENTO

03 NOMBRE COMERCIAL	04 APERIURA	05 CIERRE	06 ACTUACION	07 No. ESTABLECIMIENTO
08 PROVINCIA	09 CANTON	10 PARROQUIA		
11 CIUDAD/DELA	12 BARRIO	13 CALLE	14 NUMERO	
15 INTERSECCION / MANZANA	16 CONTINIO	17 BLOQUE		
18 EDIFICIO O CENTRO COMERCIAL	19 No. DE OFICINA	20 CARRETERO	21 KM	
22 CAMINO	23 REFERENCIA			
24 TELEFONO 1	25 TELEFONO 2	26 TELEFONO 3	27 FAX	
28 CELULAR	29 APARTADO POSTAL	30 CORREO ELECTRONICO		

DESCRIPCION ACTIVIDADES ECONOMICAS

31	32	33	34	35
36	37	38	39	40

FECHA DE INICIO DE ACTIVIDADES ECONOMICAS			FECHA DE Cese DE ACTIVIDADES ECONOMICAS			FECHA DE RENICIO DE ACTIVIDADES ECONOMICAS		
41	42	43	44	45	46	47	48	49

DATOS DEL ESTABLECIMIENTO

03 NOMBRE COMERCIAL	04 APERIURA	05 CIERRE	06 ACTUACION	07 No. ESTABLECIMIENTO
08 PROVINCIA	09 CANTON	10 PARROQUIA		
11 CIUDAD/DELA	12 BARRIO	13 CALLE	14 NUMERO	
15 INTERSECCION / MANZANA	16 CONTINIO	17 BLOQUE		
18 EDIFICIO O CENTRO COMERCIAL	19 No. DE OFICINA	20 CARRETERO	21 KM	
22 CAMINO	23 REFERENCIA			
24 TELEFONO 1	25 TELEFONO 2	26 TELEFONO 3	27 FAX	
28 CELULAR	29 APARTADO POSTAL	30 CORREO ELECTRONICO		

DESCRIPCION ACTIVIDADES ECONOMICAS

31	32	33	34	35
36	37	38	39	40

FECHA DE INICIO DE ACTIVIDADES ECONOMICAS			FECHA DE Cese DE LE ACTIVIDADES ECONOMICAS			FECHA DE RENICIO DE ACTIVIDADES ECONOMICAS		
41	42	43	44	45	46	47	48	49

DATOS DEL ESTABLECIMIENTO

03 NOMBRE COMERCIAL	04 APERIURA	05 CIERRE	06 ACTUACION	07 No. ESTABLECIMIENTO
08 PROVINCIA	09 CANTON	10 PARROQUIA		
11 CIUDAD/DELA	12 BARRIO	13 CALLE	14 NUMERO	
15 INTERSECCION / MANZANA	16 CONTINIO	17 BLOQUE		
18 EDIFICIO O CENTRO COMERCIAL	19 No. DE OFICINA	20 CARRETERO	21 KM	
22 CAMINO	23 REFERENCIA			
24 TELEFONO 1	25 TELEFONO 2	26 TELEFONO 3	27 FAX	
28 CELULAR	29 APARTADO POSTAL	30 CORREO ELECTRONICO		

DESCRIPCION ACTIVIDADES ECONOMICAS

31	32	33	34	35
36	37	38	39	40

FECHA DE INICIO DE ACTIVIDADES ECONOMICAS			FECHA DE Cese DE ACTIVIDADES ECONOMICAS			FECHA DE RENICIO DE ACTIVIDADES ECONOMICAS		
41	42	43	44	45	46	47	48	49

Nota: Declaro que los datos contenidos en este formulario son verdaderos

FECHA DE PRESENTACION		
50	51	52

FIRMA REPRESENTANTE LEGAL

ANEXO 13

CREDITOS ASOCIATIVOS. HACIENDA "LA MAGDALENA"



PUBLIRREPORTAJE

BNF FINANZIA TIERRAS PRODUCTIVAS CON CRÉDITOS ASOCIATIVOS



Econ. Alexandra Granda Arias, Presidenta del Directorio BNF.

El sábado 20 de agosto de 2011, el Banco Nacional de Fomento entregó formalmente la Hacienda "La Magdalena", ubicada en la parroquia Angochagua del cantón Ibarra, la misma que será destinada a la producción agrícola y turística. La hacienda tiene una extensión

de 404,29 hectáreas y fue otorgada a la Asociación Agropecuaria Manuel Freile Barba, beneficiando así a 86 familias de esta importante zona productiva del país. El monto del financiamiento asciende a USD 2.197.450,00, destinados para la compra de la propiedad, la infraestructura y el menaje de la hostería que se instalará en el lugar.

El Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca brindará asesoramiento técnico a los productores en términos de siembras, cultivos y cosechas a fin de direccionar la optimización y aprovechamiento productivo de las tierras. De igual manera, el Ministerio de Turismo apoyará las actividades turísticas que se desarrollarán en La Magdalena.



Coro musical de la comunidad Naranjito.

Con el crédito asociativo se ha fomentado la inversión agrícola, ganadera y turística del país, lo que ha permitido incrementar las oportunidades de empleo en todos los frentes de producción e impulsar el progreso de más de 1.428 familias.

El Banco Nacional de Fomento de la Revolución Ciudadana ha financiado con este producto crediticio proyectos por un total de USD 11.753.577,00.

www.bnf.fin.ec



ANEXO 14

HACIENDA "SAN RAFAEL"



USD 504.000 PARA HACIENDA "SAN RAFAEL"

30 socios de la Asociación de Productores Agropecuarios "San Rafael" del cantón Bolívar en la provincia del Carchi son beneficiados del crédito concedido por BNF.

BNF.- Este martes 9 de agosto del 2011, a las 11H00, la autoridad máxima del Banco Nacional de Fomento, Econ. Alexandra Granda Arias, Presidenta de la Institución, junto al Ing. Cabalcanty Crespo, Gerente Zonal Quito y el Dr. Jorge Alvarez Alvarez, Gerente de la Sucursal San Gabriel, realizaron la entrega de 100 hectáreas de tierras productivas, a la Asociación de Productores Agropecuarios "San Rafael", ubicada en el cantón Bolívar, provincia del Carchi.



Con este crédito, se beneficiaron a más de 150 familias directa e indirectamente de este importante sector productivo del país; el financiamiento es del 80% por un monto total de \$504.000 dólares con un plazo de 12 años y un año de gracia en el capital e interés. En estas tierras se producirán cultivos de ciclo corto como: (frejol, cebolla blanca, pimiento, ají, tomate, entre otros), lo que generará fuentes de trabajo y dinamizará la actividad agrícola y comercial de la zona.



La Eco. Alexandra Granda Arias, Presidenta del Directorio del BNF señaló: "Ustedes han confiado en el BNF para hacer realidad sus sueños de progreso, el Banco ha cumplido una vez más con uno de los más importantes lineamientos del Gobierno Nacional del Presidente Rafael Correa Delgado, lineamiento que es el de brindar mayores oportunidades de acceso y participación activa y positiva en el desarrollo socio - económico del país, oportunidades dignas para los sectores que en otros gobiernos fueron olvidados y desatendidos, pero que hoy, son los más importantes para el Estado ecuatoriano".



www.bnf.fin.ec



ANEXO 15:

SOPORTE TEÓRICO - CONOCIÉNDONOS

El diseño de esta sesión “Conociéndonos” está orientado para que las participantes interactúen entre sí y con la facilitadora. Se inicia de esta manera un proceso de comunicación y de integración al programa diseñado para que los objetivos trazados sean relacionados también al proceso emocional, como parte integral de la capacitación en acción dinámica y de aporte colectivo.

Las participantes están acostumbradas a asistir muchas veces a sesiones puramente teóricas donde no comparten otras sensaciones de interrelación. Esta sesión pretende que se conozcan, y que se expresen. No podemos perder de vista que el tema de las relaciones humanas es central para lograr mejores resultados en los programas de capacitación.

Hacer partícipe al público meta durante la capacitación, es atender a su desarrollo así como al de los objetivos seleccionados. Es importante transferir en este proceso experiencias nuevas y trasladarlos a situaciones colectivas de respuesta, posibilitando en la experiencia personal un aprendizaje y un compartir con motivación.

Una actitud positiva no surge de manera accidental, es importante crearla, mantenerla a través de motivaciones. El rol del facilitador en esta primera sesión es clave para que el auditorio entre en confianza. Es importante que se ubique e identifique al público que tiene al frente para que las propuestas e intervenciones sean pertinentes y se lleve una relación amigable, dinámica y de respuesta tanto colectiva como personal, invitando a perder el miedo que ocasionalmente sucede en tareas de hablar en público o de participar.

En el diseño de la sesión se plantea una secuencia de los pasos, de las presentaciones, así como descubrir las expectativas de las participantes y el de elaborar el compromiso como significado de relación con este proyecto.

