



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

**“ESTRATEGIAS DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO
INSTITUCIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES
EXPENDEDORAS DE ARTESANÍAS “LA LIBERTAD
QUE TODOS QUEREMOS AMA DEL CENTRO
COMERCIAL BUENAVENTURA MORENO CANTÓN
LA LIBERTAD AÑO 2015”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

**LICENCIADO EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

AUTOR: JUAN VERGARA MUÑOZ

TUTOR: ECO. JUAN C. OLIVES MALDONADO MSc

LA LIBERTAD-ECUADOR

2015

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIA SOCIALES
CARRERA DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

**“ESTRATEGIAS DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO
INSTITUCIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES
EXPENDEDORAS DE ARTESANÍAS “LA LIBERTAD
QUE TODOS QUEREMOS AMA” DEL CENTRO
COMERCIAL BUENAVENTURA MORENO CANTÓN
LA LIBERTAD AÑO 2015”**

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de:

**LICENCIADO EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

AUTOR: JUAN VERGARA MUÑOZ

TUTOR: ECO. JUAN C. OLIVES MALDONADO MSc

LA LIBERTAD – ECUADOR

2015

La Libertad, 28 de mayo del 2015

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación : “ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES EXPENDEDORAS DE ARTESANÍAS LA LIBERTAD QUE TODOS QUEREMOS AMA DEL CENTRO COMERCIAL BUENAVENTURA MORENO CANTÓN LA LIBERTAD AÑO 2015”, elaborado por el Sr. Juan Vergara Muñoz , egresado Escuela de Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales y la Salud de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Licenciado en Organización y Desarrollo Comunitario, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la Apruebo en todas sus partes.

Atentamente,

.....

Eco. Juan Carlos Olives Maldonado MSc

TUTOR

DEDICATORIA

A Jehová DIOS el creador de todas las cosas quien me dio la oportunidad de estar en mundo, y darme la satisfacción de disfrutar cada día el paisaje de nuestra provincia y sobre todo en impulsarme a seguir adelante en cumplimiento de mis metas.

A mis padres Juan Vergara y Patricia Muñoz que me dieron la vida y de llegar a este mundo, en brindarme todo su apoyo incondicional a la vez de sentirme orgulloso de ser su hijo.

Infinitamente les agradezco por ser parte esencial en mi vida.

Juan Vergara Muñoz

AGRADECIMIENTO

Mis más sinceros sentimientos de felicidad en especial a Jehová DIOS, y a toda mi familia que han estado a mi lado en todo momento por cumplir mi objetivo.

Mi gratitud a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, a los docentes a lo largo de estos cinco años me impartieron sus conocimientos para ser un hombre de bien y un futuro profesional, la oportunidad de facilitarme la guía necesaria por parte del Eco. Juan C. Olives Maldonado, mediante su aporte con calidad académica en el cumplimiento de este presente trabajo.

A la Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías “La Libertad Que Todos Queremos Ama” del cantón La Libertad, a todas sus integrantes quienes me dieron la facilidad de realizar este trabajo investigativo.

Juan Vergara Muñoz

TRIBUNAL DE GRADO

Lic. Guillermo Santa María, MSc
**DECANO DE LA FACULTAD
CIENCIAS SOCIALES Y
DE LA SALUD**

Eco. Carlos Sáenz Ozaetta, MSc
**DIRECTOR DE CARRERA
ORGANIZACIÓN Y
DESARROLLO COMUNITARIO**

Eco. Víctor Solórzano Méndez, MSc
PROFESOR DEL ÁREA

Eco. Juan C. Olives Maldonado, MSc
TUTOR

Abg. Joe Espinoza Ayala

SECRETARIO GENERAL – PROCURADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIA SOCIALES

**“ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA EL
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE
MUJERES EXPENDEDORAS DE ARTESANÍAS LA LIBERTAD QUE
TODOS QUEREMOS AMA DEL CENTRO COMERCIAL
BUENAVENTURA MORENO CANTÓN LA LIBERTAD AÑO 2015”**

Autor: Juan Vergara Muñoz

Tutor: Eco. Juan Carlos Olives Maldonado MSc

RESUMEN

La exposición de Estrategias de Desarrollo Organizacionales que contiene este trabajo investigativo es presentar una propuesta factible para la Asociación “La Libertad Que Todos Queremos Ama” debido al bajo nivel institucional en que está inmersa. El objetivo y el éxito de las estrategias son primordiales para lograr el fortalecimiento de la asociación. En la metodología que se aplicó en esta investigación fue prácticamente cualitativa, los instrumentos elaborados tanto la entrevista y el grupo focal, con la colaboración de las integrantes permitió conocer la realidad de la organización. La propuesta es adaptada de los diseños organizacionales que guardan relación con los modelos organizacionales permitiendo elaborar las estrategias, plan de acción y un modelo de gestión básico para alcanzar los fines que la asociación requiere buscando su fortalecimiento.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
TRIBUNAL DE GRADO	v
RESUMEN.....	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
INTRODUCCIÓN	1
TEMA :	3
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	5
JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	5
OBJETIVO GENERAL.....	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
HIPÓTESIS.....	8
VARIABLE INDEPENDIENTE.....	8
VARIABLE DEPENDIENTE	8
OPERATIVIDAD DE LAS VARIABLES.....	9

CAPÍTULO I	11
MARCO TEÓRICO	11
1. 1 FUNDAMENTACIÓN SITUACIONAL	11
1.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	12
1.2.1 Relación de las Variables Estrategia de Desarrollo Organizacional y el Fortalecimiento Institucional	12
1.2.2 Estrategias.....	13
1.2.3 Elementos constitutivos de una estrategia.....	14
1.2.4 Modelo de proceso estratégico de José Navas López & Luis Guerras Martin	15
1.2.5 Modelo de desarrollo organizacional	17
1.2.5.1 Modelo de Michael Beer	17
1.2.6 Modelo de diseño organizacional	18
1.2.6.1 Modelo de Richard Daft.....	18
1.2.6.2 Modelo de Ailed Labrada Sosa	20
1.2.6.3 Misión y Visión de la empresa.....	22
1.2.6.4 Planes de acción	22
1.2.6.5 Satisfacción de las necesidades a los clientes	23
1.2.6.6 Cronograma de actividades	23
1.2. 7 Tipos de estrategias organizacionales.....	24
1.3 DESARROLLO ORGANIZACIONAL	25
1.3.1 Importancia del Desarrollo Organizacional.....	26
1.3.2 Características del Desarrollo Organizacional.....	27
1.3.3 Fundamentos del Desarrollo Organizacional (D.O)	28
1.3.4 Tipos de intervenciones del D.O y aspectos organizacionales.....	29
1.3.5 Cultura Organizacional y Clima Organizacional	30
1.3.6 Estructura organizacional.....	31
1.3.7 Orgánico funcional.....	32
1.3.8 Modelo de gestión	32

1.4 MARCO CONCEPTUAL DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	33
1.4.1 Fortalecimiento institucional	33
1.4.2. Importancia del fortalecimiento institucional	34
1.4.3 Conocimiento individual y conocimiento organizacional	34
1.4.4 Funciones del conocimiento en el fortalecimiento organizacional	35
1.4.5 El fortalecimiento institucional como eje del desarrollo desde las bases	36
1.4.6 Pautas para considerar en un proceso de Fortalecimiento Organizacional	37
1.4.7 Perfil del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria (IEPS) en Áreas de Apoyo Institucional	39
1.5 ASOCIACIÓN	40
1.6 FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	41
CAPÍTULO II	45
2. METODOLOGÍA INVESTIGATIVA	45
2.1.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	45
2.2 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN.....	46
2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN	46
2.3.1 Por el propósito.....	46
Por el nivel	47
Por el lugar	47
2.4 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
2.5 TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN	49
La Entrevista	50
Observación directa.-	50
Fuentes secundarias.....	50
Libros textuales y revistas.-.....	50
Sitios web.....	51
2.6 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	51

2.6.1 Realización de la técnica Focus Group (grupo focal)	52
2.6.2 Justificación de la técnica Focus Group.....	52
Población.-	53
2.6.3 APLICACIÓN DE PREGUNTAS EN LOS FOCUS GROUP	53
2.6.4 ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL FOCUS GROUP	58
CAPÍTULO III	59
ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA “ASOCIACIÓN DE MUJERES EXPENDEDORAS DE ARTESANÍAS LA LIBERTAD QUE TODOS QUEREMOS AMA DEL CENTRO COMERCIAL BUENAVENTURA MORENO CANTÓN LA LIBERTAD	59
3.1 ANTECEDENTES.....	60
3.2 MODELO DE ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA “ASOCIACIÓN DE MUJERES EXPENDEDORAS DE ARTESANÍAS LA LIBERTAD QUE TODOS QUEREMOS AMA”.....	62
3.3 DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS.....	63
3.3.1 Análisis organizacional.....	63
3.3.2 Proyección estratégica.....	65
3.2.2.5 Planes de acción	68
3.2.2.6 Cronograma de actividades	72
3.2.2.7 Control y seguimiento de las estrategias	73
3.3.3.2 Orgánico funcional.....	80
3.3.3.3 Vínculo interorganizacional	87
3.3.3.4 Modelo de gestión básico.....	87

CONCLUSIONES	90
RECOMENDACIONES	91
BIBLIOGRAFÍA	92
PÁGINAS WEB	95
ANEXOS	96

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Esquema Operativo de la variable independiente	9
Cuadro 2. Esquema Operativo de la variable dependiente	10
Cuadro 3. Principios de la Filosofía del D.O.	28
Cuadro 4. Diseño de las Intervenciones del D.O y aspectos organizacionales.....	29
Cuadro 5. Componentes del modelo gestión básico	32
Cuadro 6.- Población.....	53
Cuadro 7. Relación de ideas y aportes de las asociadas.....	56
Cuadro 8. Listado socias fundadoras	60
Cuadro 9. Matriz F.O.D.A.	64
Cuadro 10. Competencia.....	65
Cuadro 11. Estrategias articuladas con plan de acción	69
Cuadro 12. Cronograma	72
Cuadro 13. Descripción de los artículos en venta de la asociación	76
Cuadro 14. Modelo de gestión básico	88

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1. Localización de la Asociación “La Libertad Que Todos Queremos Ama”	11
Gráfica 2. El proceso de dirección estratégico	15
Grafica 3. Modelo cíclico del desarrollo organizacional	17
Gráfica 4. Modelo de diseño organizacional Richard Daft.....	19
Gráfica 5. Modelo de Ailed Labrada Sosa	21
Gráfica 6. Modelo de Propuesta.....	62
Grafica 7. Organigrama de la Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías “La Libertad Que Todos Queremos Ama”	79

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. ESQUEMA BASE PARA GRUPO FOCAL	96
ANEXO 2. Aplicación de preguntas en los Focus Group destinadas a la Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías La Libertad Que Todos Queremos Ama. ...	97
Anexo 3. Ficha de registro de participantes	98
.....	98
Anexo 4. Artículos basados en bisutería que elabora para expender al público la Asociación de Mujeres Expendedoras La Libertad Que Todos Queremos Ama en el Centro Comercial Buenaventura Moreno.	99
Anexos 5. Conformación de las asociadas en donde utilizan carpas para atención a los clientes en el Centro Comercial Buenaventura Moreno.	100
Anexo 6. Socia con el investigador recopilando la información pertinente	101
Anexo 7. Parte del grupo que conforma la Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías La Libertad Que Todos Queremos Ama del Centro Comercial Buenaventura Moreno.	101
GLOSARIO	102

INTRODUCCIÓN

La particularidad de la Península de Santa Elena es ser considerada uno de los accidentes geográficos de gran relevancia de la Costa Ecuatoriana, porque presenta los balnearios y sitios representativos, además expone diferentes atractivos entre ellos las playas encantadoras, paisajes y vistas exóticas, en donde se puede disfrutar de una amplia actividad, recreación, recorridos con opciones diversas por este motivo sean incrementados diversos tipos de comercio para la atención a los clientes locales, interprovinciales, e incluso los sinnúmeros de turistas que llegan de todas partes del mundo para conocer el territorio ecuatoriano y quedarse encantados con las maravillas que exhibe a nivel general.

El presente trabajo investigativo está destinado al establecimiento de **ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA “ASOCIACIÓN DE MUJERES EXPENDEDORAS DE ARTESANÍAS LA LIBERTAD QUE TODOS QUEREMOS AMA” DEL CENTRO COMERCIAL BUENAVENTURA MORENO CANTÓN LA LIBERTAD**, para lo cual se emplearían metodologías cualitativas aplicadas en esta investigación, que puedan dar pautas a las comerciantes tener los lineamientos necesarios que permita no solo el mejoramiento económico sino también aspectos principalmente relativos a organización, servicio e imagen de la microempresa.

En este sentido nos referiremos a esta asociación del comercio formal concebido a las personas dedicadas a vender sus productos de forma legal en un área que ha sido determinada por una autoridad bajo las leyes y reglamentos establecidos.

En el cantón La Libertad existe el Centro Comercial Buenaventura Moreno en el que los comerciantes dedican su actividad comercial en la venta de:

Ropa, bisutería, locales de ventas de celulares, librería, artesanías, zapatos, recuerdos, relojería, venta de cd de música o películas, heladería, juegos infantiles, puesto de jugos naturales, comedores, entantes de empresas públicas (CNT,AGUAPEN EP) y privadas (MOTOR PLAN) .etc.

Además el sector del Comercial Buenaventura Moreno es el punto de encuentro del comercio del Cantón encontrándose hermanos de varias ciudades del país en particular de la sierra ecuatoriana.

Este estudio está comprendido en 3 capítulos:

El **capítulo I**, está constituido por los Fundamentos Teóricos que guardan relación al Desarrollo Organizacional, Características, y su importancia, de igual forma a las Estrategias, Proceso y el Fortalecimiento Institucional según la concepción de varios autores lo que permita la utilidad teórica del presente trabajo apoyándose con las consultas bibliográficas correspondientes que darán base y sustento en la investigación.

Capítulo II, corresponde al diagnóstico de la situación actual de la asociación en la cual se levanta la información pertinente, utilizando la metodología cualitativa, para ello utilizando la observación, la entrevista y el grupo focal de igual forma las herramientas que nos permitirán realizar una adecuada recolección de los datos en relación a la realidad en que se encuentran las microempresarias.

Capítulo III, detalla la respectiva presentación de la propuesta denominada Estrategias de Desarrollo Organizacional para el Fortalecimiento Institucional la cual pretende beneficiar a la Asociación Mujeres Expendedoras de Artesanías La Libertad Que Todos Queremos Ama del Centro Comercial Buenaventura Moreno en el Cantón La Libertad.

TEMA :

ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES EXPENDEDORAS DE ARTESANÍAS “LA LIBERTAD QUE TODOS QUEREMOS AMA” DEL CENTRO COMERCIAL BUENAVENTURA MORENO CANTÓN LA LIBERTAD AÑO 2015

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Libertad tiene 25,2 km² de área territorial. Según el Censo 2010 de Población y Vivienda realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) la Provincia de Santa Elena tiene un total de 308.693 habitantes con un total de 95.942 de habitantes perteneciente al Cantón La Libertad.

El Centro Comercial Buenaventura Moreno es uno de los principales puntos de referencia del comercio del cantón La Libertad y también de la Provincia de Santa Elena en el cual una de la asociaciones que la integra es la “ASOCIACIÓN DE MUJERES EXPENDEDORAS DE ARTESANÍAS LA LIBERTAD QUE TODOS QUEREMOS AMA” quienes al igual que el resto de comerciantes están opacados por el mercado informal este tipo de comercio, no es controlado eficientemente por el municipio y por ende estas personas particularmente tienen poca preparación académica o laboral, pequeños empresarios con pocos ingresos económicos, entre otros; por lo que, finalmente deciden o no ven otra salida que laborar en el entorno del Centro Comercial Buena Ventura Moreno, esto es uno de las problemas a los que se enfrentan los comerciantes formales a diario.

Las principales problemáticas a las que se enfrenta la “Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías La Libertad Que Todos Queremos Ama” son:

- No existe alianza entre comerciantes de las otras asociaciones.
- Conflicto con los comerciantes informales por los productos de venta a menor precio.
- Inadecuada infraestructura que presenta la asociación puesto que esta no brinda seguridad.

Mediante fuente directa la Presidenta de la Asociación Sra. Lucy Galarza está conformada por 15 socias que buscan el sustento familiar mediante la venta de sus artesanías bien elaboradas al público, pero con el paso del tiempo ha disminuido sus ingresos no solo a la actividad informal, además existe una inadecuada organización y estructura de la misma que ha debilitado a la microempresa para lo cual es indispensable llevar a cabo Estrategias de Desarrollo Organizacional que permita alcanzar los fines de la asociación y sobre todo trabajar en equipo.

Es de considerar que si las integrantes de la Asociación de Mujeres Expendedoras “La Libertad Que Todos Queremos Ama” lograrán beneficiarse al establecer Estrategias de Desarrollo Organizacional puesto que se conocerían las dinámicas de relación que se generan en esta Asociación, la estructura en su comercio y exponer las razones por las cuales no puede desarrollarse de forma óptima su microempresa.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera la escasa implementación de estrategias de Desarrollo Organizacional influye en el Fortalecimiento Institucional de la Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías La Libertad Que Todos Queremos Ama del Centro Comercial Buena Ventura Moreno?

SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo los conflictos con otras asociaciones afectan el fortalecimiento institucional?

¿Se debe establecer aptitudes en la asociación para mejorar el débil nivel organizativo que ha venido afectando sus relaciones internas?

¿Se han desarrollado las alianzas necesarias para el beneficio de la asociación La Libertad Que Todos Queremos Ama?

¿Tendrían el impacto deseado llevar a cabo estrategias de desarrollo organizacional para la asociación?

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

En la presentación de esta investigación es indispensable manifestar la importancia que tiene la misma pretendiendo beneficiar a la “Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías La Libertad Que Todos Queremos Ama”, buscando forjar procesos de cambio que han sido llevados empíricamente por organizaciones de varios ámbitos permitiendo poder localizar aquellas necesidades que afectan su relación y su organización, lo que a su vez generará expectativas de implementación para otras asociaciones que integran el Centro Comercial Buenaventura Moreno en el Cantón La Libertad.

La Universidad Estatal Península de Santa Elena como factor de cambio mediante su proceso educativo cumpliendo un rol protagónico de entregar a la provincia profesionales comprometidos en el desarrollo de la comunidad, poniendo en práctica

aquellos conocimientos en la realidad y con la capacidad de enfrentar los retos de este nuevo siglo.

El presente trabajo investigativo se lo realiza en el Centro Comercial Buenaventura Moreno del cantón La Libertad aplicándolo a la Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías La Libertad Que Todos Queremos Ama.

El llevar a cabo las estrategias de desarrollo organizacional, puesto que al implementarla como una herramienta que nos podrá identificar aquellas debilidades que se presentan dentro del proceso interno de la asociación, para que en lo posterior ir trabajando adecuadamente en el horizonte mismo de la empresa.

Tiene una utilidad teórica porque se orienta bajo las diversas fuentes bibliográficas los cuales han sido desarrollados por varios autores relacionados al desarrollo organizacional y el fortalecimiento institucional su relevancia para el ámbito asociativo, empresarial, institucional, social etc.