ANEXO 16:

SOPORTE TEÓRICO - CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Mediante el desarrollo de un juego en la segunda sesión, se descubren las características emprendedoras de planificación. En la experiencia de la vivencia, se rescata cómo se toman decisiones, qué estrategias personales son empleadas para lograr resultados, cómo se participa colectivamente, cómo influye el temor en la decisión y la falta de confianza al no involucrarse en los objetivos comunes. Es una reflexión personal y grupal.

Desarrollar capacidades de planificación está muy relacionado a la motivación interna y a la toma de decisiones personales ante las situaciones cotidianas y especiales que nos suceden en la realidad.

El enfoque de la planeación permite a la organización, grupo o empresa, recopilar información, procesar y consolidar diferentes informaciones, observar el ambiente externo en que se compete, detectar los primeros hechos externos que favorecen o estorban el futuro de una organización y tomar en cuenta a las personas, a los procesos y a los recursos, para que el concepto de planificación pase a ser un simple e integral proceso, y no sea considerado de manera fragmentada.

La actuación de las organizaciones está muy ligada a la respuesta de sus líderes en la realización de las tareas, en la vitalidad que el dirigente o líder desarrolla frente a los comportamientos que a su vez generan “resultados” para las organizaciones. Por ejemplo, al trabajar en equipo o de manera individual, el comportamiento influye en los resultados. El grado de integración, la intervención grupal o individual, el sentido de responsabilidad y compromiso con su grupo, conducen al logro o fracaso de las tareas.

La responsabilidad colectiva genera mejores resultados para conseguir los objetivos proyectados. Dentro de esta capacidad de planificación, encontramos que para los líderes y emprendedores es importante como base cuatro competencias:

1. *Planificar* las actividades y los recursos, señalar el tiempo de realización, dar responsabilidades, controlar y evaluar lo que se planifica, para poder alcanzar una meta.
2. *Fijar los objetivos*, los cuales tienen que ser reales, medibles y para un tiempo determinado, sea a corto, mediano o largo plazo.
3. Determinar una *estrategia* para lograr las metas.
4. *Buscar información* de clientes, proveedores y de la competencia para desarrollar las tareas de planificación. Asesorarse con especialistas y/o con entidades y/o personas que manejen la información necesaria para lograr las metas trazadas.

¿Qué es planificar?

Planificar es dejar la improvisación, es prever, es pensar cuál es el mejor camino para llegar a lo previsto. O planeamos e improvisamos. Planificar es pensar antes de obrar, durante la acción y después de ella.

¿Qué son objetivos?

Objetivos son enunciados. Su redacción empieza con un verbo que explica los resultados que se espera lograr. Deben ser escritos de manera clara y ser medibles para evaluar sus resultados. Los objetivos son los que proporcionan liderazgo a las organizaciones; son el punto de partida de la realización de sus tareas.

¿Qué son estrategias?

Estrategias son las acciones que deben realizarse para mantener y soportar el logro de los objetivos de la organización y/o de cada unidad de trabajo, para hacer realidad los resultados esperados. Establecen el *cómo* lograr y hacer realidad cada objetivo propuesto.

¿Por qué es importante buscar información?

La información es una característica que las personas emprendedoras requieren en esta época moderna, para profundizar lo que se está tratando de conseguir. A través de la información recolectamos datos, historia y secuencias que refuerzan nuestros conocimientos. Por ello es elemental “buscar información”, así el análisis de documentos, gráficos, estadísticas, fotografías, visitas, etc., enriquece el panorama informativo. La utilización de informes, acuerdos y la transmisión oral, ayudan en el proceso de la búsqueda de la información para nuestras metas trazadas.

¿Cómo se aprende del fracaso?

Fracasar es información positiva; se aprende para corregir y proponer nuevas o mejores alternativas a lo que se viene trabajando o está en proceso de decidirse.

¿Por qué es importante el aprovechamiento racional de los recursos?

El aprovechamiento racional de los recursos es importante porque:

- Ahorra costos
- Evita desperdicios innecesarios
- Incrementa la eficiencia y la productividad
- Requiere menos capital de trabajo
- Aumenta la calidad de los productos o servicios

¿Por qué es importante la motivación?

La motivación es importante porque nos ayuda a conectar la energía que tenemos dentro de nosotros, y hace posible desarrollar las metas trazadas. La motivación se produce por la interacción del individuo y su entorno. Es el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

¿Qué es eficacia?

Eficacia es la capacidad para determinar los objetivos adecuados, “hacer lo que se debe hacer”. Es decir, es una medida del grado de cumplimiento de los objetivos (capacidad de obtener resultados).

¿Qué es eficiencia?

Eficiencia es la capacidad de reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización, “hacer las cosas bien”. Es decir, es una medida del grado de utilización de los recursos (realizar un trabajo con un mínimo de esfuerzo y costo).

ANEXO 17:

JUEGO DE ROLES – REGLAS

Grupo A

Ustedes son una Junta Directiva de una microempresa con actitudes positivas y con sentido de responsabilidad en el trabajo. Son aceptados por los socios y tienen un plan de trabajo para todo el año. El presidente es una persona muy motivadora y organizada. Son un equipo integrado.

Grupo B

Ustedes son una Junta Directiva de una empresa con actitudes negativas y actúan irresponsablemente en la administración de la empresa. Son desorganizados y poco colaboradores. Al presidente sólo le importa su persona y por eso quiere destacar.

Grupo C

Ustedes son trabajadores de una empresa que realiza el servicio de mantenimiento de los caminos con calidad. Respetan a sus compañeros de labor y las tareas encomendadas las cumplen, definiendo bien que hace cada uno para el mantenimiento de la vía. Cumplen con el contrato de trabajo encomendado a su empresa.

Grupo D

Ustedes son trabajadores de una empresa que realizan el trabajo de mantenimiento de los caminos con irresponsabilidad, sin importarles la calidad del servicio. Trabajan individualmente y en el momento de la supervisión aparentan un buen servicio. En realidad no les interesa el prestigio de la microempresa, ni servir a los usuarios, ni mucho menos el contrato de trabajo.

ANEXO 17.1:

SOPORTE TEÓRICO - LIDERAZGO

Liderazgo es la capacidad que tiene una persona para influir sobre otro u otros, todo esto dentro de la estructura del poder de la organización. Para que un grupo funcione bien, es necesario que el líder asuma dos acciones en su desempeño:

- Realizar actividades (funciones) para que el grupo realice bien la tarea que debe hacer.
- Realizar actividades (funciones) para que el grupo siga siendo un buen equipo de trabajo.

Hay líderes que hacen más hincapié en una función que en otra. De esta manera se pueden ubicar los siguientes estilos de liderazgo:

- **Liderazgo autocrático:** está centrado en la autoridad del líder.
- **Liderazgo democrático:** está centrado en la respuesta del grupo.
- **Liderazgo carismático:** está centrado en las cualidades del líder.
- **Liderazgo situacional:** se ejerce de acuerdo a la situación, al contexto.

Cada estilo tiene una influencia en la eficacia de los resultados e influyen en las expectativas y comportamientos de las personas con las que se relacionan. Otro factor importante, es la tarea y el comportamiento de los líderes y por supuesto la cultura y políticas que tiene la organización que influye en el líder, pero también es influido por él.

El líder moderno, en todos los niveles y en todos los campos del trabajo humano, es un constructor de cultura, donde las tradiciones, valores, creencias, hábitos,

normas, actitudes y conductas le dan identidad, personalidad, sentido y destino a una organización para el logro de sus objetivos económicos y sociales.

El liderazgo se basa en la actitud que nosotros manifestemos ante la vida y ante todo lo que nos pase. La actitud es influenciada a su vez por los efectos externos. Dependiendo de cómo manejemos nuestra reacción ante esos factores externos, podremos influir en nuestra motivación y en la de otras motivaciones, que tienen sus propios procesos de percepción.

Los procesos humanos del liderazgo están relacionados a:

- La comunicación y la información.
- La integración y el trabajo en equipo.
- La delegación de funciones.
- La motivación y el reconocimiento.
- La creatividad e innovación.
- La capacitación y el desarrollo humano.
- La toma de decisiones.

En estos procesos humanos, partiendo de las diferencias, se establecen las conexiones de las personas y los resultados en base a sus comportamientos:

En las personas *proactivas*, su conducta es propia de su reacción consciente y su fuerza impulsiva reside en los valores.

Las personas *reactivas*, se ven afectadas a menudo por su ambiente físico; construyen sus vidas emocionales en torno a la conducta de los otros.