Por lo tanto seque podrá aplicarlas a lo largo de la presente investigación esto será de particular interés y lo que será de gran influencia en la asociación para definir los objetivos deseados.

Es de utilidad metodológica porque emplea técnicas necesarias que serán de suma relevancia lo que permitirá recolectar toda la información pertinente para diagnosticar el estado actual de la Asociación de Mujeres Expendedoras La Libertad Que Todos Queremos Ama.

Es de utilidad práctica porque permite generar el cambio organizativo en el interior de la asociación en lo que se relaciona a las relaciones interpersonales que deben conjugarse como un equipo y sobre todo ante el comercio creando expectativas de

implementación para otras instituciones que conforman el Centro Comercial Buenaventura Moreno que la podrán utilizar como una herramienta fundamental para su beneficio.

Siendo las inmediatas beneficiarias las integrantes de la asociación “La Libertad que Todos Queremos Ama” del Centro Comercial Buenaventura Moreno que buscan mejorar su calidad de vida que le otorga el emprendimiento productivo asociado situado en un punto estratégico del comercio en el cantón La Libertad, considerado como el nervio motor económico de la provincia y por último los beneficiarios indirectos serán los clientes que adquieren las artesanías.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar Estrategias de Desarrollo Organizacional a través de las metodologías cualitativas que permitan el fortalecimiento institucional para la Asociación de Mujeres Exendedoras de “La Libertad Que Todos Queremos Ama” del Centro Comercial Buenaventura Moreno del Cantón La Libertad

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fundamentar Las Estrategias de Desarrollo Organizacional mediante fuentes bibliográficas desarrollados por autores de gran relevancia en las investigaciones científicas y que permitan aplicarlas para el Fortalecimiento Institucional de la Asociación de Mujeres Exendedoras de Artesanías “La Libertad Que Todos Queremos Ama”.

- Analizar los resultados derivados de las técnicas cualitativas lo que permitirá darnos imagen de la realidad actual de la Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías “La Libertad Que Todos Queremos Ama”.
- Elaborar las Estrategias de Desarrollo Organizacional que permitan el Fortalecimiento Institucional de la Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías “La Libertad Que Todos Queremos Ama” del Centro Comercial Buenaventura Moreno del cantón La Libertad Año 2015.

HIPÓTESIS

Con la implementación de las Estrategias de Desarrollo Organizacional se logrará fortalecer institucionalmente a la Asociación Mujeres Expendedoras de Artesanías “La Libertad Que Todos Queremos Ama” del Centro Comercial Buenaventura Moreno del cantón La Libertad Año 2015.

VARIABLE INDEPENDIENTE

Estrategias de Desarrollo Organizacional

VARIABLE DEPENDIENTE

Fortalecimiento Institucional.

OPERATIVIDAD DE LAS VARIABLES

Cuadro 1. Esquema Operativo de la variable independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	HERRAMIENTAS
Estrategias de Desarrollo organizacional	Estrategias de desarrollo organizacional.- son métodos, o la técnica en las cuales se sumerge la organización en donde interviene todo el componente humano para lograr un cambio interno hacia la consecución de objetivos deseados.	Estrategias Problemática institucional	Número de estrategias. Integrantes de la Asociación“ La Libertad Que Todos Queremos Ama”	¿Creen que formando alianzas se podrá fortalecer su asociación? ¿Qué sabe usted sobre la economía popular y solidaria? ¿Cuál cree usted es la principal problemática que tiene la asociación?	Entrevista Focus Group Observación

Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Por el autor

Cuadro 2. Esquema Operativo de la variable dependiente

VARIABLE DEPENDIENTE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	HERRAMIENTAS
<p>Fortalecimiento Institucional</p>	<p>Es el efecto de una serie de acciones en la cual la empresa u organización se sujeta para mejorar su funcionalidad y la consolidación de la misma dentro del entorno.</p>	<p>Área de apoyo institucional</p> <p>Imagen y posicionamiento de la Asociación</p>	<p>Institución –IEPS</p> <p>Realidad situacional</p> <p>Fuentes de ingreso</p> <p>Infraestructura</p>	<p>¿Han recibido apoyo por parte de las entidades gubernamentales?</p> <p>¿Desde la fundación de la asociación a la actualidad ha experimentado cambios notorios en beneficio de la misma?</p> <p>¿Las ventas de sus artesanías tienen gran acogida por parte del público? ¿Estas les generan buenas fuentes de ingreso para su familia?</p>	<p>Entrevista</p> <p>Focus Group</p> <p>Observación</p>

Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Por el autor

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. 1 FUNDAMENTACIÓN SITUACIONAL

El presente trabajo se lo realizará en el Centro Comercial Buenaventura Moreno (C.C.B.M) del cantón La Libertad Provincia de Santa Elena dirigida a la Asociación La Libertad Que Todos Queremos Ama, ubicándola en la siguiente gráfica:

Gráfica 1. Localización de la Asociación “La Libertad Que Todos Queremos Ama”



Fuente: Foto proporcionada de Google Maps

Elaborado: Por el autor

Características del sector:

- El Centro Comercial Buenaventura Moreno es el punto estratégico del comercio en el Cantón La Libertad.
- Internamente en el comercial existen vendedores de otras ciudades y provincias del país que expenden sus productos.

1.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.2.1 Relación de las Variables Estrategia de Desarrollo Organizacional y el Fortalecimiento Institucional

La mayoría de las organizaciones para ser protagonistas en un entorno que constantemente aplica cambios para su bienestar, en particular para poder fortalecerse aprovechar el amplio mercado hacerse partícipes del impulso social y económico, ante todo es necesario recorrer períodos situacionales en busca de vías hacia el fortalecimiento de las organizaciones implicando un poder de mando (liderazgo) y capital necesario en la aplicación de la tecnología hacia el personal, evitando que se llegue al fracaso.

Explica IICA (1981) “para mejorar el trabajo (...), por medio de una estrategia de desarrollo organizacional que aumente las capacidades institucionales, así como las individuales que satisfagan las demandas para mejorar en la eficiencia en el manejo de los mismos”. Pág. # 249

Se busca proporcionar alternativas de respuestas ante el débil posicionamiento de la organización u asociación, la estrategia de desarrollo organizacional genera las acciones que permiten incorporarlas hacia las mejoras de las entidades, dentro de un marco de responsabilidad social y de servicio.

Tomando en consideración aportes que otorga el Desarrollo Organizacional y en los cuales ayudan a comprender la realidad por lo que pasan las organizaciones, incluyendo tópicos que guardan relación en la acción local, regional en áreas que incentivan el desarrollo y fortalecimiento institucional o labor empresarial, manifestada en el Seminario-Taller Internacional de Relaciones ONGS y el Estado. Tumbaco, M (2013) Pág # 27

Esto pone de manifiesto en la investigación que se desarrolla entrelazando las variables tanto dependientes e independientes deduciendo que el D.O será importante para lograr fortalecer a la Asociación de Mujeres Expendedoras La Libertad Que Todos Queremos Ama del Centro Comercial Buenaventura Moreno del Cantón La Libertad.

1.2.2 Estrategias

Define Bilancio, G (2006) “La estrategia es, sin duda, un acto de rebeldía. Porque la estrategia es formular, re-formular, revisar, crear, y recrear cuestiones que son fundacionales para todo emprendimiento humano, por ende, para una empresa”. Pág. # 28

La estrategia también suele llegar a una técnica que actúa ante inconvenientes de poder avanzar y al contrastarla con la organización no está ajeno a ello, puesto que se requiere de nuevas ideas en la cual el grupo humano que lo conforma debe comprometerse para lograr el resultado esperado. También una estrategia puede ser determinante porque al establecerla se estima que en un mediano plazo la organización, empresa u asociación ayudará en el progreso de la misma.

Según Ramirez, L (2005) La estrategia indica un compromiso con el estado futuro de la organización que es mejor o superior al actual, por lo que establece un desafío y se convierte en un proyecto de desarrollo. Desde este punto de vista la estrategia es un factor que agrega valor a la organización. Pág. # 30

Se puede manifestar que al hablar de una estrategia podría considerarse como la capacidad de cambiar el rumbo de la empresa generando alternativas para la superación y que esto llega a ser diferente de los demás una realidad que resulta ser

motivante para lo cual es aplicable llevar respuestas inmediatas en un entorno social cada vez cambiante lo que requiere la organización.

La estrategia fue usada hace miles de años atrás especialmente en tácticas de guerras para contrarrestar al enemigo para evitar la derrota, y aplicándolo al plano de la organización hay que implementar las estrategias necesarias que lleguen al cambio interno en que las integrantes sean las principales artífices.

1.2.3 Elementos constitutivos de una estrategia

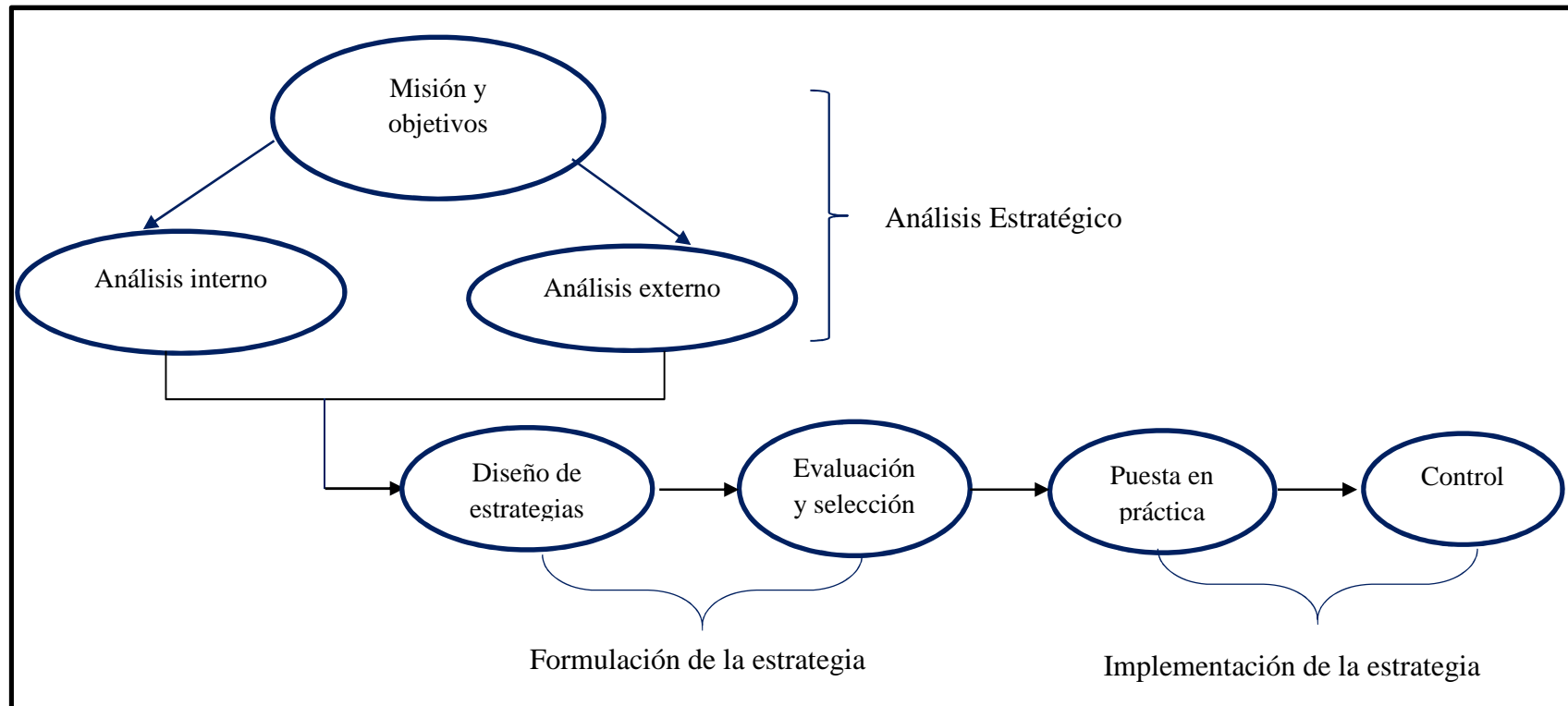
A continuación se presenta los elementos que debe contener una estrategia al momento de llevar a cabo en las organizaciones:

- ✓ Fin de lo que se desea conseguir en la empresa u organización.
La misión dejar bien sentado el terreno
- ✓ Habilidad para gobernar.
La administración correcta de las acciones.
- ✓ Ideas que requieren ejecución.
El plan que va a abordarse y en el cual deben estar involucrados todos los integrantes. Gómez , A (2005) Pág. # 168

Estos elementos permiten ejecutar una estrategia acorde al requerimiento de la organización ajustándolo con los fines que se persiguen, en esta investigación se establecerán estrategias, la presentación de estas ideas permitirán lograr el fortalecimiento de la asociación.

1.2.4 Modelo de proceso estratégico de José Navas López & Luis Guerras Martin

Gráfica 2. El proceso de dirección estratégico



Fuente: José Navas López & Luis Guerras Martin (2002). La Dirección Estratégica de la Empresa: teoría y aplicaciones. Pág # 49

Elaborado: Por el autor

Dado el siguiente esquema dispuesto por los autores, en la cual se señala los tres componentes en los procesos para establecer la estrategia, especificándose de la siguiente manera:

- **El análisis estratégico**

Dentro de este punto permite analizar la situación de la empresa mediante la acción F (fortaleza) O (oportunidad) D (debilidad) A (amenaza) tanto en el entorno interno y externo en que se experimenta la organización, todos estos datos ayudan a conocer la afectación y las capacidades con que cuenta la organización es decir un diagnóstico de primera mano, información necesaria para hacer frente a las inconvenientes.

- **Formulación de la estrategia**

Después del primer acercamiento sobre la empresa, a partir de esto se crea un escenario para determinar la diversidad de estrategias posibles, dando lugar a la creatividad, con la inclusión participativa y mayoritaria de los integrantes que tiene la organización, debiendo estar articulada a la misión y objetivos del mismo.

- **Implantación de la estrategia**

Dado todo el conjunto de ideas y estrategias del componente organizacional, en el último paso se debe escoger la más idónea en la cual la empresa pondrá su direccionamiento, a los que todos deben acatarse todos sus integrantes, tratando de darle un continuo control sobre el éxito de la estrategia que ha sido ejecutada.

1.2.5 Modelo de desarrollo organizacional

1.2.5.1 Modelo de Michael Beer

Grafica 3. Modelo cíclico del desarrollo organizacional



Fuente: Beer, 1982 (Castrillón, 2005) Pág #69

Elaborado: Por Beer, 1982

La presentación de este modelo abarca 7 pasos en los cuales se describe la **identificación de problemas** (desorganización, escasa comunicación, débil gestión) sentido en la empresa por los integrantes, la cual puede ser resuelta por el **especialista externo**, quien a través de la metodología investigativa básica entre las entrevistas, observación interna en la misma elabora su **diagnóstico**, en la **retroalimentación** se requiere del cliente para determinar las fortalezas y debilidades de la organización, luego de esto tanto el cliente y el consultor llegan a un **punto de vista en común** acuerdo para que la o las **acciones** a tomarse dependiendo del problema que se afronta, adecuando el tiempo y recursos, finalmente los **resultados o datos** que se han logrado después de las acciones a través del monitoreo y seguimiento realizados permiten tener los resultados.

1.2.6 Modelo de diseño organizacional

1.2.6.1 Modelo de Richard Daft

Al describir el modelo de este autor nos guiará para poderlo adaptar a las estrategias de la Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías “La Libertad Que Todos Queremos Ama” puesto que nos ayudará a seguir pautas para desarrollarla ya es de esencial ejecución para una amplia gama de empresas relacionadas a la producción o la entrega de servicio.

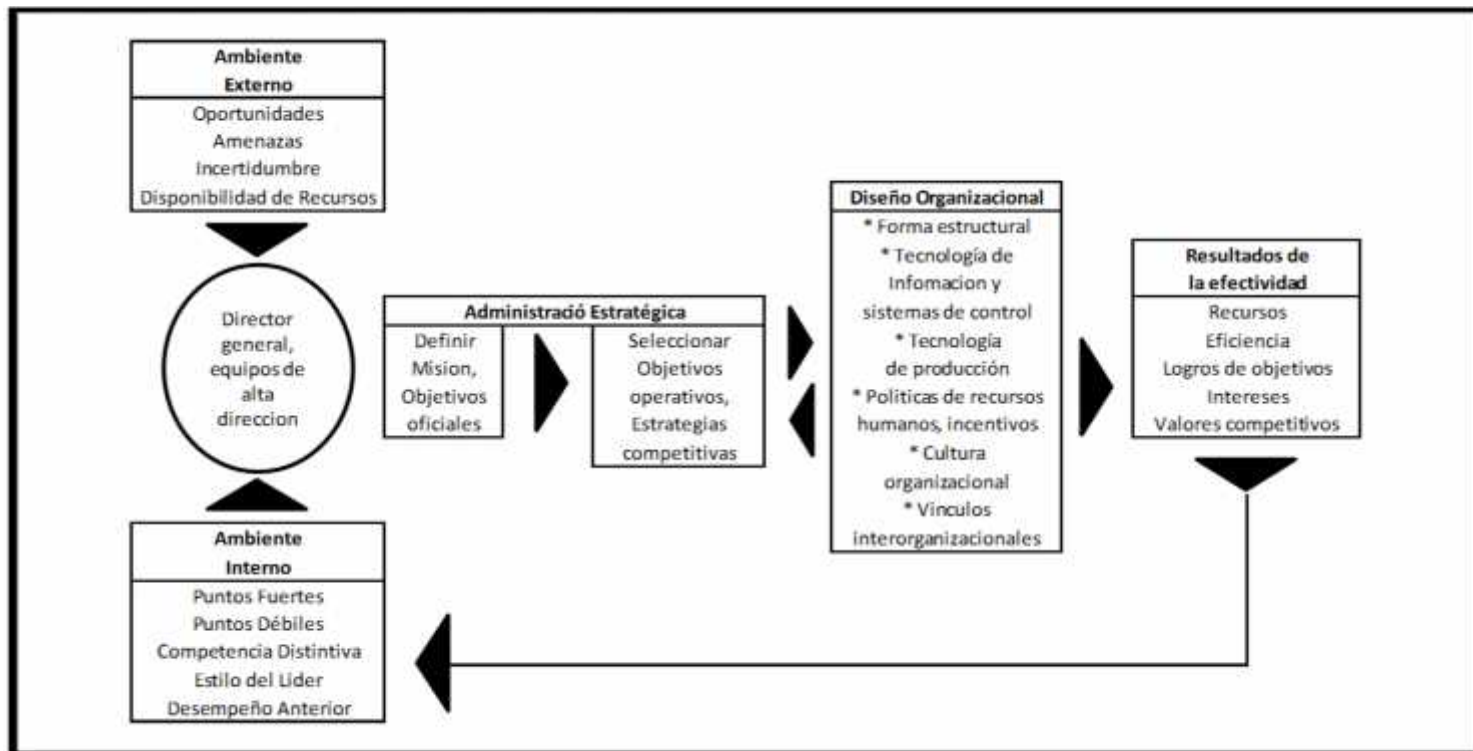
Para el presente trabajo investigativo será de aporte para alcanzar los objetivos que persigue la asociación, con la motivación del equipo de trabajo que son las asociadas al momento de analizar el aspecto interno y externo de la mencionada asociación.

En este modelo se encuentran aspectos básicos y referenciales que se tomarán en cuenta y que han causado la debilitación de la organización, que han motivado a realizar las estrategias necesarias junto con el debido control para percibir el resultado de tal aplicación.

Este modelo hace mención en aspectos internos y externos mediante una observación de la organización permitiendo ejecutar una matriz FODA aplicable para conocer el entorno en que se desenvuelve la empresa, por lo tanto permitirse recrear una imagen que debe ir cambiando en un periodo de tiempo.

Por ultimo también toma en cuenta el aspecto estructural de la asociación, visualizando la necesidad de la organización con el desempeño de los roles de cada integrantes permitiendo la planificación de las acciones o actividades para la mejora institucional.

Gráfica 4. Modelo de diseño organizacional Richard Daft



Fuente: Modelo de Richard Daft (2009). Teoría y Diseño Organizacional.

Elaborado: Por Richard Daft

1.2.6.2 Modelo de Ailed Labrada Sosa

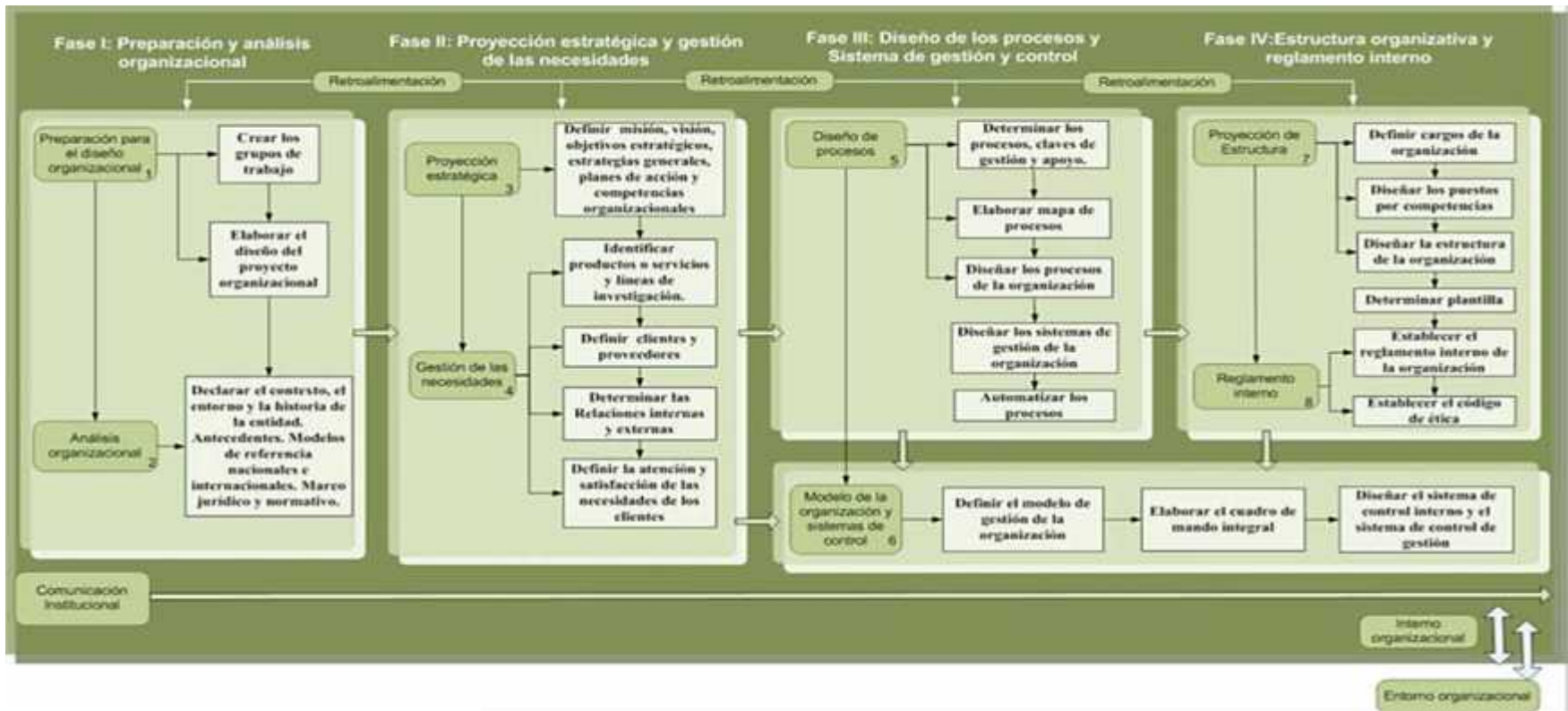
Este modelo permite tener de referencia la preparación en el análisis de relación organizativa que sobre manera debe ejecutarse en la asociación, alineadas con las estrategias y su incidencia hacia la proyección estratégica considerando los aportes científicos en la materia asemejándose a las estrategias organizacionales.

El diseño organizacional orienta en las necesidades para satisfacer a los posibles clientes, para lo cual el canal interrelacional así como sus peticiones y sugerencias deben ser acogidas por la empresa que coadyuvará en la imagen.

También este modelo facilita la dirección para la adaptabilidad al emprender un diseño para alguna organización u empresa de tipo productivo y de servicio mejorando interna y externamente el trabajo.

Finalmente el modelo de Ailed Labrada Sosa presenta los pasos para implementar el diseño organizacional acorde a las empresas, asociaciones, instituciones y de esta forma complementarla con la propuesta a plantearse para la asociación “La Libertad Que Todos Queremos Ama”, con este modelo las principales funciones de la institución se las puedan realizar de una forma correcta, direccionando a las socias y a la directiva en sus obligaciones para el buen manejo de la empresa con gran responsabilidad y lograr generar el proceso hacia el fortalecimiento institucional que busca alcanzar la asociación en el Centro Comercial Buenaventura Moreno del Cantón La Libertad desde su creación hasta la actualidad, forjando esas etapas de cambio en las cuales todas las empresas las llevan a cabo.

Gráfica 5. Modelo de Ailed Labrada Sosa



Fuente: Modelo de Diseño Organizacional para el Complejo de Investigaciones de Tecnologías Integradas (2008).

Elaborado: Por Ailed Labrada Sosa

1.2.6.3 Misión y Visión de la empresa

Exponen al respecto Enrique, Modroño, Morales, & Soler (2008) lo siguiente “La idea entre este es bastante sutil; la misión son las metas reales y concretas de la empresa, mientras que la visión es el ideal de la empresa su razón de ser, a partir de la cual deviene la misión”. Pág. # 93

Partiendo de la acepción en los cuales las autoras hacen referencia en que la misión marca el terreno de la empresa es decir su posicionamiento en el entorno, erigiendo su forma de ser y la visión por lo tanto es lo que se proyecta de cara al futuro creándose una utopía al cual llegar.

Esta manifestado que es de particular esencia en la organización dejar establecido su misión (la razón de ser o donde está) y visión (el ideal a donde desea llegar), puesto que ambas se interrelacionan para la imagen de la empresa, resulta práctico que las integrantes de la Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías “La Libertad Que todos Queremos Ama” del Centro Comercial Buenaventura Moreno trabajen con esfuerzo mancomunado por la institución para mantenerse en el mercado y fortalecerse en su entorno.

1.2.6.4 Planes de acción

Manifiesta Borello, A (1994) “Están formados por el conjunto de las actividades que se deberán ejecutar para facilitar el logro de las metas (específicas y cuantificadas) establecidas con anterioridad”. Pág # 190

En la organización los planes de acción constituye la parte estratégica que ya fueron previstos, a través de esto complementarlos hacia los fines de la empresa en donde las actividades programadas y sus responsables deben ejecutar resultados favorables.

1.2.6.5 Satisfacción de las necesidades a los clientes

Puntualiza Varo, J (1994) un sistema integrador de los esfuerzos de mejora continua de la calidad de todas las personas de una organización, para proveer productos y servicios que satisfagan las necesidades de los consumidores. Es un enfoque dirigido a mejorar la eficacia y flexibilidad global de la empresa. Pág # 20

Es de singular énfasis en la organización atender las requerencias del cliente en el entorno en que se desenvuelve la organización para esto, todo el personal debe trabajar para ello indagando los pormenores para satisfacer a sus interesados, dando un aspecto diferenciador en el mercado.

1.2.6.6 Cronograma de actividades

Para Rodríguez, E (2005) “Es una forma de presentación del programa de actividades que facilita la realización y control del avance de la investigación, los elementos básicos lo constituyen las actividades y el tiempo de realización”. Pág # 125

Como señala el autor el cronograma cumplirá un papel de desempeño convirtiéndose en una auténtica gama de trabajo, en la cual aquellas labores ya establecidas deberán cumplirse en un tiempo programado.

1.2. 7 Tipos de estrategias organizacionales

Existe una variedad de estrategias según el ámbito para lo cual se dan a conocer las principales en la presente investigación según Robbins, S & Coulter, M (2005) las estrategias de las organizaciones son de nivel corporativo, empresarial y funcional.

1.-Nivel Corporativo.- Se intenta establecer cual camino debe seguir en lo relacionada a los negocios lo conveniente para la compañía y en qué mercado influir.

Estas a su vez comprende 3 estrategias corporativas: crecimiento, estabilidad y renovación.

Crecimiento.- Intenta ampliar su producto al público empleando más acciones de mano de obra en la organización. Pág # 187

Estabilidad.- No incide en el mercado falta diversificar el producto solo pretendiendo mantenerse en el mercado. Pág. # 188

Renovación.- Procura bajar el riesgo de desempeño tratando de innovar ofrecer nuevo producto. Pág. # 189

2.-Nivel empresarial.- Procura la competitividad en el mercado ofreciendo líneas o productos son los más beneficiosos para la empresa. Esta estrategia aplica la hegemonía sobre la estrategia de nivel corporativo. Pág. # 190

Para obtener un buen nivel empresarial para manejar el predominio sobre las otras organizaciones dándole un valor agregado para captar la aceptación por lo tanto permite una alta agresividad de los productos acaparando a los clientes.

3.-Nivel funcional.- Apoyan las acciones de nivel empresarial, en sus organizaciones que tienen departamentos utilitarios como fabricación, mercadeo, talento humano, investigación, economía. Pág. # 192

Estos tipos de estrategias servirán como ejemplo para establecer las ventajas que se requiere conseguir, adecuándolas a la propuesta investigativa, para ir trabajándola a la realidad en la asociación.

1.3 DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Comenta Robbins, S & Decenzo, D (2002) el Desarrollo Organizacional es una actividad diseñada para facilitar los cambios planificados, de largo plazo, para toda la organización, y que gira en torno a las actitudes y los valores de los miembros de la organización; en esencia, un esfuerzo por cambiar la cultura organizativa. Pág. # 239

Al exponer estos autores sobre el D.O consideran que es una técnica que posibilita llevar a cabo mejores resultados con el recurso que posee una organización, como es el capital humano al trabajar con aquellas actitudes, estos ejecutarán sus actividades con gran soltura y por lo tanto como máxima expresión las directrices conjuntamente con el ambiente laboral alcanzarán los objetivos propuestos en la organización.

Expone Mello, F (2004) del desarrollo organizacional de la siguiente manera “el desarrollo organizacional es un proceso de cambios planeados en procesos socio-técnicos abiertos, tendientes a aumentar la eficacia y salud de la organización, para asegurar el proceso mutuo de la empresa y los empleados”. Pág. # 30

El Desarrollo Organizacional permite integrar a cada una de las personas componentes de una organización, al plantearse metas con planificación fija que

busca beneficiar y en incidir hacia resultados que satisfagan no solo a la empresa sino también a los integrantes como factor de relevancia de la misma gozando de buen entorno laboral.

De igual manera el Desarrollo Organizacional (D.O) trabaja con el lado humano de la empresa porque visualiza aquellos inconvenientes que no permiten ejecutar el logro de los objetivos por lo que cada en espacio se logre la cohesión del equipo, valorar las aptitudes, hacia una dirección adecuada de la organización.

Para Castrillón, M (2005) el desarrollo organizacional es un proceso sistemático planificado, en el que se introducen los principios y las prácticas de las ciencias del comportamiento en las organizaciones, con la meta de incrementar la efectividad individual y de la organización; el enfoque es en las organizaciones y en lograr que funcionen mejor, es decir, es un cambio total del sistema. Pág. # 35

Teniendo en cuenta el punto de vista del autor hace énfasis en valorar la comunicación tanto interna como externa como factor importante en al accionar de la empresa haciendo posible la sinergia de la organización, cumpliendo sus funciones y cada rol es desempeñado a cabalidad.

Por lo tanto el D.O fomenta sin lugar a dudas una estabilidad en el entorno laboral en los que cada individuo integra sus acciones en favor de la empresa por lo tanto existe una mejora sustancial en el logro de las metas.

1.3.1 Importancia del Desarrollo Organizacional

Mediante estas posturas se tratara de vincular la importancia del D.O mediante:

Al respecto Castrillón, M (2005) “la relevancia que se da al desarrollo organizacional se deriva de que el talento humano es decisivo para el éxito o el fracaso de cualquier organización”. Pág. # 40

En toda empresa u organización para que funcione depende de un equipo de trabajo el cual es el motor del mismo si se trabaja adecuadamente esta logrará posicionarse dentro de la sociedad y si ese mismo equipo es desorganizado e individualista en cualquier momento esa empresa caerá y por lo tanto pasará desapercibida.

Motiva a que las empresas cualquier sea su ámbito de acción los urge en adecuar prácticas que obtengan y brinden mejores resultados revisando todo su componente, estableciendo alternativas hacia el logro en el mantenerse o perderse en el camino. Cummings, T & Worley, C (2007).

1.3.2 Características del Desarrollo Organizacional

A continuación se plantea varios puntos considerando el desarrollo tanto en las personas como en las organizaciones manifestando las características siguientes:

- 1.- Un arte didáctico bien estructurado
- 2.- La organización está sujeta a responder a un cambio:
 - a) Inconvenientes en establecer su misión
 - b) Plan referente a un nivel de posicionamiento en el entorno
 - c) Inconvenientes en el ámbito organizativo
- 3.- Hace referencia en la postura humana
4. Una vez que los integrantes de la organización han adquirido los conocimientos por parte del profesional externo pueden aplicarlo a la organización.
- 5.- Nivel de confianza entre personal de la organización y el profesional
- 6.- El profesional establece fines de índole reglamentaria:

- a) Resultados favorables en comunicación
- b) Proporciona cualidades positivas de índole humana
- c) Relación armónica en los grupos
- d) Dirección en los equipos de trabajo
- e.) Satisfacción al momento de resolver dilemas presentes en la organización. Montúfar, R (2008). Pág # 10

Cada uno de estos puntos descritos por el autor en la que manifiesta esencialmente como el Desarrollo Organizacional trabaja de forma directa con los integrantes que son la base fundamental de la organización porque satisface los requerimientos dentro del ambiente laboral que debe tener el equipo de trabajo de la organización.

1.3.3 Fundamentos del Desarrollo Organizacional (D.O)

Mediante la siguiente comparación Montúfar, R (2008) pretende idealizar como el D.O trabaja directamente en el proceso organizacional distinguiéndolo así:

Cuadro 3. Principios de la Filosofía del D.O.

VALOR TRADICIONAL	VALOR DEL D.O
Hombre originalmente malo.	Hombre naturalmente bueno.
Apreciación negativa de los individuos.	Criterio de las personas como seres humanos.
El individuo no puede cambiar.	Las personas pueden cambiar y desarrollarse.
Obstinación a las diferencias particulares.	Beneficio de las diferencias particulares.
Jerarquía direccionada por protagonismo.	Jerarquía en fines de la organización.
Desconfianza básica en los individuos.	Convicción básica en los individuos.
Miedo a los peligros.	Disposición para aceptar peligros.
Insistencia básica en la competencia.	Insistencia básica a brindar apoyo.
Percepción del sujeto en relación con su designación de puestos.	Percepción del sujeto como una persona completa.
Involucrarse en la postura de juegos.	Mantener una postura original.

Fuente: Rafael Guizar Montúfar (2008). Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones. # 12

Elaborado: Por el autor

Esto demuestra como el D.O se ocupa en trabajar en el aspecto humano parte integral de la organización, empresa u asociación y por lo tanto mejora las relaciones internas, estos valores descritos por este autor estarán en función de los integrantes del equipo de trabajo. Un aspecto a resaltar en la medida que se inicia este proceso el capital humano se siente más comprometido en la consecución del objetivo puesto que mejorarán las aptitudes del grupo de trabajo desempeñando a cabalidad cada rol designado lo que favorecerá mayoritariamente a la asociación.

1.3.4 Tipos de intervenciones del D.O y aspectos organizacionales

La empresa requiere sin lugar a dudas ejecutar acciones que procuren perfeccionarse adecuando aquellos aspectos a intervenir como se detalla a continuación:

Cuadro 4. Diseño de las Intervenciones del D.O y aspectos organizacionales

<p style="text-align: center;"><u>ASPECTOS ESTRATÉGICOS</u></p> <p>Relación comercial en su entorno para buscar alianzas.</p>	<p style="text-align: center;"><u>ASPECTOS TECNOLÓGICOS Y ESTRUCTURALES</u></p> <p>Decisiones internas de trabajo incluyendo acciones del personal para mejorar el servicio.</p>
<p style="text-align: center;"><u>ASPECTOS DE RECURSOS HUMANOS</u></p> <p>Aplicación de nuevos conocimientos para la empresa con la motivación de fijarse objetivos claros.</p>	<p style="text-align: center;"><u>ASPECTOS RELACIONADOS CON EL ASPECTO HUMANO</u></p> <p>La relación intrapersonal de los integrantes debe ser fluida interviniendo con técnicas que eviten problemas.</p>

Fuente: Rafael Guizar Montúfar (2008). Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones. Pág # 146

Elaborado: Por el autor

1.3.5 Cultura Organizacional y Clima Organizacional

Expone Rodriguez, R & Paredes, A (2005) las definiciones de cultura están identificadas con los sistemas dinámicos de la organización, los valores pueden ser modificados como efecto del aprendizaje continuo de los individuos; además, le dan importancia a los procesos de sensibilización al cambio como parte puntual de la cultura organizacional. Pág. # 53

Partiendo de esta concepción la cultura está arraigada por lo tanto es identificatorio en todos los seres humanos dependiendo del contexto en que se encuentre, asemejándolo dentro de la organización es todo el componente que las rige, y que han ayudado a cumplir el rol de forma cotidiana, por lo tanto, es una construcción ordenada de trabajo como un mecanismo que diferencia a las otras.

La cultura es un procedimiento que ha influenciado en las organizaciones y la vida del ser humano a través del tiempo, permitiéndoles desarrollarse para cumplir los propósitos y fines compartidos, los cuales son interiorizados por los integrantes, es sin lugar a dudas los comportamientos que los rigen y entre tanto siguiendo las normas, principios que los ayuden a actuar de una determinada forma en un contexto determinado.