Para impulsar los procesos humanos, dos características emprendedoras resumen esta capacidad:

- *Tener autoconfianza:* La autoconfianza y la autoestima son la fuente de energía de la cual proviene la fuerza y la intensidad con la cual emprendemos la realización de las cosas. La persona con autoconfianza cree en sí misma y en sus habilidades, y hace frente a los desafíos.
- *Crear redes:* La capacidad de crear redes es la posibilidad del líder que encuentra fortalezas y debilidades para ser enlazadas en los objetivos propuestos, a nivel personal y/o de manera grupal, que pudieran intervenir para apoyar a los objetivos que se quieren lograr. Significa buscar redes en asociaciones, vecinos, familia, parroquias, etc., para transmitirles las ventajas y lograr trabajar en conjunto bajo perspectivas de negociación es una propuesta de flexibilidad emprendedora.

A continuación se mencionan algunas expresiones clave del comportamiento de los líderes:

- Da siempre buen ejemplo.
- Se interrelaciona con todos los miembros.
- Mantiene informado a su equipo.
- Delega responsabilidad y autoridad.
- Mantiene el interés del grupo.
- Escucha atenta y cortésmente.
- Es consistente en sus propósitos.
- Otorga el reconocimiento apropiado.
- Toma decisiones conscientes.
- Es auténtico, se valora y valora a los demás.

El líder demuestra su capacidad al:

- Tener una visión clara de lo que se quiere lograr en el futuro.
- Tener claros los objetivos de la empresa.

- Saber planear, convencer, organizar, evaluar.
- Identificar y analizar los problemas.
- Conocer a su entorno, su comunidad.
- Tener habilidad para tratar bien a la gente.
- Apoyar y estar presente con los colaboradores.

En el ejercicio del liderazgo, se producen en ocasiones síntomas de desintegración en un grupo:

- El exceso de discusiones y conflictos interpersonales.
- La indiferencia o pasividad para apoyar al grupo o a la cabeza de éste.
- Cuando subgrupos o personas del equipo de trabajo huyen o se aíslan del resto.
- Cuando los miembros del grupo se confabulan en subgrupos, destruyendo el esfuerzo comunitario.

Esto sucede cuando el líder es incapaz de conciliar intereses y unificar al grupo para conseguir la meta que se ha propuesto alcanzar, pues no hay que perder de vista jamás que los conflictos entre miembros de grupos humanos siempre existen. La capacidad del liderazgo es una actitud para conocer, ejercitar y practicar lo aprendido para el mejor aprovechamiento de las capacidades personales y colectivas en torno a una meta.

ANEXO 18:

LOS VALORES HUMANOS

¿Con qué valores debemos operar en la asociatividad?

¿Son estos nuestros valores?

<i>Verdad</i>	<i>Compromiso</i>
<i>Justicia</i>	<i>Dignidad</i>
<i>Perseverancia</i>	<i>Realización</i>
<i>Eficiencia</i>	<i>Confianza</i>
<i>Trabajo en equipo</i>	<i>Respeto</i>
<i>Lealtad</i>	<i>Honradez</i>
<i>Orden</i>	<i>Calidad</i>
<i>Seguridad</i>	<i>Amistad</i>
<i>Reconocimiento</i>	<i>Integridad</i>
<i>Apoyo</i>	<i>Éxito</i>
<i>Sinceridad</i>	<i>Competencia</i>

ANEXO 18.1:

SOPORTE TEÓRICO - LOS VALORES Y EL LIDERAZGO

La visión de un líder implica la comprensión del pasado y del presente, proponiendo un camino para el futuro, el cual esté desarrollado en base a valores, que se identifican y reproducen en actitudes, conceptos que se encuentran en los cimientos mismos de la dinámica cultural y de la vida social del grupo. Esto quiere decir que en un grupo social estable resultado de una decisión humana, como lo es constituir una empresa, las relaciones sociales, el modo de ubicarse del individuo y el grado de eficacia de los fines de la empresa están en relación directa con el grado de integración consciente que el grupo logra en torno a estos dos ejes:

- La tradición o memoria institucional; la historia oral y documentada.
- El proyecto colectivo, expresado en la visión y misión de la organización

Los valores influyen en la vida organizacional y parecen inscribirse en la necesidad absoluta del hombre de vivir en un mundo de significados. Cuando existe un código de valores, asegura a la persona líneas de compromiso comunes y contribuye activamente en la obtención de fines colectivos, los cuales en principio se alcanzan mediante un grado suficiente de integración de las acciones, los valores y las normas vigentes.

Lo que distingue a un buen líder, es la capacidad de crear una organización que sea fuente de autorrealización e integridad personal para sus miembros. El líder es un experto en la promoción y protección de los valores, e impulsa a la organización. Cuando las personas se apegan a una organización por valores, ésta se convierte en una valiosa fuente de satisfacción personal. Al ser aceptado y

reconocido como un buen miembro de la comunidad por parte de los demás, esto les permite gozar de la protección de los derechos del grupo.

La tarea del liderazgo es dar energía a los miembros para que actúen en apoyo a los propósitos colectivos y no por intereses personales. Hay liderazgo transformador cuando líderes y seguidores actúan con niveles altos de motivación y moralidad.

ANEXO 19:

ENCUESTA



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENINSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

ENCUESTA A MUJERES QUE SE DEDICAN A LA COSTURA

Objetivo: Evaluar la realidad de las mujeres costureras, sus principales necesidades, los precios, la comercialización, para mejorar su nivel socioeconómico a través de una Propuesta de Asociatividad.

Fecha: Mayo 2011

1. ¿Existe alguna organización o Asociación de mujeres dedicadas a la confección textil en la localidad?

Si () No () No sabe (). Cual? _____

2. ¿Considera que la actividad de la costura genera ingresos suficientes que permitan cubrir las necesidades que tiene en su hogar?

Si () No () No sabe ().

3. ¿Qué tipos de prendas de vestir y cuantas unidades realizan en una semana?

4. ¿La adquisición de materias primas (tela, hilo, botones) es en almacenes ubicados en? Marque una X.

Quito	<input type="checkbox"/>	Guayaquil	<input type="checkbox"/>
Santa Elena	<input type="checkbox"/>	Alguien les provee hasta la Comuna	<input type="checkbox"/>

5. ¿Existe apoyo hacia el sector industrial, especialmente con las mujeres costureras? Por parte del:

Estado	<input type="checkbox"/>	Gobierno Provincial	<input type="checkbox"/>
Municipio	<input type="checkbox"/>	Comuna	<input type="checkbox"/>

6. ¿Cuáles fueron los motivos que a usted le impulsaron a dedicarse a la costura? Marque una X

Para mejorar la región	<input type="checkbox"/>	Para mejorar la familia	<input type="checkbox"/>
Para si mismo	<input type="checkbox"/>	Otros	<input type="checkbox"/>

7. ¿Cómo aprendió la costura en su caso? Marque con una X.

Por estudio en la academia
Observando a otros
En un Curso

8. ¿Las mujeres que trabajan en la costura están capacitadas actualmente a través de alguna institución?

Si () **No ()** **No sabe ()**. **Cual?** _____

9. ¿Tiene clientes fijos para entregar sus costuras? Tales como:

No tiene clientes fijos **Almacenes**
Centros Comerciales **Otros** **Cual?** _____

10. ¿Aproximadamente cuales son los precios que les pagan por las prendas?

_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____

10. ¿Les gustaría organizarse como una Asociación de Mujeres Modistas aquí en la Comuna?

Si () **No ()** **No sabe ()**.

ANEXO 20:

ENTREVISTA



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENINSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

ENTREVISTA A MUJERES QUE SE DEDICAN A LA COSTURA

Objetivo: Evaluar la realidad de las mujeres costureras, sus principales necesidades, los precios, la comercialización, para mejorar su nivel socioeconómico a través de una Propuesta de Asociatividad.

Fecha: Mayo 2011

1. ¿Pertenece usted a un grupo artesanal?

SI NO

Cual?.....

2. ¿Ha recibido beneficios o ayuda por parte de alguna organización?

Capacitación	<input type="checkbox"/>	Financiamiento	<input type="checkbox"/>
Accesorios / Materiales	<input type="checkbox"/>	Asistencia Técnica	<input type="checkbox"/>
Ninguna	<input type="checkbox"/>		

3. ¿A quienes entrega sus costuras con mayor frecuencia?

Entidades Públicas	<input type="checkbox"/>	Entidades Privadas	<input type="checkbox"/>
Público en General	<input type="checkbox"/>	Otras	<input type="checkbox"/>

Cual?.....

4. ¿Cuántas horas a la semana le dedica a esta actividad?

0	a	10 Horas	<input type="checkbox"/>
11	a	20 Horas	<input type="checkbox"/>
21	a	30 Horas	<input type="checkbox"/>
31	a	40 Horas	<input type="checkbox"/>
Más de		40 Horas	<input type="checkbox"/>

5. ¿Cuánto es el ingreso promedio que recibe mensualmente?