Expresa Rodriguez, R & Paredes, A (2005) parece evidente que la cultura organizacional influye y, a su vez, es influenciada por el clima organizacional existente. Son visiones y concepciones complementarias. Aunque pueden llegarse a confundirse, parece evidente que el clima suele ser menos permanente en el tiempo, es decir, es cambiante en función de coyunturas (económicas, políticas de expansión o recesión, o de la clase de incentivos que influyen en las condiciones de trabajo). Pág. # 55

Estas posturas en las que hacen mención los autores enfatizan en describir tanto la cultura y el clima organizacional que son dependientes en sí mismas, la diferenciación sugestionada en que la cultura ha sido manifestada en el proceso de vida de la organización y la segunda es acoplada en el camino particularmente en las relaciones intrapersonales demandando estímulos a su trabajo que se puede dar solucionar en el momento.

Por lo tanto es de particular relevancia que la Asociación “La Libertad que Todos Queremos Ama” implemente estrategias de desarrollo organizacional que permitirá fortalecerse a través de esta metodología, abarcando cada elemento de la asociación lo que conllevará a detectar aquellos obstáculos que impiden trabajar en equipo.

Por último con la implementación de una estrategia de desarrollo organizacional el principal cambio que busca generar esta herramienta es lograr impulsar el posicionamiento de la microempresa dentro del Centro Comercial Buenaventura Moreno en el Cantón La Libertad.

1.3.6 Estructura organizacional

Manifiestan Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F., & Montalván, G., (2002) Sobre la “Estructura organizacional la capacidad de una organización para estructurarse y adaptarse a condiciones internas y externas cambiantes”. Pág # 53

Es de particular valor en la asociación como expresa este autor son todas las partes esenciales de la misma en que se basa para llevar a cabo los objetivos y metas prepararse ante las condiciones del contorno debido al orden que guardan los integrantes y la empresa.

1.3.7 Orgánico funcional

Permite reunir de forma jerárquica a cada uno de los integrantes, y la funcionalidad con que se maneja respondiendo a la capacidad en el desempeño del trabajo, en donde sobresale la hegemonía superior de cada sección y que debe ser respetada.

1.3.8 Modelo de gestión

Beneficia en lograr tanto los objetivos de una empresa u organización, empleándose para ello un conjunto de acciones y herramientas para la recomendable aplicación del proceso administrativo en las áreas de la empresa, con el fin de desarrollar la mejora en los servicios que otorga.
Rodríguez, E (2012) Pág. #1

Lo que persigue un modelo de gestión es mejorar la labor primordial del componente en la empresa hacia los fines propuestos, en la Carrera de Organización y Desarrollo Comunitario en su malla curricular en materias de Evaluación y Formulación de Proyectos ha permitido elaborar un modelo de gestión básico adecuado a la asociación con componentes esenciales a las estrategias que se requiere implementar.

Cuadro 5. Componentes del modelo gestión básico

Estrategias	Indicador	Responsable	Apoyo	Control y seguimiento
Plantear una idea hacia un fin.	Calidad de la actividad.	Persona encargada de la acción.	Entidad con que se gestiona.	Vigilar periódicamente la estrategia.

Fuente: UPSE-Carrera de Organización y Desarrollo Comunitario

Elaborado: Por el autor

1.4 MARCO CONCEPTUAL DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

1.4.1 Fortalecimiento institucional

Según Arévalo, M & Martin, G (2001) “en un estudio realizado por el Banco Mundial publicado en 1995 sobre fortalecimiento institucional a nivel local en Colombia se constata que el liderazgo local y la participación comunitaria son esenciales para mejorar las capacidades de los gobiernos locales”. Pág. # 11.

En la sociedad que requiere no solo la participación sino también la presentación de propuestas que ayuden a tomar mejores decisiones, llevar a cabo políticas que satisfagan a la nación que se dirige, esto toma particular interés puesto que el accionar público con la inclusión de los individuos abre campos de diálogo en ámbito político, organizacional, empresarial, laboral, educacional, etc. buscando el bien común.

Para lograr resultados depende de formular acciones que incidan en la consecución de tal logro y sobre todo con iniciativas que sustenten la gobernabilidad en cada sector de una región a la par que se establezcan consensos que fortificarán la confianza entre pueblo-gobernante logrando la participación activa ciudadana.

Al respecto Araujo, J (1982) “en una primera aproximación, y tal como se mencionaba antes, el fortalecimiento institucional se entendió como el mejoramiento de las capacidades técnicas de las entidades. Pág. # 103

Caracterizando este punto de vista se entiende que este proceso procura optimizar la labor de las instituciones utilizando una metodología que beneficia de manera fundamental su funcionalidad, por otro lado, las instituciones de manera general, como medio de subsistencia en el momento que se debilitan buscan un mecanismo

para fortalecerse buscan acompañamientos experienciales con otras entidades, esto será una respuesta idónea para evitar el fracaso en un entorno muy complejo.

Por lo tanto el fortalecimiento institucional asume la responsabilidad de efectuar acciones que coadyuven en la imagen y en un sólido posicionamiento que la empresa desea en un periodo de tiempo.

1.4.2. Importancia del fortalecimiento institucional

Es importante que las empresas logren su fortalecimiento al respecto se señala:

Manifiesta Villar, R (2009) este fortalecimiento permitirá que los miembros de estas organizaciones puedan diseñar, gestionar y evaluar sus proyectos, ampliar permanentemente los vínculos con otras organizaciones similares y las alianzas con otros grupos para tener así un mayor control sobre sus circunstancias y participar más activamente en la orientación de sus destinos. Pág. # 5

La importancia radica en que las instituciones que quieren impulsar acciones futuras, en el contorno en que se desenvuelven, reciban este respaldo formando sociedades en grupos compactos consolidados, los resultados que se determinen en su evaluación, permitirá gestionar lazos entre organizaciones, y que estos, sean entes decisorios que garanticen su institucionalidad en la comunidad.

1.4.3 Conocimiento individual y conocimiento organizacional

El área del conocimiento humano es grande por lo que se expresa a nivel general, que el individuo es capaz de aprender cada día algo nuevo y por tanto, genera

conocimientos para aplicarlo en un determinado momento por que capta, recibe y trasmite información para bienestar particular o general, en las exigencias del mundo que lo rodea.

De acuerdo a Peluffo, M & Contreras, E (2002) “el conocimiento es la capacidad para relacionar de forma altamente estructurada, datos, información y conocimiento de un determinado objeto que permiten actuar efectivamente sobre éste en base a un determinado valor y contexto”. Pág. # 20

Dentro de este contexto el conocimiento proporciona en muchos casos al actuar con experiencia de causa en el ser humano, puesto que permite ordenar de manera evidente sus ocupaciones y sus cosas, teniendo un lugar esencial en la vida laboral, por lo tanto, que sin dudar el conocimiento es muy amplio en la ciencia, pero que en el marco de la presente investigación se abordara tanto en el conocimiento individual y organizacional.

Conocimiento individual.- Es la aplicabilidad de sus aptitudes que previamente han sido adquiridas y dispuestas a resolver en un escenario específico personal o contextual. Peluffo, M & Contreras, E (2002) Pág. # 22

Conocimiento organizacional.- Es el medio en que se conducen las distintas funciones de la organización por lo tanto se trabaja en asegurar que los individuos se ajusten en lograr los objetivos del mismo. Peluffo, M & Contreras, E (2002) Pág # 22

1.4.4 Funciones del conocimiento en el fortalecimiento organizacional

Las principales funciones del conocimiento en el fortalecimiento organizacional son entre otros:

- ✓ Poseer un alto grado de intuición sobre el objeto con base en el accionar y posicionamiento en el futuro.
- ✓ Liderazgo organizacional en todo aspecto logrando que los integrantes manejen sus funciones con sentido de pertenencia.
- ✓ Efectuar adecuaciones evitando perjudicar a la organización.
- ✓ Perfeccionar la relación comunicacional entre los integrantes.
- ✓ Elaborar nuevos medios que impulsen funciones operacionales (productos, servicios).
- ✓ Optimizar la manera en que se ejecuta las cosas.
- ✓ Administrar adecuadamente datos e información
- ✓ Promover ideas que permitan manejarse en el entorno. Peluffo, M & Contreras, E (2002) Pág. # 23

Cada uno de estas funcionalidades en aplicación del conocimiento es adecuado si el o los integrantes dentro de la organización, poseen la experticia necesaria, factor de ventaja que determine una mejor capacidad de fortalecimiento e intervención en la institución.

1.4.5 El fortalecimiento institucional como eje del desarrollo desde las bases

El fortalecimiento institucional permite fomentar acciones, que busquen propiciar habilidades, combinadas con el eje primordial en una delineación del desarrollo desde las bases como una representación en la población.

Para Villar, R (2009) el desarrollo desde las bases parte de una idea sencilla pero con muchas implicaciones prácticas en el mundo del desarrollo. Esta idea sencilla es que las poblaciones de bajos recursos deben fortalecer su voz y

poder para participar en la orientación de su destino y la mejor manera de hacerlo es de forma organizada. Pág. # 7

La particularidad de esta perspectiva es que formula que la razón de ser, de las organizaciones son las personas que las integran, al igual que el poder de un mandatario se basa en el apoyo de sus mandantes, el afianzamiento de las instituciones se sustenta en poseer ideas colectivas próximas, es decir, propuestas que permitan no solo un logro individual, sino perfectamente del grupo para motivar una idónea participación en lo político.

1.4.6 Pautas para considerar en un proceso de Fortalecimiento Organizacional

A continuación se presenta un modelo que pueden ser tomados en cuenta para iniciar el proceso de fortalecimiento en las organizaciones:

- 1.- Observación para efectuar cambios de esquemas.-** Analizar las circunstancias que no permiten aceptar modelos en su avance.
- 2.- Exploración del ámbito comercial en que se desarrolla.-** Es necesario evaluar el espacio en donde se encuentra lo que indicará que afecta a la organización.
- 3.- Aptitudes que incidan en afianzar a la organización.-** Incorporar técnicas que permitan promover estrategias de cambio.
- 4.- Observación para trabajar en mejoras estructurales.-** Analizar adecuadamente los componentes (departamentos) de la organización, permitirá una ordenación de las funciones.
- 5.- Llevar a cabo ideas.-** Uso de la imaginación en bien de la empresa.
- 6.- Saber dirigir.-** Don de mando que consoliden los objetivos de la organización.

7.- Adquisición de nuevos conocimientos en la organización.- Permite utilizarlas para actuar en el momento oportuno esta apertura permite darle un nuevo valor agregado en favor de la empresa.

8.- Establecer una negociación.- Cooperación entre organizaciones para iniciar vínculos. Negrini, S (1996)

Este proceso alineado a la organización puede aplicarlo y tomarlo en consideración permitiéndonos llegar a fortalecerla será determinante si la misma efectúa los cambios siguiendo la guía presentada para incidir en resultados favorables que logren su permanencia.

A continuación se hace una ampliación de la pauta 3 en las cuales se generan acciones importantes que motiven en afianzar a las organizaciones, resumiendo el proceso en la cual se detalla cuatro grandes variables que requiere poner en consideración:

- Estructura
- Proceso
- Cultura organizacional
- Tecnología

Tratar de llevar el proceso de fortalecimiento de una organización implica poner atención y tomar en cuenta estos elementos facilitadores dentro del cambio, no es posible mejorar solamente utilizando procedimientos es importante acompañarlos de la cultura organizacional que actúa como eje primordial; esto permite operar estrategias que nos ayuden a mejorar, y por último se incluirá la tecnología facilitando los servicios que se proporcionan. Negrini, S (1996) Pág. # 7

1.4.7 Perfil del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria (IEPS) en Áreas de Apoyo Institucional

El IEPS es una entidad reconocida en la República del Ecuador con vínculo al Ministerio de Inclusión Económica y Social el cual se reglamente bajo la Ley de Economía Popular y Solidaria que incentiva el emprendimiento de manera asociada en aspectos:

Económico (creación de trabajo), Financiero (asesoramiento en acceso a créditos), Social (formación), Cultural (conservación del conocimiento ancestral) y Político (participación ciudadana).

Cuenta con los siguientes objetivos:

- a) Impulsar las habilidades de los sujetos de la Economía Popular y Solidaria para afianzarse como individuos económicos, sociales, políticos, en inclusión con el régimen del buen vivir.
- b) Generar situaciones que permitan la mejora de los sujetos de la Economía Popular y Solidaria considerando acceder a los componentes productivos, con la activación adecuada con los Gobiernos Autónomos Descentralizados, instituciones de gobierno, universidades, y la comunidad.
- c) Proporcionar ocasiones y medios que incidan en el fortalecimiento así como, posicionamiento, financiamiento, venta de los productos y servicios de los sujetos de la economía popular y solidaria.

Ejes estratégicos.- Se considera a los elementos siguientes:

Fortalecimiento organizativo.-Incentiva las aptitudes y las acciones de manera organizada que llevan a cabo los representantes agrupados en la economía popular y solidaria.

Fomento productivo.- Incorpora el autosustento familiar (emprendimientos) a los contornos económicos de la economía popular y solidaria.

Intercambio y mercados.- Mejora las ideas e impulsa el intercambio y la inclusión en la plaza y organización de la economía popular y solidaria.

Estudio e investigación.- Analiza, emite datos, responsabilidades y vivencias en todo lo relacionado sobre el trabajo que cumple la economía popular y solidaria en todo el territorio. (<http://www.economiasolidaria.gob.ec/la-institucion/>)

Una de las principales temáticas del IEPS es garantizar el acceso a créditos para los microempresarios ejes constructores de su desarrollo, teniendo en cuenta que las oportunidades son múltiples pero estando organizados esos lazos entre ciudadanos-estado e incluso con entidades no gubernamentales se fortalecen para el bien de la sociedad, contando con instituciones que marquen el cambio, sean sustentables en el tiempo y que permiten dar ejemplos sólidos en el contexto del buen vivir ecuatoriano.

1.5 ASOCIACIÓN

Según Bustamante, M (1972) es aquel fenómeno por el cual dos o más personas vienen a encontrarse jurídica y establemente vinculadas, y que sujetándose a una organización técnica, tienen por finalidad el bien común con exclusión de toda forma de lucro, mediante aportaciones de sus asociados y originando, a veces una persona jurídica. Pág. # 61

Para el siguiente autor es un acontecimiento en el cual llegan a participar más de dos personas con la motivación de perseguir fines comunes, y que están legalmente constituidos, sin ánimo de lucro personal sino por el bien mancomunado de los o las

que la integran, recurriendo a las contribuciones de las mismas tal es el caso de la asociación “La Libertad Que Todos Queremos Ama” del cantón La Libertad, con la única finalidad de conseguir el progreso de las asociadas.

1.6 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Para que el presente trabajo investigativo tenga sustentación se incluirá aspectos jurídicos utilizando las normativas legales pertinentes, que establece el Ecuador manifestando las siguientes:

De acuerdo a la **Constitución de la República del Ecuador** la cual fue redactada en Montecristi, y con vigencia en octubre del 2008 esta investigación se relaciona con el

Art. 277.-Para la consecución del buen vivir, serán deberes generales del Estado:

5.-Impulsar el desarrollo de las actividades económicas mediante un orden jurídico e instituciones políticas que las promuevan, fomenten y defiendan mediante el cumplimiento de la Constitución y la ley.

6. -Promover e impulsar la ciencia, la tecnología, las artes, los saberes ancestrales y en general las actividades de la iniciativa creativa comunitaria, asociativa, cooperativa y privada.

Es aplicable que dentro de estos artículos que la razón principal es incentivar aquellas ideas ciudadanas que mediante su propio esfuerzo, propicien, los grupos organizados generando sus propios recursos, emprendidos de una forma organizada dentro del ámbito de ley considerando de igual forma la cultura del conocimiento que inciden en mejorar las expectativas del individuo.

Asimismo tiene relación con el **art 319** de la constitución.- Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas.

El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional.

En este artículo señala al respecto en apoyar todas las formas que utilicen los individuos para organizarse y que solventen la actividad económica en el país como factor productivo sean estas asociativas, comunitarias, cooperativas, empresariales, familiares, públicas, privadas, otros, puesto que estas diversas alternativas de autofinanciamiento familiar aportan la economía del país.

Se relaciona con los **Objetivos del Milenio (ODM)**, en el cual fue ratificado en el año 2000 por alrededor de 189 estados miembros, quienes con la firme decisión de la Organización de las Naciones Unidas concertaron obtener hasta el año 2015 la mayoría de los objetivos escritos en el que el objetivo 8 manifiesta al respecto.- fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

El objetivo 8 guarda relación con la investigación al señalar lo siguiente:

Incentivar la cooperación entre los países como vía hacia el desarrollo para lo cual en iniciar procesos de cambio comprende buscar alianzas.

También tiene concordancia con el **Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017** de Ecuador preparado por SENPLADES en 2009 en su artículo 9 manifiesta; Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.

En el contexto de este artículo se basa en consolidar y reconocer el trabajo organizado como las formas de autoempleo (emprendimientos) que surgen como alternativas de medio de subsistencia a las personas.

Según **la Ley de Economía Popular y Solidaria del Ecuador** establecido en abril del 2011 en su artículo 8 al respecto: Formas de Organización.- Para efectos de la presente Ley, integran la Economía Popular y Solidaria las organizaciones conformadas en los Sectores Comunitarios, Asociativos y Cooperativistas, así como también las Unidades Económicas Populares.

Enfatiza este artículo en identificar a las diversas formas de composición para organizarse que tiene las personas siendo en comunitarios, asociativos y cooperativos de igual manera las unidades económicas populares que son ampliamente promocionadas con relación a los emprendimientos.

Art. 73.- Unidades Económicas Populares.- En el marco del artículo de esta ley manifestando en brindar apoyo a iniciativas de producción económica que generen el sustento familiar y en que se han formado en grupos asociativos y solidarios se los considera de esta manera porque son elementos básicos en la microeconomía personal en la sociedad considerando por ejemplo: negocios personales, realizados en familias, los formados por comerciantes minoristas al igual de los talleres artesanales; inmersos en labores productivas, comercio de bienes y los que presten servicios.

También se considera dentro de este marco legal a **La Ley de Defensa del Artesano** esto fue una conquista de muchos trabajadores, a través de la lucha, los artesanos

ecuatorianos con sus hábiles manos y mentes creativas, obtuvieron una ley que velaría por su bienestar, fijándose en el registro oficial un 5 de Noviembre de 1953

Artículo 6.- Actividad artesanal.- La habilidad manual para la transformación de la materia prima determinada para la producción de bienes y servicios con o sin asistencia de máquinas, equipos y herramientas.

Artículo 7.- Artesano, artesana.- Es el individuo que para elaborar objetos o servicios artesanales trabaja de forma manual domina la técnica de un arte u oficio artesanal sin necesidad de tener un taller, o teniéndolo puede invertir en su taller en implementos de trabajo, maquinarias, herramientas y materias primas, una cantidad de no superior al 25% del capital fijado para la pequeña industria.

El único fin de esta ley fue brindar apoyo aquellos artesanos marginados en sus derechos en aquellos años y hasta la fecha han sido múltiples los beneficios, al integrarlos a la sociedad como factores económicos de producción, además si no poseen taller, pero dedicados a la fabricación manual de algún elemento, teniendo como límite no exceder del 25% de capital considerándola como una microempresa.