Menos de \$ 200

Entre \$ 201 a \$ 400

Más de \$ 400

6. ¿Cómo ha sido el comportamiento de sus ingresos en los 2 últimos años?

Mantenido

Crecido

Decrecido

7. ¿En que meses tiene mayor demanda la confección de prendas?

.....

8. ¿Con que clase de maquinaria cuenta para confeccionar las prendas?

Casera

Semi-industrial

Industrial

9. ¿Les gustaría organizarse como una Asociación de Mujeres Modistas aquí en la Comuna?

SI

NO

NO SABE

ANEXO 21:

REQUISITOS DEL MIES

REQUISITOS PARA APROBAR PERSONALIDAD JURIDICA

1. Solicitud dirigida al señor Economista Donny Sánchez Luna, Responsable de la Dirección Provincial del MIES Santa Elena
2. Acta constitutiva en la que conste la RESOLUCION de conformar la organización y la elección del directorio Provisional
3. Listado con los nombres completos y firmas de los socios Fundadores, que participaron en constitución de la organización, debidamente certificada por el secretario
4. Copia de la cédula de ciudadanía
5. Copia del Certificado de Votación del último proceso electoral
6. Dos Ejemplares del Proyecto de estatuto codificado, al final debe constar la certificación de las fechas en las que se analizó y aprobó el Estatuto
7. Certificación de la Cuenta de Integración de capital a nombre de la organización, si es corporación por el valor de 400 dólares; Y si es Fundación por el valor de 4.000 dólares

ANEXO 22:

REUNIÓN

SE INVITA A UNA REUNIÓN 

Si eres una MUJER que te dedicas a la costura entonces... **VEN.... ¡¡¡TE INVITAMOS!!!** a una reunión para tratar asuntos que te pueden beneficiar y mejorar tus ingresos económicos.

No asistas sola, trae una amiga....

FECHA: 22 de Junio del 2011

LUGAR: Barrio 24 de Diciembre en la Cancha Múltiple (Junto al Centro de Educación Básica Virgilio Druet Fuentes)

HORA: 10H00 A.M

NOTA: Se tratarán asuntos relacionados a mejorar las ventas y los precios de sus costuras, creación de una posible Asociatividad, entre otros.

ANEXO 23:

LISTA DE ASISTENCIA

Fecha: _____

Lista de asistencia de los participantes: _____

Lugar: _____

Horario: _____

# CI.	Nombres y Apellidos
0923822605	Borbor Floreano Celeste Yadira
0913042099	Coral Lavayen Dolores Celenita
0928272111	Dominguez Lavayen Angie Katherine
0908629355	Lavayen González Lilia Margarita
0918563255	Orrala Lavayen Alexandra Maribel
0915236202	Orrala Lavayen Ingrid De Lourdes
2400063489	Panchana Cruz Magdalena Elizabeth
0912081643	Soriano Domínguez Gladys
0921613931	Villón Laínez Nancy Melania
0928072826	Villón Soriano Jennifer Estefania

Elaborado por: Viviana Domínguez Villón

GLOSARIO

Petromán	Una lámpara que funcionaba a base diesel que tenía un costo elevado.
Pozos	Son excavaciones profundas en la tierra de donde sale agua naturalmente.
Silicato	Sal del ácido silícico.
Silícico	Perteneciente o relativo a la sílice.
Sílice	Mineral formado por silicio y oxígeno.
Silicio	Elemento químico de núm. atóm. Extraordinariamente abundante en la corteza terrestre, de la que constituye más de la cuarta parte, se encuentra principalmente en forma de sílice, como en el cuarzo y sus variedades, y de silicatos, como en la mica, el feldespato y la arcilla. Posee un elevado punto de fusión, y por sus propiedades semiconductoras, tiene gran aplicación en la industria electrónica y como detector de radiaciones. Sus derivados presentan gran variedad de usos, desde las industrias del vidrio a las de los polímeros artificiales, como las siliconas.
Guazango	Árbol grande antiguo, del cual se obtiene madera.
Pachón	Peludo, lanudo.
Albarradas	Instrumento de captación de agua utilizado por los aborígenes de la Península, tradición interrumpida por la dominación española.
Mular	Perteneciente o relativo al mulo o la mula.

Institucionalidad Cualidad de institucional.

Institucional Perteneciente o relativo a una institución o a instituciones políticas, religiosas, sociales, etc.

Masificación Acción y efecto de masificar.

Masificar Hacer multitudinario algo que no lo era.