Y por último se sujeta a la normativa de la **Ley de Régimen Tributario Interno Ecuatoriano** según el artículo 56 numeral 19.- Los prestados personalmente por los artesanos autorizados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano. También tendrán tarifa cero de IVA los servicios que presten sus talleres y operarios y bienes producidos y comercializados por ellos.

En el artículo de esta presente Ley señala a las personas incluidas en la rama artesanal los grava con tarifa 0 a la rama artesanal es decir le exime de todo tipo de impuestos siempre que estén certificados y sean partícipes en la junta de defensa del artesano para gozar de este beneficio.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA INVESTIGATIVA

2.1.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo investigativo podrá apoyarse tanto en la investigación cuantitativa y la cualitativa, si fuera el caso puesto que ambas metodologías están interrelacionadas entre sí.

Señala Olabuénaga, J (2012). El **método cuantitativo positivista**.- “Intenta describir y explicar los eventos, procesos y fenómenos del mundo social de forma que se puedan llegar a formular las generalizaciones que existen objetivamente”. Pág. # 30

De acuerdo a Olabuénaga, J (2012) el **método cualitativo**.- “Parten del sujeto básico de que el mundo social es un mundo construido con significados y símbolos, lo que implica la búsqueda de esta construcción y de sus significados.” Pág # 31

En esta investigación solo será utilizada la investigación metodológica cualitativa puesto que trata de especificar de manera profunda y mucho más precisa las cualidades diferenciales , particularidades, e información del objeto de estudio utilizándose para ello la observación, la entrevista y haciendo mayor énfasis en los grupos focales, la información que se trasmite será muy relevante debido que existe un número específico de asociadas que fueron identificadas donde será lo más práctico llevar a cabo en la investigación este instrumento.

2.2 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación logrará ser un proyecto de factibilidad para solucionar un problema institucional, organizacional se sostiene bajo la modalidad de campo, puesto que la información parte del terreno de los hechos, , esto a su vez tratará la problemática, permitiendo establecer sugerencias y llegar hasta las propuestas, también se contrastará utilizando la investigación de enfoque documental, basándonos en fuentes teóricas, bibliográficas desarrollados al respecto que será de apoyo para establecer las estrategias de desarrollo organizacional.

Al realizar tanto la observación en el campo al igual que el estar en contacto directo con las integrantes logrando articular la respectiva propuesta lo que conlleve hacia el fortalecimiento de la asociación.

2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

En el marco de esta indagación se procederá a utilizar los principales tipos que serán de gran soporte, a la resolución de las expectativas, para recabar la información utilizando las siguientes metodologías que son:

2.3.1 Por el propósito

Al respecto Martin, D (2008) a la **investigación aplicada**.- “tiene como propósito primordial la solución de problemas”. Pág. # 65

Este tipo de investigación se utiliza para conocer los problemas y circunstancias, por las que se enfrenta la asociación en este estudio, esta relación podrá alimentarse en parte por el investigador y por las partes investigadas mediante sus aportes directos, permitir plantearse desarrollar estrategias para solucionar la problemática.

Por el nivel

Manifiestan Jaramillo, I & Ramírez, R (2006) sobre la **investigación descriptiva**.- “buscan detallar las propiedades-características significativas de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. Pág # 137

La fundamentación de este tipo de investigación se basa en detallar el accionar del objeto estudiado, mediante el reconocimiento de sus percepciones, el desarrollo de sus estatutos al igual que la forma en que se organizan y las relaciones intrapersonales e interpersonales en su entorno.

Esto llegará será muy importante conocer la naturaleza actual del objeto de estudio para presentar y sustentar la propuesta que logrará favorecer a la asociación “ La Libertad Que Todos Queremos Ama”

Por el lugar

Investigación Bibliográfica- documental.- Mediante este modo se procedió a recoger la información que tiene relación con la problemática, la misma que se presenta desarrollada en las contribuciones científicas de libros, revistas, publicaciones, tesis, etc., analizando las diversas teorías que orientan este estudio de campo.

Investigación de campo.- El objetivo fundamental es conocer la realidad misma del hecho, para ello se utilizará la observación, entrevista, y los grupos focales para indagar y tener criterios desde el objeto de estudio que son las fuentes directas, es decir las integrantes que conforman la asociación para establecer estrategias que ayuden a complementar la propuesta, considerándose aspectos relevantes que lo distinguen, midiendo las especificidades particulares de las mismas.

2.4 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los métodos de investigación, son procedimientos o conjunto de procesos muy importantes para demostrar el axioma de la investigación, y demostrar la realidad de acuerdo al método a emplear los que considera a continuación:

De acuerdo a Narváez, V (2009). El método de inducción “consiste en que posibilita generalizaciones sobre la base del estudio de fenómenos singulares, con lo cual crea las condiciones esenciales para la conformación empírica de la hipótesis”. Pág. # 131

En la investigación se empleará el **método inductivo**, se observarán los problemas a los que se enfrentan los investigados, partiendo de lo general hasta llegar a lo particular utilizando la observación, análisis y establecer la hipótesis del caso.

Se aplica este método con el objetivo de identificar e investigar las posibles causas que intervienen en los problemas que atañen a la Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías La Libertad Que Todos Queremos Ama del Centro Comercial Buenaventura Moreno este método, sigue un proceso reflexivo, sintético, analítico, es decir, parte del efecto y establece las causas que la generan tanto en la parte interna y externa en el lugar donde la asociación desarrolla su trabajo aquellas circunstancias, que sobre la base de las mismas se levantará, permitiendo elaborar la hipótesis en la presente investigación.

Aquellos inconvenientes a los que se enfrentan la asociación, entre las causas, inadecuada gestión con entidades, baja incidencia de nuevos conocimientos, desactualización de su vida jurídica dan lugar a plantear en la investigación de que no se utilizan las estrategias necesarias ha causado su débil posicionamiento institucional en el Centro Comercial Buenaventura Moreno del Cantón La Libertad.

Se dejó de lado la suposición, por lo tanto con la empleación de este método dio énfasis en preparar la hipótesis antes mencionada.

Al respecto Narváez, V (2009) del **método histórico lógico**.-el método histórico estudia la trayectoria de los fenómenos y acontecimientos en el devenir de su historia. Por su parte, el método lógico investiga la existencia o no de leyes generales de funcionamiento y desarrollo de los fenómenos. Lo lógico no repite lo histórico sino que reproduce en el plano teórico lo que es más importante del fenómeno. Pág #134

Al emplear la vinculación de este método histórico-lógico se permitirá evaluar la ocurrencia de los hechos en el transcurso de la historia y si suceden con la misma intensidad, permitiendo conocer si estos hechos se repiten o no en el presente.

Por lo tanto la acción primordial del investigador conocer las primicias de la asociación desde el proceso de formación, su desenvolvimiento pos y contra en el entorno en que se ha mantenido la Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías “La Libertad Que Todos Queremos Ama” lo que permitió conocer con más detalles aquellas causas, que han dado lugar a la nula evolución de la misma.

La mayor relevancia dentro de este método es analizar la trayectoria situacional de la empresa razón primordial para elevar el planteamiento problemático.

2.5 TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

Las técnicas constituyen un proceso esencial para recabar información básica y primordial, en la que haciendo uso de la biblioteca, encontraremos ediciones

bibliográficas, periódicos al igual de material documental que contiene tesinas, revistas, publicaciones y otras.

Se da lugar a emplear las **fuentes primarias** en la cual el investigador debe ir construyendo su propuesta acudiendo de forma directa a la información que le proporciona las personas que están siendo estudiadas.

La Entrevista.- Consiste en recoger información pertinente mediante la interacción continua entre el entrevistador y entrevistado en que este último responde a temas específicos de índole situacional y contextual teniendo particular interés desarrollarla en esta investigación profundizándose en los hechos que previamente ha sido elaborado para las partes del estudio llegando a ser información esencial que podrá alimentar en la investigación.

Observación directa.- Corresponde al investigador plantearse una idea elemental del entorno en que rodea el objeto de estudio construyendo una serie de datos que de forma racional se acumula en la mente recurriendo a la perspectiva y la lógica será preponderante llevar a la práctica para postular la solución a dicha problemática teniendo valor los aportes en los hechos que ha experimentado y observado.

Fuentes secundarias.- Aquellas en la cual el investigador se puede permitir apoyarse y que tiene mucha incidencia sobre el fenómeno de estudio desarrollado de aportaciones científicas.

Libros textuales y revistas.- Para esto el investigador alimenta la información mediante los libros con los temas que ya han sido abordados y tienen amplia dilatación de criterios, que guardan relación en esta investigación concerniente a las Estrategias de Desarrollo Organizacional.

Sitios web.- Al concurrir a las líneas investigación en vía internet para indagar en la temática de desarrollo de las estrategias en organizaciones y asociaciones que podrán tener un sentido para la posterior propuesta.

2.6 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los instrumentos facilitan el proceso investigativo y ayuda al investigador a registrar todos los sucesos que ocurren a lo largo de la investigación, estos instrumentos tienen sintonía con las técnicas a continuación:

Expresan Polaine-Lorente, A & Cano, P (2003) la **entrevista** ha de darse una relación entre personas (dos o más); una vía de comunicación entre ambos, preferentemente oral; unos objetivos prefijados y conocidos, al menos por el entrevistado; y una asignación de roles que supone, al menos idealmente, un cierto control de la situación por parte del entrevistador. Pág # 70

En la entrevista particularizada a la presidenta de la asociación se necesitó de este instrumento cualitativo para tener un primer acercamiento en la información, procurando que el entrevistado tenga una total sintonía en la conversación, y que esta sea con la mayor fluidez posible haciendo de esta metodología se realice muy asertivamente al transmitir datos relevantes para la investigación, y en la cual se procuró en la entrevistada manifestar su criterio respecto de la entidad que preside.

Cuestionarios.- Es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto investigativo.

De acuerdo a Morales, L (2004), sobre “**Los grupos focales** reúnen durante varias horas a un grupo de personas, cuidadosamente seleccionadas, para someter a su

consideración diversos tópicos y así adentrarnos no sólo en sus conocimientos, sino detectar aspectos tales como que temáticas causan mayor controversia.” Pág. # 114

En la presente investigación se utilizó la técnica de los grupos focales puesto que se podrá recoger todas las perspectivas de cada una de las integrantes de la asociación.

2.6.1 Realización de la técnica Focus Group (grupo focal)

Se trabajó con cada una de las socias, formalizando dos grupos con las integrantes, de esta manera poder manejar la temática con una secuencia lógica, teniendo la información pertinente a la asociación.

Previo en la sesión se manifestó que este instrumento de la investigación, es necesario aplicar la grabación para lograr captar cada una de las perspectivas que se emitieron durante la reunión, sin dejarse escapar ningún tipo de datos que particularmente fue necesario conocerlas.

Este proceso duró aproximadamente una hora y media en la cual se logró una constante interacción de comunicación pudiéndose palpar las diversas problemáticas que les afectan directamente, también dentro de ello se conoció el criterio de las asociadas en manifestar las respectivas sugerencias, y finalmente se dio la culminación del trabajo de grupo focal con resultados de propuestas que sean sobre todo muy viables para su posterior presentación.

2.6.2 Justificación de la técnica Focus Group

Se utilizó esta técnica puesto que existe un grupo social con similares características de trabajo como es la Asociación La Libertad Que Todos Queremos Ama resultando práctico y mucho más rápido obtener información muy profunda desde las ideas y

perspectiva de los participantes lo que llega a presentar aportaciones significativas a la problemática, permite ahorrar tiempo y recursos, finalmente es muy viable aplicar el Focus Group debido al bajo número de personas en el presente estudio permitiendo conocer la realidad actual de la asociación.

Población.- La población es un conjunto de personas que servirán de base para el objeto de estudio, representándose de esta manera:

Cuadro 6.- Población

ELEMENTOS	Ni
Mujeres Expendedoras de Artesanías La Libertad Que Todos Queremos Ama	15
Total	15

Fuente: Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías La Libertad Que Todos Queremos Ama
Elaborado: Por el autor

2.6. 3 APLICACIÓN DE PREGUNTAS EN LOS FOCUS GROUP

Se muestra el número total de las personas al aplicar el instrumento Focus Group con unas preguntas básicas entorno a la Asociación las que fueron las siguientes:

1.- ¿Qué sabe usted sobre la economía popular y solidaria?

La mayoría de las asociadas poseen una ligera duda del tema, se les asoció relacionándolos con los emprendimientos, en donde manifestaron que sus negocios surgieron a partir del taller facilitado por el Municipio de La Libertad, y con la oportunidad de implementar esa experiencia en el Centro Buenaventura Moreno.

2.- ¿Desde la fundación de la asociación a la actualidad ha experimentado cambios notorios en beneficio de la misma?

En esta temática las asociadas concuerdan en expresar que siguen en la misma situación, no ha sucedido progreso alguno, alrededor de 11 años de fundación, para los actuales tiempos se visualizaría aquellos cambios, de igual manera en la imagen del negocio pero se encuentran en la misma línea.

3.- ¿Las ventas de sus artesanías tienen gran acogida por parte del público? ¿Estas les generan buenas fuentes de ingreso para su familia?

Las microempresarias en este aspecto expresan que las artesanías que expenden son del agrado del público de la provincia y también de los turistas extranjeros cuando visitan sus locales, puesto que son muy atractivos.

En relación a fuentes de ingreso de sus negocios la mayoría de las asociadas expresan, que los ingresos son moderados especialmente en épocas de temporada y en feriados esto ayuda a la economía del hogar, en el resto del año la situación no es igual la clientela es escasa.

4.- ¿Cuál cree usted es la principal problemática que tiene la asociación?

Dada las problemáticas que experimenta la “Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías La Libertad Que Todos Queremos Ama” expresando lo siguiente:

No poseen una infraestructura segura.- Puesto que no poseen un local que brinde la comodidad necesaria la mercadería está expuesta al clima en épocas de invierno el sol o la lluvia las corroe y en épocas de verano el fuerte viento daña las carpas de

igual manera a sus artesanías, por otro lado el continuo desplazamiento demuestra una débil imagen de la asociación.

Competencia desleal con los informales.- Dentro de este tópico les causa inconvenientes aquellos vendedores puesto que estos promocionan y expenden el mismo producto que ofrecen en su local pero a menor precio disminuyendo sus ingresos, estos comerciantes no pagan tributos.

Desorganización e inconvenientes internos.- Existe una baja incidencia de parte dirigencial en cuanto a gestión, las asociadas poseen posturas diferentes en algunos casos no llegan a consensos.

Bajo nivel en capacitación.- Inadecuada preparación para poder innovar sus productos en ofrecer nuevo valor agregado en sus negocios.

Nula relación interna con otras asociaciones.- En este contexto las alianzas en el interior del centro comercial buenaventura moreno es prácticamente inexistente.

Vida jurídica no está en regla.- Esto causa bajo establecimientos de relaciones y gestiones ante instituciones gubernamentales.

5.- ¿Han recibido apoyo por parte de las entidades gubernamentales?

En su mayoría las integrantes expresan que hasta la fecha no ha existido apoyo por ninguna institución solo ha quedado en charlas y socialización por parte de Mipro.

6.- ¿Creen que formando alianzas se podrá fortalecer su asociación?

La totalidad de las integrantes micro-empendedoras manifiestan que formando estas alianzas con las instituciones públicas u asociativas, con amplia experiencia se pueda acoger esas ideas en favor de la misma se pueda resurgir y fortalecerse.

Cuadro 7. Relación de ideas y aportes de las asociadas

PROBLEMÁTICAS	SUGERENCIAS	PROPUESTAS
Competencia informal	Se los organice en otro lugar. Unificación de precios.	Antiguo mini-terminal en el cantón La Libertad.
Infraestructura inadecuada	Poseer un local que brinde la comodidad a las asociadas que mejore la imagen como una isla o una cabaña.	Contribuir con una contraparte Municipio u otra institución pagar \$ 25-30 dependiendo del monto de las posibles nuevas infraestructura.
Ocasional asistencia de socias a las reuniones	Convocar a las reuniones periódicamente 1/vez por semana o cada 15 días tener un constante dialogo.	Mediante invitaciones para asistir obligatoriamente.
Desorganización Actual Directiva	Nueva directiva comprometida en beneficio de las asociadas.	Tenga su negocio en el buenaventura(palpe realidad)
Conocimientos empíricos.	Poseer carnet de artesana real	Acudir a la institución para aprobar el curso y poder acceder a los beneficios.

Débil preparación de sus habilidades y en nuevos conocimientos	Capacitaciones para innovar sus artesanías, Relaciones humanas, curso de inglés y en atención a los turistas.	En época de verano Mayo-Junio por medio de MIPRO- MIES-SECAP.
Desactualización de datos de socias activas-pasivas	Realidad de número socias.	Firmas de actas para cumplir compromiso anular socias pasivas.
Desactualización Vida Jurídica	Recolección de datos de las socias con las firmas correspondientes y Agilización de los trámites.	Acudir ante el Mies y registrarse.
Personas particulares visitan únicamente por recabar información.	Proyecto para beneficio de la asociación.	La Universidad Estatal Península de Santa Elena facilite con la presentación de un proyecto de estudio socioeconómico u otro.
Conflicto Internos	Consenso grupal Compañerismo entre socias.	Ideas sean tomadas en cuenta en las sesiones.
Baja incidencia para conocer otros sectores.	Movilización hacia otros lugares en la provincia. Acompañamientos.	Que retomen invitaciones para expender los productos en Salinas, Santa Elena y en eventos alrededor de la Provincia.

Fuente: Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías La Libertad Que Todos Queremos Ama.
Elaborado: Por el autor

2.6.4 ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL FOCUS GROUP

Este instrumento de la investigación permitió obtener datos muy profundos con relación a las problemáticas a los que se enfrenta la asociación, esta información fue manifiesta por las integrantes de la Asociación de Mujeres Expendedoras La Libertad Que Todos Queremos Ama, la mayoría concuerda que no poseen una infraestructura adecuada en atención al cliente nacional y extranjero que adquieren los artículos de expendió en su local.

El debilitamiento en cuestión organizativa las dificultades en establecer consensos que coincidan en aquellos objetivos que impliquen en el desarrollo de la asociación, esto va ligado a la baja gestión directiva con las instituciones gubernamentales.

La inválida conexión entre las asociaciones en el Centro Comercial Buenaventura Moreno obstaculiza las relaciones en transmitir aquellas experiencias que en algunos casos ha ayudado en otros lugares, esto tiene efecto de retroceso.

La escasa preparación en temas relativos a capacitaciones ha causado que no puedan innovar los productos o darle un nuevo valor agregado al negocio de las artesanías que elaboran.

La desactualización de la vida jurídica ha causado que no puedan entablarse alianzas con las instituciones gubernamentales para brindar el apoyo requerido.

Y por último la asociación mencionada no pone en marcha las estrategias que puedan causar el impacto necesario para el beneficio propio y sobre todo el trabajar en equipo principal para la consecución de los fines en común de las integrantes.