Sinergia Acción de dos o más causas cuyo efecto es superior a la suma de los efectos individuales.

Cohesión Acción y efecto de reunirse o adherirse las cosas entre sí o la materia de que están formadas. Enlace, unión de algo con otra cosa.

Proliferación Acción y efecto de proliferar.

Proliferar Reproducirse en formas similares. Multiplicarse abundantemente.

Sistémico, ca Perteneciente o relativo a la totalidad de un sistema; general, por oposición a local.

Tipificar Ajustar varias cosas semejantes a un tipo o norma común. Dicho de una persona o de una cosa: Representar el tipo de la especie o clase a que pertenece.

Praxis Práctica, en oposición a teoría o teórica.

Asociación Acción de asociar. Conjunto de lo que están asociado para un mismo fin y persona jurídica por ellos formada. Figura retórica consiste aplicar a muchos lo que solo es aplicable a varios o a uno solo generalmente para atenuar la propia o censura ajena. Fenómeno que tiene lugar cuando en determinada circunstancia

como ejemplo: en una solución de moléculas de algunos cuerpos se asocian formando grupos de varias moléculas, alcanzando valores muy elevados de peso molecular. **Asociación de ideas:** Psicol. Proceso intelectual mediante el cual una impresión mentalizada anteriormente. **Asociación Dirigida.** Psicol. Idea que aparecen en la conciencia de una persona como respuesta a las palabras pronunciadas por otra persona.

Asociación Libre Asociación espontanea de ideas o pensamientos, cuando se elimina la censura. (ENCICLOPEDIA UNIVERSAL SOPEDA. Editorial/ Ramón Sopena S.A. Provenza 95- Barcelona)

Asociación Agrupación de personas con una organización estable independiente del cambio de sus miembros individuales; es decir, que subsiste aun cuando puedan darse situaciones de cese de antiguos miembros y de inclusión de otros nuevos. Se trata de un *grupo Informal* cuyos miembros se han unido porque poseen intereses comunes en una misma área (el área cultural) y porque juntos tienen más posibilidades para practicar sus aficiones. Una característica importante es que los miembros de la asociación pueden participar de una forma activa en la elección y planificación de las actividades. (DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Diagonal, Santillana. Volumen I. 1984)

Asociación (Fil) Principio por el Cual las imágenes o ideas se unen o combinan en la experiencia de acuerdo con las leyes de semejanza, contigüidad y contraste (V. ASOCIACIONISMO)

Asociación Libre (Soc.) Sociedad o comunidad de personas legalmente constituidas y organizadas para la consecución de unos fines de tipo social, recreativos, económicos, políticos, educativos, religiosos, etc.

Asociacionismo (Del lat. *Associo*, de *ad*, *a*, y *socius*, compañero) (Fil) Teoría filosófica, cuyo precedente es Aristóteles, que sostiene la existencia de una conexión entre los pensamientos o ideas de la mente en virtud de su *asociación* en el espacio o de su coexistencia en el tiempo. El asociacionismo filosófico es sostenido por filósofos posteriores, siendo considerado por algunos como una forma particular de atomismo. La conexión de ideas en la mente puede realizarse según los principios o leyes de semejanza, contraste o contigüidad.

Asociar Dar a uno por compañero quien le ayude o coopere con él en el desempeño de un cargo, comisión o trabajo// Juntar una cosa comisión o trabajo// Juntar una cosa con otra, de modo que concurren a un mismo fin. Tomar un compañero que le ayude. Ingresar a una asociación Juntarse, reunirse para algún fin. (DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Diagonal, Santillana. Volumen I. 1984)

Estandarizar (De estándar). tr. Tipificar (ajustar a un tipo o norma).

Estándar Que sirve como tipo, modelo, norma, patrón o referencia. m. Tipo, modelo, patrón, nivel.

Tipificar Ajustar varias cosas semejantes a un tipo o norma común. Dicho de una persona o de una cosa: Representar el tipo de la especie o clase a que pertenece.

Itinerario Pertenciente o relativo a un camino. m. Dirección y descripción de un camino con expresión de los lugares, accidentes, paradas, etc., que existen a lo largo de él. Ruta que se sigue para llegar a un lugar. Guía, lista de datos referentes a un viaje.

ABREVIATURAS

PSE	Península de Santa Elena
Art.	Artículo
ESPOL	Escuela Superior Politécnica del Ecuador
MIDUVI	Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda
E	Especialización
EF	Especialización Flexible
SRI	Servicios de Rentas
BNF	Banco Nacional de Fomento