CAPÍTULO III

ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA “ASOCIACIÓN DE MUJERES EXPENDEDORAS DE ARTESANÍAS LA LIBERTAD QUE TODOS QUEREMOS AMA DEL CENTRO COMERCIAL BUENAVENTURA MORENO CANTÓN LA LIBERTAD

Descripción

La presente propuesta de estrategias de desarrollo organizacional orientará la dirección y viabilizará hacia los fines que posee la Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías “La Libertad Que Todos Queremos Ama” del Cantón La Libertad.

Dentro de la asociación será de suma utilidad tener las estrategias necesarias, estas acciones permitirán a la directiva tener una base establecida en la búsqueda de la consolidación y el fortalecimiento de la organización, junto con todas las socias que la conforman.

Con la preparación de las estrategias organizacionales la asociación, podrá visualizar el cambio, sin dejar de lado el apoyo de las entidades gubernamentales como factor importante.

Finalmente la propuesta es presentada a la asociación como una herramienta esencial que necesita implementarse para poder obtener resultados en mediano y largo plazo para el beneficio mutuo de las microempresarias de la organización.

3.1 ANTECEDENTES

En el cantón La Libertad perteneciente a la Provincia del Guayas, a los 16 días del mes de Enero del 2004, en el domicilio de la compañera Lucy Galarza ubicado en el Barrio Kennedy, se reúnen un grupo de mujeres capacitadas en artesanías por la Muy Ilustre Municipalidad de La Libertad, con el fin de constituir una Asociación, la misma que beneficiará la economía familiar de las mujeres Libertenses, de conformidad con la Constitución Política del Ecuador y más leyes vigentes.

A continuación se detalla el nombre de las 27 asambleístas que constituyeron la asociación denominadas Socias Fundadoras así:

Cuadro 8. Listado socias fundadoras

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	C.I	PROFESIÓN
1	Ajila Valladares Lidia Marina	1100617420	Tejedora
2	Castillo Beltrán Ángela Alicia	0915243497	Tejedora
3	Castillo Gonzabay Leticia Victoria	0901288696	Tejedora
4	Cepeda Jácome Gladys	0904505492	Artesana en bisutería
5	Chele del Pezo Blanca Gisella	0924083728	Artesana en bisutería
6	Galarza Caicedo Lucy de los Ángeles	1705786927	Artesana en bisutería
7	Guale Malavé Olga María	0905418687	Artesana en bisutería
8	Guale Rosales América Eufemia	0905071718	Artesana en bisutería
9	Guale Rosales Grety	0908605249	Artesana en bisutería
10	Guaranda Peñafiel Lorenza Asteria	1303095127	Artesana en bisutería
11	Macías Chancay Rosa Italia	0908017130	Artesana en bisutería
12	Orrala Cochea Josefa	0901646570	Artesana en bisutería
13	Orrala Yagual Angelita Pastora	0912523909	Artesana en bisutería
14	Pozo Calderón Tania Alexandra	0918179235	Artesana en bisutería
15	Pozo Prudente Susana Leonor	0920935939	Artesana en bisutería

16	Quera Laica Blanca Elena	0601100365	Artesana en bisutería
17	Quiroz Ávila Griselda Zonia	1307942050	Artesana en bisutería
18	Roca Laínez Marina	0906046966	Artesana en bisutería
19	Roca Lucas Jacinta Paulina	0914485891	Artesana en bisutería
20	Romero Escobar Martha Elizabeth	1707362537	Artesana en bisutería
21	Salazar Bueno Adelaida Jane	0997286009	Artesana en bisutería
22	Sánchez Calderón Bertilde Ofelia	1302595085	Artesana en bisutería
23	Sarango Lalangui Fani	0912581659	Artesana en bisutería
24	Tómala Pozo Glenda Elizabeth	0919713370	Artesana en bisutería
25	Tómala Suárez Dianita Flor	0914261656	Tejedora
26	Villón Asencio Miriam Alicia	0911346435	Artesana en bisutería
27	Yagual Roca Carmen Amelia	0919472167	Artesana en bisutería

Fuente: Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías La Libertad Que Todos Queremos Ama.
Elaborado: Por el autor

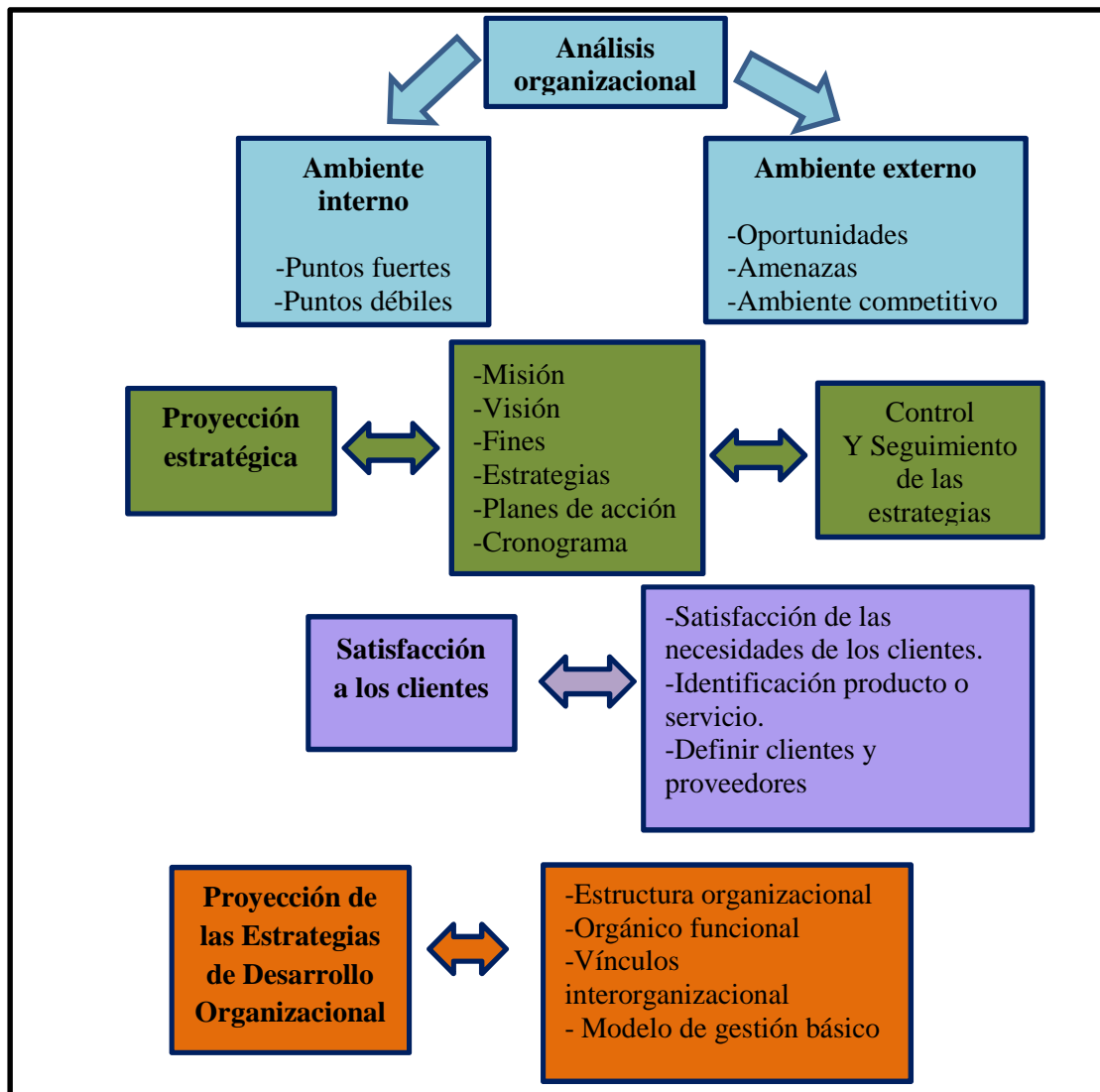
De esta manera se constituyó la asociación tiene acuerdo ministerial No. 9723 aprobado el 20 de octubre del 2009 cuyo lema es: UNIÓN, TRABAJO Y SUPERACIÓN, con el pasar del tiempo varias de las socias desertaron por diversos motivos e inconvenientes lo que hasta la actualidad consta de 15 socias, después de ello se constituye una directiva para alcanzar los objetivos, con el fin de seguir capacitando a las socias y establecer los estatutos hacia la vida jurídica, para permitir gozar de beneficios.

La directiva actualmente está conformada así:

Presidenta: Lucy Galarza Caicedo
Vicepresidenta: Gretty Guale Rosales
Secretaria: Ángela Castillo Beltrán
Síndica: Martha Romero Escobar
Tesorera: Diana Tómala Suárez

3.2 MODELO DE ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA “ASOCIACIÓN DE MUJERES EXPENDEDORAS DE ARTESANÍAS LA LIBERTAD QUE TODOS QUEREMOS AMA”

Gráfica 6. Modelo de Propuesta



Fuente: Adaptado del Modelo de Richard Daft (2009). Teoría y Diseño Organizacional - del Modelo de Diseño Organizacional para el Complejo de Investigaciones de Tecnologías Integradas Ailed Labrada Sosa (2008) Y José Navas López & Luis Guerras Martin (2002). La Dirección Estratégica de la Empresa: teoría y aplicaciones. Pág # 49

Elaborado: Por el autor

3.3 DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

3.3.1 Análisis organizacional

La propuesta de estrategias de desarrollo organizacional tiene como punto esencial proponer una visión integral de la Asociación de Mujeres Expendedoras, con la finalidad de que las integrantes cuenten con una institución debidamente organizada y con las herramientas acordes para adaptarlas a su necesidad, alimentadas con la información de las integrantes de permitir el desarrollo de la microempresa.

Se hace énfasis en trabajar en la matriz F.O.D.A. Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas, mediante este análisis comprender la realidad situacional del entorno de la Asociación “La Libertad Que Todos Queremos Ama” del Cantón La Libertad.

3.3.1.1 Análisis interno

En la asociación de mujeres artesanas se fortalecen las debilidades de la empresa realizando un análisis en torno organizativo, el análisis de los recursos con que cuenta, la nula preparación en adquirir nuevos conocimientos, y el proceso de evolución de la empresa desde su creación.

3.3.1.2 Análisis externo

La directiva al igual que las asociadas analiza la afectación del entorno externo, en base a esto implementar estrategias ideables y realizables que sostengan y logren afianzar a la Asociación en el Centro Comercial Buenaventura Moreno.

Cuadro 9. Matriz F.O.D.A.

FORTALEZA	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Lugar estratégico en el Comercial Buenaventura Moreno del cantón La Libertad	Bajo nivel organizativo	Ayuda gubernamental	La competencia informal
Habilidades para crear artesanías.	Escasa incidencia dirigenal en realizar gestiones.	Apoyo por parte del MIES-MIPRO-IEPS	Negocios cercanos que abaratan los costos.
Voluntad para seguir con el negocio de artesanías.	Nula preparación de nuevos conocimientos para innovar las artesanías.	Alianzas entre asociaciones	El clima de la naturaleza afecta las artesanías y las carpas. lluvia, sol, viento
	Inadecuado poder de comunicación entre las integrantes.	Participación de estudiantes UPSE	
	No poseen vida jurídica actualizada	Disponer de estrategias que fortalezcan la asociación	
	Inadecuada infraestructura para atender a los clientes.	Movilización a otros lugares para promocionarse	

Fuente: Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías “La Libertad Que Todos Queremos Ama”

Elaborado: Por el autor

3.3.1.3 Análisis competitivo

La “Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías La Libertad Que Todos Queremos Ama”, analiza a su competencia visualizado tanto sus ventajas y desventajas con el fin de ofrecer al cliente la mejor calidad en sus artesanías, debiendo estar pendiente de la competencia puesto que abre su campo continuamente, en la cual las integrantes ofrecen pedidos personalizados para garantizar y generar confianza a la clientela.

Cuadro 10. Competencia

ARTESANAS “POR UNA NUEVA CIUDAD”
ALMACÉN “EL DOLARAZO”
COMERCIANTES INFORMALES

Fuente: Asociación de Mujeres La Libertad Que Todos Queremos Ama

Elaborado: Por el autor

3.3.2 Proyección estratégica

3.3. 2.1 Misión de la Asociación

Conformar un grupo solidario de mujeres capacitadas en artesanías con la finalidad de contribuir a la economía familiar de las mujeres Libertenses.

3.2.2.2 Visión de la Asociación

La asociación busca afianzarse en el entorno Comercial del Buenaventura Moreno por la mano de obra y calidad de sus artesanías abriendo nuevos emprendimientos para la economía del Cantón La Libertad.

3.2.2.3 Fines de la Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías “La Libertad Que Todos Queremos Ama”

- a.) Congregar en la institución a aquellas mujeres capacitadas por el municipio del cantón La Libertad que ejecuten sus actividades conforme con los reglamentos y como las que ingresen a la misma actividad, de igual forma aquellas compañeras que manifiesten de manera escrita su voluntad de integrarse a la asociación;
- b.) Llevar a cabo planes, programas, proyectos que sean consideradas en favor de las socias;
- c.) Preparar a sus integrantes para que participen en la dirección de la asociación;
- d.) Fomentar hacia el mejoramiento social, económico y cultural de sus integrantes, en su favor como expendedora consideren necesarios, especialmente en lo relativo que corresponda a la organización;
- e.) Encaminar a todas las integrantes uniformemente para obtener el progreso en forma colectiva y la atención de las entidades públicas, privadas, nacionales para la obtención en el mejor expendio de sus artesanías colectivamente;
- f.) Fomentar las relaciones con otras asociaciones relacionadas;
- g.) Colaborar con los directivos de la entidad en forma más amplia para que cumplan con los objetivos en la que se halla empeñada la organización,
- h.) Desarrollar toda clase de actividades sociales, culturales y deportivas para fomentar relaciones de confraternidad entre las integrantes; y,
- i.) Creará un fondo de ayuda por enfermedad para auxiliar a sus asociadas como también establecerán un fondo de contingencia social defunción para ayudar a los deudos de las socias fallecidas.

Se presentaron los fines en que se sujeta la asociación para alcanzar objetivos comunes y participativos.

3.2.2.4 Estrategias

Intervienen con gran relevancia para que la directiva incentive a las integrantes en acciones prácticas que permitan afianzar la asociación en las que se otorgan otras funciones complementarias en los fines. Estas se materializan en:

- 1.-** Agilizar el trámite de vida jurídica para la institución para gestionar alianzas interinstitucionales (Presidenta realice las diligencias semanalmente ante el MIES)
- 2.-** Programar la elección de la directiva que sintonice al accionar de la asociación y con la presentación de rendición de cuentas. (Socias programen la fecha)
- 3.-** Cuantificar la realidad de las socias activas e inactivas y revisar los estatutos (Secretaria-Sindica toma nota en actas y firmas correspondientes de c/u en reuniones)
- 4.-** Recibir capacitaciones y cursos en innovaciones de productos de artesanías, en relaciones humanas realizadas por el SECAP y gestionar invitaciones para promocionar sus artesanías en otros lugares (Vicepresidenta-Secretaria debe estar al tanto de los cursos próximos y agendar para dar a conocer a las socias)
- 5.-** Formalizar un fondo interno de ayuda a la institución y programar ahorros para infraestructura de la misma (Tesorera-Secretaria ira recolectando fondos en ayuda a las socias y la infraestructura institucional)
- 6.-** Implementar un proyecto de estudio socioeconómico con apoyo de estudiantes UPSE. (Sindica- Investigador efectúen las gestiones con el departamento de vinculación con la colectividad de la universidad)
- 7.-** Unificar los criterios en las reuniones constados en actas y efectuar conversaciones formales entre directivos de las otras asociaciones sobre las experiencias (será la actividad tanto de la Sindica-Secretaria)
- 8.-** Activar las labores de convivencia (cumpleaños, bingos) de la asociación con efecto motivacional de pertenencia a la asociación esta labor será de los vocales principales.

3.2.2.5 Planes de acción

Para la Asociación “La Libertad Que Todos Queremos Ama” es de particular necesidad generar estas estrategias con el interés de entrelazarlos con los fines de la organización, en los que los planes de acción presentan un valor significativo para las integrantes.

La directiva de igual manera que las socias tendrán que elaborar planes de acción que permitan a la asociación lograr la consecución de los objetivos, aquellos tendrán que ser planeados y tratados con suma responsabilidad del caso en que estos eventos puedan ser programados inmediatamente y a la vez deben ser categorizados dada la importancia para actuar en los que las integrantes la definirán sobre la marcha.

Por lo tanto los planes de acción son prácticamente válidos, puesto otorgan a los integrantes de la asociación en mención en la consecución de las metas fijadas y el logro de la visión que se estableció en la asociación.

También hay que considerar en los planes de acción en los que se puede mencionar llevar a cabo las alianzas pertinentes con las entidades gubernamentales en temas relativos en atención al cliente, talleres prácticos en ampliar el producto de artesanías, cursos de inglés dado el caso de turistas extranjeros que se interesan en los artículos, en relaciones humanas y otras capacitaciones en apoyo en estos tipos de emprendimientos.

Sin lugar a dudas los planes de acción han sido ideados con antelación y han surgido del instrumento Focus Group en donde se pudieron establecer las estrategias, en que la asociación debe poner en consideración llevarlas a cabo con absoluta y suma responsabilidad

A continuación se presenta el cuadro de estrategias articuladamente al plan de acción inmediata para la asociación:

Cuadro 11. Estrategias articuladas con plan de acción

FINES	ESTRATEGIAS	JERARQUIZACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN INMEDIATA Y RESPONSABLE
Congregar en la institución a aquellas mujeres capacitadas por el municipio del cantón La Libertad que ejecuten sus actividades conforme con los reglamentos y como las que ingresen a la misma actividad, de igual forma aquellas compañeras que manifiesten de manera escrita su voluntad de integrarse a la asociación.	-Cuantificar la realidad de las socias activas e inactivas. -Revisión de los estatutos (Secretaria tome nota en actas y firmas correspondientes de c/u en reuniones que se programen)	1.-Agilización del trámite de vida jurídica actualizada estas gestiones las debe de realizar la PRESIDENTA ante el MIES periódicamente dos veces por semana asegurar las oportunidades para la asociación.
Llevar a cabo planes, programas, proyectos que sean consideradas en favor de las socias	-Implementar un proyecto de estudio socioeconómico con apoyo de estudiantes UPSE. (Sindica con el investigador realizar las gestiones con el departamento de vinculación con la colectividad de la universidad)	2.-Elección de una nueva directiva que sintonice al accionar de la asociación presentando su rendición de cuentas al término de su gestión y que a su vez alimente las expectativas de las socias. (SOCIAS PROGRAMEN LA FECHA)
Preparar a sus integrantes para que participen en la dirección de la asociación.	-Recibir capacitaciones en innovaciones de productos de artesanías, también en relaciones humanas realizadas por el SECAP- Otros	3.- Cuantificar la realidad de las socias activas e inactivas y revisar los estatutos para conocer pormenorizadamente de esta información, la acción de la SECRETARIA tome nota en actas y firmas correspondientes de c/u en reuniones con quórum respectivo.

	-Gestionar invitaciones para promocionar sus artesanías en otros lugares GADS La Libertad-Junta Defensa del Artesano de la provincia (Vicepresidenta-Secretaria debe estar al tanto de las capacitaciones próximas y agendar para dar a conocer a las socias)	
<p>Fomentar hacia el mejoramiento social, económico y cultural de sus integrantes, en su favor como expendedora considere necesarios, especialmente en lo relativo que corresponda a la organización.</p> <p>Desarrollar toda clase de actividades sociales, culturales y deportivas para fomentar relaciones de confraternidad entre las integrantes.</p>	-Agilizar el trámite de vida jurídica para la institución para gestionar alianzas interinstitucionales. (Gestión de la Presidenta)	4.- Recibir capacitaciones y cursos en innovaciones de productos de artesanías, también en relaciones humanas realizadas por el SECAP y gestionar invitaciones ante GAD La Libertad- Junta de Defensa Artesanal Provincial para promocionar sus artesanías en otros lugares en tanto que VICEPRESIDENTA-SECRETARIA debe estar de las capacitaciones próximas y agendar para dar a conocer a las socias.
Encaminar a todas las integrantes uniformemente para obtener el progreso en forma colectiva y la atención de las entidades públicas, privadas,	-Programar la elección de la directiva que sintonice al accionar de la asociación y efectué su rendición de cuentas.	5.-Unificar los criterios en las reuniones constados en actas y efectuar conversaciones formales entre directivos de las otras asociaciones estas conversaciones esenciales están relacionadas para acoger estas experiencias

nacionales para la obtención en el mejor expendió de sus artesanías colectivamente.	(Socias programen la fecha)	corresponde a la SINDICA-SECRETARIA en favor de la organización.
Fomentar las relaciones con otras asociaciones relacionadas.	-Unificar los criterios en las reuniones constados en actas. -Efectuar reuniones formales entre directivos de las otras asociaciones (Sindica-Secretaria)	6.-Formalizar un fondo interno en ayuda a la asociación y programar ahorros para una futura infraestructura de la asociación la acción de la TESORERA-SECRETARIA recaudar \$ 20-30 en acuerdos obtenidos.
Colaborar con los directivos de la entidad en forma más amplia para que cumplan con los objetivos en la que se halla empeñada la organización.	-Activar las labores de convivencia en la asociación a través de cumpleaños, bingos (Socias-Directiva)	7.- Implementar un estudio socioeconómico con apoyo de estudiantes UPSE la acción de la SINDICA con el INVESTIGADOR realizará las gestiones con el departamento de vinculación con la colectividad de la universidad.
Crearé un fondo de ayuda por enfermedad para auxiliar a sus asociadas como también establecerán un fondo de contingencia social defunción para ayudar a los deudos de las socias fallecidas.	-Formalizar un fondo interno en ayuda a la asociación y programar ahorros para una futura infraestructura de imagen de la misma. (Tesorera-Secretaria ir recolectando fondos en ayuda a las socias y la institución)	8.-Incentivar las labores de convivencia (cumpleaños, bingos) de la asociación como un efecto motivador de pertenecer a la asociación corresponde integrarse a todo el componente la labor encargada a los VOCALES PRINCIPALES.

Fuente: Asociación de Fútbol No Amateur de Santa Elena

Elaborado: Por el autor

3.2.2.6 Cronograma de actividades

Cuadro 12. Cronograma

			2 0		1 5					
ESTRATEGIAS	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1.- Cuantificar la realidad de las socias activas e inactivas y revisión de los estatutos.										
2.- Implementar un proyecto de estudio socioeconómico con apoyo de estudiantes UPSE.										
3.- Recibir capacitaciones y cursos en innovaciones de productos de artesanías, Rel.Humanas, Ingles. (SECAP) Gestionar invitaciones para promocionar sus artesanías en otros lugares en GAD La Libertad-Junta Defensa del Artesano de la provincia.										
4.- Agilizar el trámite de actualización de la vida jurídica de la institución para gestionar alianzas interinstitucionales (MIES-IEPS).										
5.- Programar la elección de la directiva que sintonice al accionar de la asociación y que efectué su rendición de cuentas.										
6.- Unificar los criterios en las reuniones constados en actas y Formalizar conversaciones con directivos de otras asociaciones.										
7.- Activar las labores de convivencia de la asociación a través de cumpleaños, bingos.										
8.- Formalizar un fondo interno en ayuda a la asociación y programar ahorros para una futura infraestructura (\$20-30).										

Fuente: Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías “La libertad Que Todos Queremos Ama”

Elaborado: Por el autor

3.2.2.7 Control y seguimiento de las estrategias

Es necesario llevar una inspección con relación a las estrategias, puesto que estas fueron motivadas por la asociación “La Libertad Que Todos Queremos Ama” con la necesidad de fortalecerse como institución. Esto debe ser una participación continua de las integrantes y principales a la vez que se asignará funciones complementarias a la directiva encargada de la revisión con un tiempo periódico y manifestarla mediante su observación el efecto en su aplicación. Esto seguirá el siguiente control:

- 1.- Cuantificar la realidad de las socias activas e inactivas y revisión de los estatutos.
 - ✓ En los meses de abril-mayo del 2015 la Secretaria y la Sindica a final de estos meses debe informar el número real de las socias para que participen con voz y voto en las reuniones.

- 2.- Implementar un proyecto de estudio socioeconómico con apoyo de estudiantes UPSE.
 - ✓ La Síndica como asesora de la institución efectuará las iniciativas para la gestión del proyecto en el departamento de vinculación con la colectividad de la UPSE iniciando en el mes de mayo y una finalización en el mes de octubre del 2015 midiendo cada mes los avances del mismo.

- 3.- Recibir capacitaciones y cursos en innovaciones de productos de artesanías, Relaciones Humanas, Ingles ante SECAP. Gestionar invitaciones para promocionar sus artesanías en otros lugares en los GADS-Junta Defensa del Artesano.
 - ✓ Esta labor encomendada a la Vicepresidenta y Secretaria en los meses de menor trabajo mayo y octubre del 2015 inscribirse en el SECAP u otra institución para recibir estos cursos verificar la aplicación del conocimiento adquirido en el establecimiento y agendar invitaciones para

las asociadas de promocionar sus artesanías en otros lugares realizándolos en las Instituciones de GADS y Junta de Defensa del Artesano.

4.- Agilizar el trámite de vida jurídica para la institución.

- ✓ La principal acción de la Presidenta en los meses de abril-junio es llevar el trámite y seguimiento cada semana hasta la consecución de la vida jurídica para afianzar alianzas interinstitucionales y acceder al apoyo ante MIES-IEPS-MIPRO.

5.- Programar la elección de la directiva que sintonice al accionar de la asociación y efectúe su rendición de cuentas.

- ✓ Esta estrategia debe ser labor conjunta de las socias de impulsar la fecha de selección de la nueva directiva cuando sea conveniente.

6.- Unificar los criterios en las reuniones constados en actas. Efectuar reuniones formales entre directivos de las otras asociaciones.

- ✓ Durante todo el año en las reuniones programadas la labor de la Secretaria y la síndica hacer constar en actas las decisiones tomadas y a la vez dar a conocer a las asociadas las conversaciones entre directivas afines para acoger las experiencias en favor de la entidad.

7.- Activar las labores de convivencia de la asociación a través de cumpleaños, bingos.

- ✓ De igual forma durante todo el año las socias-directiva impulsar actividades de sentido de pertenencia a la institución.

8.- Formalizar un fondo interno en ayuda a la asociación y programar ahorros para una futura infraestructura.

- ✓ Esta estrategia también se la debe impulsar en todo el año a través de los vocales principales en cada mes la recaudación de fondos institucionales.

3.2.3 Satisfacción para los clientes

3.2.3.1 Satisfacción de las necesidades de los clientes

En la asociación para tener mayor aceptación por parte del cliente, quien es factor importante en las empresas puesto que se dice en el argot popular siempre tiene la razón, para lo cual se detalla pasos para cubrir aquellas necesidades:



- a) Motivar la empatía, para hacer partícipes del objeto que busca.
- b) Trato afable.
- c) Escucha activa para demostrar el interés, de cuán importante es.
- d) Acoger pedidos de preferencia del cliente.
- e) Ampliar lazos de confianza con la calidad del producto que otorga.
- f) Ofrecer garantía por lo que adquiere.

Un cliente siempre vuelve cuando es satisfecho en sus requerencias o pedidos, esto denotará las buenas referencias hacia la empresa otorgándose buena imagen.

3.2.3.2 Identificación del producto o servicio

A continuación se hace una descripción de las principales artesanías que elabora la asociación para la venta al público:

Cuadro 13. Descripción de los artículos en venta de la asociación

ARTESANÍAS	DESCRIPCIÓN	PRECIO
	Gorros de lana y de hilo.	Precio oscila entre \$ 4 – 6 dependiendo del tamaño.
	Aretes de concha y perla.	\$ 1.50
	Pulseras en lana y piola.	\$ 1.00
	Pulseras tejidas variadas hechas a base de cristal y pepas plásticas.	\$ 2 .50

Fuente: Asociación de Mujeres Exendedoras de Artesanías La Libertad Que Todos Queremos Ama
Elaborado: Por el autor

Estos artículos son las principales artesanías que expenden en el Centro Comercial Buenaventura Moreno la Asociación en la cual se identifica la mano de obra de las integrantes de la asociación junto con la esmerada atención a sus potenciales clientes.

3.2.3.3 Definir clientes y proveedores

a) Clientes

En este punto para el continuo accionar de la asociación depende del cliente en este caso es universal es decir muy amplio el mercado siendo este joven, adulto, niño/a, etc. puesto que al momento de adquirir una artesanía este puede variar en gusto y preferencia.

También se hace hincapié no solo en la clientela peninsular, nacional y también existen clientes extranjeros que incluso las artesanías son llevadas a otros países relata una de las socias, por eso es de trascendental importancia para la empresa y la imagen que a través del recurso obtenido le permite operar en el entorno y comprar la materia prima para fabricar sus artículos de expendió.

b) Proveedores

La Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías “La libertad Que Todos Queremos Ama” también requiere de proveedores que le abastezcan y le suministren de la materia prima para la confección de sus artesanías adquiriéndolos en los locales de Botones y Algo Más, en La Libertad como es el material de la bisutería en fantasía como pepas de cristales, checas, separadores, chaquiras, para fabricar aretes, pulseras, anillos también hilo y lana para elaborar los gorros para niños-as, jóvenes, adultos de igual manera se abastecen de este material viajando a Guayaquil consiguiéndolo por libras en la Bahía Comercial Maceda.

También adquieren el producto ya elaborado a base de tagua como pulseras, llaveros, a comerciante Don Gato quien desde Montecristi ofrece el producto a las asociadas entregándoles fiado por un periodo de tiempo.

3.3.3 Proyección de la estrategia de desarrollo organizacional

3.3.3.1 Estructura organizacional

Art 25.- Son órganos Directivos de administración de la Asociación de Mujeres Exendedoras de Artesanías “La Libertad Que Todos Queremos Ama” las siguientes:

- La Asamblea General
- El Directorio
- Las Comisiones

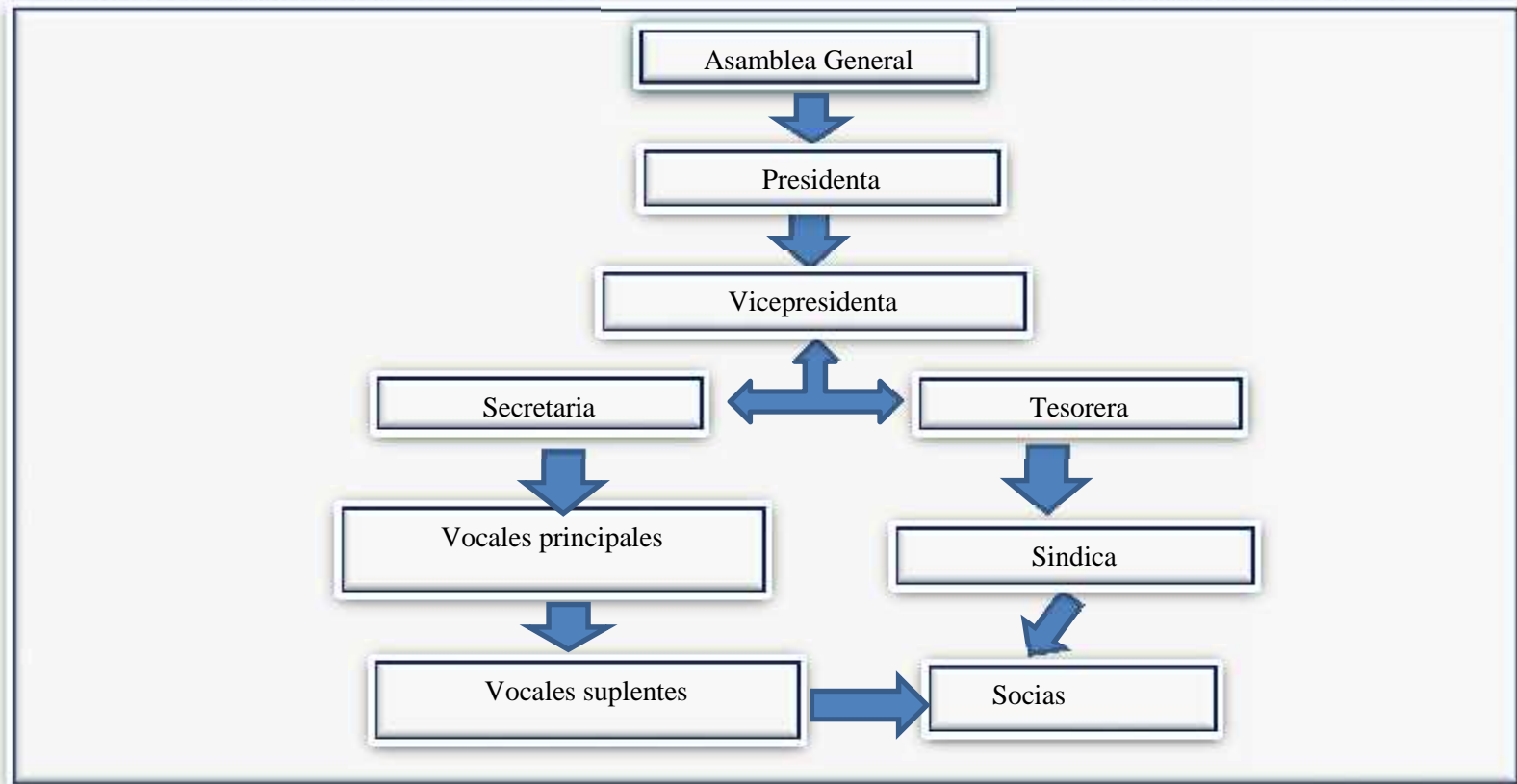
Art 32.- El directorio es el órgano administrativo de la entidad estarán conformados de la siguiente manera:

- Una Presidenta
- Una Vicepresidenta
- Una Secretaria
- Una Prosecretaria
- Una Tesorera
- Sindica
- Tres vocales principales
- Tres respectivos Suplentes

La estructura de la organización comprende la forma en que direcciona su trabajo la empresa, en todos sus niveles y que se llegue a cumplir con una coordinada labor.

Además se puntualiza para la asociación que la estructura organizacional permite cumplir con funciones operativas y de administración resultando mejorar el sistema de trabajo, y que las áreas tengan un adecuado control, por lo tanto las actividades de las integrantes se las asumirá con sumo respeto, cuidado y coordinación.

Grafica 7. Organigrama de la Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías “La Libertad Que Todos Queremos Ama”



Fuente: Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías “La Libertad Que Todos Queremos Ama”

Elaborado: Por el autor”

3.3.3.2 Orgánico funcional

Dado el siguiente organigrama en la cual se representa de manera gráfica la distribución interna de la asociación de forma jerárquica, su autoridad, y también de desempeño.

El organigrama de la Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías “La Libertad Que Todos Queremos Ama” es incorporado en necesidad de la misma, asignándose las respectivas funciones y con la responsabilidad ante cualquier dificultad que se diere.

En las respectivas funciones se deben trabajar articuladamente para alcanzar los objetivos de la asociación, desempeñando cada rol de manera organizada.

En la distinción del organigrama de la asociación está integrada en siete secciones, en los cuales una es la cabeza principal como es la presidenta, encargada de emitir la toma de decisiones en las reuniones con el consenso de las demás funciones.

Funciones del personal administrativo

Art 26.- Internamente en la asociación la asamblea general es la autoridad superior y la forman todas las socias en goce de sus derechos y sus resoluciones serán tomadas por mayoría de votos, siendo obligatoria incluidas las ausentes.

Dando lugar a la presidenta tenga voto determinante caso de empate en la votación de una proposición, excepto los casos en que tenga beneficio personal.

Son facultades de la asamblea general:

- a) Ejecutar obligatoriamente el estatuto, reglamento interno y demás resoluciones de asamblea general;
- b) Seleccionar a los miembros del directorio, conocer sus dimisiones y separarlo del cargo cuando sea necesario;
- c) Determinar las cuotas de ingreso, ordinarias y extraordinarias;
- d) Ratificar, cambiar o desaprobar los planes, programas, presupuestos diseñados por el directorio;
- e) Estar pendiente del ingreso o salida voluntaria de las socias;
- f) Estar al tanto de los informes que muestren los miembros del directorio y resolver sobre los mismos;
- g) Solicitar de la tesorera el estado financiero de la organización y fiscalizarlo cuando lo estimen necesario;
- h) Autorizar a la presidenta gastos mayores a diez salarios mínimos vitales y contraer obligaciones que no excedan de esa cuantía;
- i) Facultar la compra de bienes muebles e inmuebles para la asociación;
- j) Aclarar en primera y última instancia el estatuto y reglamento interno en caso de incertidumbre y;
- k) Solucionar sobre cualquier otra cuestión no examinado en el estatuto y en caso que lo señale el reglamento que se estableció.

Del directorio

Art 38.- Es el órgano administrativo de la entidad, en la cual se presentan las atribuciones siguientes:

- a) Organizar la administración de la asamblea;
- b) Elaborar el plan de trabajo y el presupuesto anual que será presentado a la asamblea general para su estudio y aprobación;
- c) Conocer y resolver sobre el ingreso y salida de socias;

- d) Estudiar y formular los proyectos de reforma de estatuto, reglamento interno conforme a las necesidades del momento y someterlos a la aprobación de la asamblea general;
- e) Ejecutar las resoluciones emanadas de la asamblea general;
- f) Elegir el banco para los depósitos de los fondos de la asociación y para su retiro, la misma que serán legalizados con la firma conjunta de la tesorera y la presidenta;
- g) Presentar los informes de la gestión administrativa y económica a la asamblea cada tres meses;
- h) Nombrar las comisiones que se requieran;
- i) Registrar ante el ministerio de inclusión y económica y social del guayas cada vez que se produzca el cambio de directorio o el ingreso o salida de socios para su legalización y;
- j) Las demás que le señale el estatuto y reglamento interno.

Presidenta

Art. 39.- La principal de la asociación le corresponde cumplir con las siguientes específicas funciones:

- a) Representar legal, judicial y extrajudicial de la asociación;
- b) Citar y conducir las reuniones del directorio, asamblea general, y demás eventos que la asociación realice;
- c) Vigilar por el fiel cumplimiento del vigente estatuto, reglamento interno y demás dictámenes de la asamblea general;
- d) Firmar con la aceptación de la secretaria las actas de asamblea general, del directorio y más documentos de la asociación;
- e) Subscribir conjuntamente con el tesorero las cuentas bancarias para efecto de movilización de dinero;

- f) Demostrar a la asamblea general del desempeño económico y administrativo de la entidad cada tres meses y,
- g) Permitir según su criterio en cuestiones consideradas de absoluta urgencia ante la posibilidad de efectos graves para la estabilidad de la asociación debiendo advertir de lo actuado en la inmediata sesión de directorio y asamblea general las demás facultades que le confiera en el reglamento interno y resoluciones de asamblea general de socias.

Vicepresidenta

Art.41.- Le corresponde a la vicepresidenta lo siguiente:

- a) Sustituir a la presidenta en ausencia temporal o definitiva con las mismas facultades;
- b) Ayudar con las tareas del directorio y,
- c) En las que establezca el estatuto y reglamento interno y sus resoluciones de asamblea general.

Secretaria

- a) Concurrir cabalmente a todas las asambleas y sesiones de directorios que han sido convocadas legítimamente ;
- b) Efectuar la convocatoria que disponga por la presidenta;
- c) Otorgar certificaciones y dar fe de los asuntos de la asociación previa disposición de la presidenta;
- d) Conservar de forma actualizada la correspondencia y el archivo de la entidad;
- e) Anunciar a la presidenta el ingreso y egreso de socias así como las sanciones económicas que se le dicte por resolución legal de alguna socia;
- f) Firmar con la presidenta las actas de asamblea general y del directorio;

- g) Adicionalmente la que determine el estatuto, reglamento interno y resoluciones de asamblea general;
- h) Por ausencia temporal definitiva de la secretaria los reemplazará la segunda vocal principal y en su ausencia estará la segunda vocal suplente.

De la tesorera

Art. 45.-Corresponde a la secretaria cumplir con las siguientes labores institucionales en la asociación así:

- a) Ser sancionada civil y penalmente por el dinero y los bienes de la asociación;
- b) Recolectar cuotas de ingresos, ordinarias , extraordinarias u otros valores que por cualquier concepto se generen para la organización;
- c) Presentar anualmente un inventario de los bienes de la institución;
- d) Tener bajo su orden y al día los libros contables;
- e) Aperturar una cuenta bancaria a nombre de la asociación y respaldada con la con rubrica de la presidenta para efectuar movilización de dinero;
- f) Exponer cada tres meses su informe y de igual manera al concluir su labor sobre el movimiento económico de la entidad;
- g) Otorgar al sucesor los valores, escrituras, libros, recibos, y cualquier otro documento que antecede al balance e inventario de acuerdo con la comisión de fiscalización que se requiera para el efecto;
- h) Adicionalmente la que determine el estatuto, reglamento interno y resoluciones de asamblea general de socios.

Síndica

Art. 47.- Son atribuciones del síndico o síndica para cumplir con su labor en la institución las siguientes:

- a) Guiar a la institución en cuestiones judiciales y extrajudiciales, pudiendo asesorarse o requerir la representación de abogados;
- b) Escoger alguna persona con instrucción en materia de derecho que pueda guiar a la organización o en todo lo concerniente al estatuto y reglamento interno de la asociación;
- c) Saber e interpretar las disposiciones estatutarias y de los reglamentos internos;
- d) Vigilar por la adecuada aplicación del estatuto y reglamento interno;
- e) Asesorar al presidente y al directorio en pleno, sobre los dictámenes que se dieren y las controversias en orden jurídico que se suscite en el interior o exterior de la asociación y,
- f) Adicionalmente la que establezca el directorio o asamblea general.

De las vocales

Art. 48.- Le corresponde lo siguiente:

- a) Pertenecer íntegramente en las diversas comisiones que se crearen. Los substitutos a su vez reemplazan a las principales en los temas señalados;
- b) Acudir a las reuniones de directorio y asamblea general legalmente en las que se convoquen legalmente;
- c) Reemplazar a los integrantes del directorio en ausencia temporal y definitiva;
- d) Coordinar y cumplir con las comisiones que se les encomendaren y,
- e) Adicionalmente las que señale el estatuto, reglamento interno.

De las socias

Art. 15.- Son derechos de las socias lo siguiente:

- a) Integrar la asamblea general con voz y voto;
- b) Elegir y ser elegido para el desempeño de cualquier cargo directivo o comisión de la entidad;
- c) Gozar de todos los beneficios y garantizar que toda la asociación pueda ofrecer a sus socias;
- d) Someter a consideración de la asamblea general y del directorio sugerencias, planes, proyectos que son convenientes para mejorar la estructura y organización de la asociación;
- e) Solicitar la fiscalización de la gestión económica, revisar los libros de actas, correspondencia, etc.;
- f) Previa solicitud dirigida la presidenta; pudiendo hacerlo únicamente dentro de la organización;
- g) La presidenta podrá negar la solicitud solo por motivos justificados, de lo cual se podrá apelar ante a la asamblea general;
- h) Solicitar la información de la gestión administrativa y económica en cualquier momento y;
- i) Denunciar de todos los actos que atentaren a la buena marcha, seriedad y responsabilidad de la organización.

Art. 16.- Son deberes de las socias:

- a) Cumplir y hacer cumplir el estatuto, reglamento interno y resoluciones de asamblea general;
- b) Pagar cumplidamente las cuotas determinadas por la asamblea general;
- c) Asistir cumplidamente a las asambleas y demás actos legalmente convocados;
- d) Guardar el respeto y la consideración que merecen sus directivos y socias;
- e) Mantener vínculos de lealtad, compañerismo y solidaridad con todas las socias;

- f) Colaborar con los directivos de la entidad en forma más amplia para que se cumplan los objetivos o fines de la asociación y,
- g) Las demás que se establezcan en el estatuto y reglamento interno.

3.3.3.3 Vínculo interorganizacional

En el entorno en que se desenvuelven las empresas, cada día se libran campañas competitivas para captar la atención del cliente generando un ambiente de batalla, pero es necesario realizar esos sistemas de cooperación interorganizacional, que se trasluce en alianzas que permitan tener las experiencias necesarias fomentar aquellas relaciones y sobre todo asegurar sus objetivos.

El ambiente debe ser el propicio para llegar a formalizar estas alianzas toma su tiempo, sobre todo tener el poder de la persuasión para captar el agrado de la otra parte interesada, la razón de ser de estos vínculos es generar servicios y productos de amplia gama que se traduzca en calidad para los beneficiarios.

3.3.3.4 Modelo de gestión básico

El modelo de gestión básico dará lugar a que la directiva tenga definida las labores a realizar, puesto que las estrategias detectadas, deben ser llevadas con suma responsabilidad y un trabajo coordinado.

De igual forma la directiva de la asociación, tienen el compromiso de presentar un informe, de la gestión que realice y de aquellas que han dado lugar al alcance de las estrategias en donde se describan aquellas actividades que han sido proyectadas para conseguir los fines de la asociación.

Cuadro 14. Modelo de gestión básico

ESTRATEGIAS	INDICADOR DE GESTIÓN	RESPONSABLE DE LA ACCIÓN	ENTIDAD DE APOYO	FECHA DE SEGUIMIENTO Y CONTROL
1.- Cuantificar la realidad de las socias activas e inactivas y revisión de los estatutos.	Firmas de las socias	SECRETARIA-SINDICA		Al final del mes de abril hasta junio dar a conocer el número real de socias de la institución.
2.- Implementar un proyecto de estudio socioeconómico con apoyo de estudiantes UPSE.	Estudiantes que van a intervenir en la realización del proyecto.	SINDICA- INVESTIGADOR	UPSE- DEPARTAMENTO VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD.	En los meses de junio hasta octubre verificando mensualmente el avance del mismo.
3.- Recibir capacitaciones y cursos en innovaciones de productos de artesanías, Relaciones Humanas, Ingles. Gestionar invitaciones para promocionar sus artesanías en otros lugares.	Firmas correspondientes en actas compromiso de c/u de las asociadas.	VICEPRESIDENTA- SECRETARIA	SECAP-GAD LA LIBERTAD –JUNTA DE DEFENSA DEL ARTESANO	Mayo-Octubre épocas de verano
4.- Agilizar el trámite de actualización de vida jurídica para la institución para gestionar alianzas interinstitucionales (Mies-Ieps)	Preparar en una carpeta toda la documentación correspondiente de c/u de las socias.	PRESIDENTA	MIES-IEPS-MIPRO	Cada semana durante los meses Abril a Junio
5.- Programar la elección de	Programar la fecha	SOCIAS LA		

la directiva que sintonice al accionar de la asociación y efectué su rendición de cuentas.	más oportuna de la elección mocionada por las socias.	LIBERTAD QUE TODOS QUEREMOS AMA		Decisión de las socias.
6.- Unificar los criterios en las reuniones constados en actas. Efectuar reuniones formales entre directivos de las otras asociaciones	Preparar un documento final que conste el acuerdo respectivo en las reuniones que se programen.	SINDICA-SECRETARIA		Mensualmente en todo el año en cada reunión.
7.- Activar las labores de convivencia de la asociación a través de cumpleaños, bingos como un efecto motivador de pertenencia a la institución.	Preparar mensualmente una actividad que incremente la motivación a las socias.	VOCALES PRINCIPALES		Durante el año calendario.
8.- Formalizar un fondo interno en ayuda a la asociación y programar ahorros para una futura infraestructura (\$20-30) de imagen de la misma.	Consensuar el aporte de recursos en favor de la asociación y las socias.	SECRETARIA-TESORERA		Dar a conocer cada dos meses o cuando sea oportuno el informe financiero a las integrantes de la asociación.

Fuente: Carrera de Organización y Desarrollo Comunitario.

Elaborado: Por el autor

CONCLUSIONES

Lo más visible es la imagen que proyecta la asociación en los años que lleva desde su creación no experimenta cambios evolutivos como en su infraestructura, su posicionamiento y ampliación en el Centro Comercial Buenaventura Moreno del Cantón La Libertad.

Como resultado de la investigación podemos concluir que la propuesta es viable en cuanto a establecer relaciones con las entidades gubernamentales y sobre todo para generar procesos de alianzas interinstitucionales.

Que el fruto del presente trabajo investigativo pueda ser acogido como un ejemplo para posteriores asociaciones, que a través de estrategias organizacionales generen el cambio y que busquen sobremanera fortalecerse.

Se presenta un modelo básico de gestión para la asociación en la cual se le asignan funciones complementarias a la directiva que son necesarias aplicarlas para el desarrollo de las estrategias que se han planificado y se cumplan con el cronograma establecido.

Se evidenció que la asociación no cuenta con la vida jurídica actualizada lo que dificulta ser considerada en los proyectos de apoyo que otorga el MIPRO-MIES, para lo cual mediante las estrategias de desarrollo organizacionales con cada una de las integrantes se llevará a ejecutar el mejoramiento organizacional.

Las estrategias que se identificaron en la presente propuesta han sido adecuadas a través de la realización del grupo focal con las perspectivas de las integrantes de la asociación y que por lo tanto resultaron ser realizables.

RECOMENDACIONES

Es necesario llevar a cabo la propuesta de estrategias de desarrollo organizacional pretende dar un cambio en el horizonte de la misma asociación, con un ambiente óptimo para el trabajo puesto que el capital humano es decisivo para el triunfo o el fracaso de la organización.

Que la directiva ponga énfasis en retomar las gestiones necesarias para que las instituciones encargadas con este tipo de emprendimientos brinden el apoyo que requiere la asociación.

La Universidad Estatal Península de Santa Elena a través del departamento de vinculación con la colectividad, por lo tanto brinde el apoyo con su contingente de estudiantes en la preparación de un proyecto de estudio socioeconómico, real petitorio de las integrantes de la asociación, puesto que de que son únicamente objeto de estudios investigativos.

Es necesario brindar talleres relativos a relaciones humanas, innovaciones de artesanías, atención al cliente nacional y extranjero (SECAP, MIES,) será importante que la asociación implemente las estrategias de desarrollo organizacionales como un instrumento de guía para el adecuado desarrollo de sus actividades en la organización.

Realizar las alianzas estratégicas con diversas instituciones (MIES-MIPRO-GADS) como un eje principal que logré fortalecer a la Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías La Libertad Que Todos Queremos Ama.

Que la organización a través de su directiva programe conversaciones entre las otras asociaciones para transmitir sus experiencias que pueden ayudar a la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Amaya, J. A. (2005). Gerencia Planeación;Estrategia. Bucaramanga, Colombia : Universidad Santo Thomas. Primer Claestros Universitario de Colombia.
- Araujo, J. E. (1982). Agenda para el futuro: balance y perspectivas del desarrollo rural en america latina y el Caribe una vision del IICA . San Jose, Costa Rica : Dirección general del instituto Interamericano de Cooperacion para la Agricultura .
- Arévalo, M. C., & Martin, G. (2001). Participación y fortalecimiento institucional a nivel local en Colombia. Bogota D.C , Colombia: Pontificia Universidad Javeriana . Facultad de Ciencias políticas y relaciones internacionales III. Centro Editorial Javeriano.
- Bilancio, G. (2006). Estrategia: equilibrio entre el caos y el orden para anticipar el futuro de la empresa . Naucalpan, Estado de Mexico: Pearson educación de Mexico 1era Edicion.
- Borello, A. (1994). El plan de negocios. Guia para la pequeña industria . Madrid, España: Diaz de Santos, S.A .
- Brown, L. ..., & Friedlander, F. (1974). Organization Development anual review of psychology. EUA: vol. 25: 313-341 Volume publication date february 1974
- Bustamante, M. C. (1972). Teoría de la Asociación . Santiago de Chile : Andres Bello
- Castrillón, M. A. (2005). EL Desarrollo Organizacional y el cambio planeado. Bogota D.C: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Cummings, T. G., & Worley, C. (2007). Desarrollo Organizacional y cambio. Mexico: 8 ava Edicion.
- Daft, R. (2009). Teoría y Diseño organizacional. México.: Editorial McGraw Hill. 9na Edición .
- Enrique, A. M., Modroñero, M., Morales, F., & Soler, P. (2008). La planificación de la comunicación empresarial. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.

- Gómez, A. C. (2005). *Administración de la Empresa*. San Jose, Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Cordova, Argentina: Brujas. 1 era edición.
- IICA, I. I. (1981). *Fortalecimiento Institucional en Planificación y Administración para el Desarrollo Rural*. San Jose, Costa Rica: Subdirección General. Dirección de Proyectos Multizonales. Divison de Planificación y Manejo de Proyectos- PROPLAN.
- Jaramillo, I. D., & Ramírez, R. D. (2006). *Método y conocimiento. Metodología de la Investigación*. Medellin, Colombia: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- López, J. N., & Martín, L. G. (2002). *La Dirección Estratégica de la Empresa: teorías y aplicaciones*. Madrid, España: Civitas 3era edición.
- Lusthaus, C., Adrien, M.-H., Anderson, G., Carden, F., & Montalván, G. P. (2002). *Evaluacion Organizacional. Marco para mejorar el desempeño*. Washington D.C. Estados Unidos : Banco Interamericano de Desarrollo .
- Martin, D. W. (2008). *Psicología Experimental: Cómo Hacer Experimentos en Psicología*. Ixtapaluca, Estado de México: Cengage Learning.
- Mello, F. A. (2004). *Desarrollo Organizacional: Enfoque integral*. Balderas 95, Mexico D.F: Eitorial Limusa , S.A de C.v.
- Mintzberg, H., Quin, J. B., & J. V. (1997). *El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos*. Naucalpan de Juarez, Estado de México : Pearson Prentice Hall.
- Moguel, E. R. (2005). *Metodología de la Investigación*. Villahermosa, Tabasco, México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. 1era. edición .
- Montúfar, R. G. (2008). *Desarrollo Organizacional Principios Aplicaciones* . McGraw-Hill 3 era.edición.
- Morales, L. R. (2004). *Diseño Estrategia y Táctica* . Coyoacán, México: Siglo XXI editores, s.a de c.v.

- Narváez, V. P. (2009). Metodología de la Investigación Científica y Bioestadística: para Médicos . Santiago de Chile : RIL Editores 2 da Edición .
- Negrini, S. D. (1996). Pautas Para El Desarrollo de Procesos de Fortalecimiento Organizacional hacia el siglo XXI. San Jose, Costa Rica: Instituto Interamericano de Cooperacion para la Agricultura.
- Olabuénaga, J. I. (2012). Metodologia de la Investigación cualitativa. Bilbao, España: Universidad Deusto 5ta Edicion.
- Peluffo, M. B., & Contreras, E. C. (2002). Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público. Santiago de Chile: Copyright Naciones Unidas.
- Polaine-Lorente, A., & Cano, P. M. (2003). Evaluación Psicológica y Psicopatológica de la Familia. Madrid, España: Ediciones Rialp, S.A 3era. edición.
- Ramirez, L. M. (2005). Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional. Chile : Primer seminario edición electronica, Universidad de Chile.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). Administración. México : Pearson Educación. 8 ava. edición.
- Robbins, S. P., & Decenzo, D. A. (2002). Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones. Naucalpán. Estado de México: Pearson Educación. 3 era edición.
- Rodríguez, E. B. (2012). Diseño de un Modelo de Gestión Adminsitrativa para los Negocios de Tipo Comercial de la Comuna Valdivia, Cantón Santa Elena. Santa Elena .
- Rodriguez, R. L., & Paredes, A. P. (2005). Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos . Colombia : Edicion del Covenio Andres Bello .
- Tumbaco, M. C. (2013). Modelo de Gestión Administrativa y el Desarrollo Organiacional del Gobierno Autónomo Descentralizado P parroquial de Anconcito . Salinas, Santa Elena, Ecuador: Tesis.
- Varo, J. (1994). Gestión estratégica de la calidad en los servicios sanitarios: un Modelo de gestión hospitalaria. Madrid, España: Díaz de Santos, S.A.

Villar, R. (2009). El fortalecimiento de capacidades y apoyo al desarrollo desde las bases: la experiencia de RedEAmérica. Madrid, España: CEU. Ediciones .

PÁGINAS WEB

- ✓ (<http://www.economiasolidaria.gob.ec/la-institucion/>)
- ✓ Constitución de la República del Ecuador.
- ✓ Objetivos del Milenio.
- ✓ Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017
- ✓ Ley de Economía Popular y Solidaria.
- ✓ Ley de Régimen Tributario Interno.
- ✓ www.inec.gob.ec censo 2010
- ✓ Estatuto de la Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías la Libertad Que Todos Queremos Ama

ANEXOS

Anexo 1. ESQUEMA BASE PARA GRUPO FOCAL

Grupo Focal

FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS

Segmento	Asociación de Mujeres Expendedoras de Artesanías “La Libertad Que Todos Queremos Ama”
Características	Mujeres capacitadas en bisutería y tejido.
Objetivo	Conocer cada las perspectivas de las integrantes en torno a los problemas que atañen a la asociación, en la cual puedan plantearse sugerencias y propuestas respectivas que se traduzcan en las estrategias para el Fortalecimiento Institucional.
Duración	90 minutos
Moderador	Juan Vergara Muñoz
Equipo de trabajo	1 Grabadora 1 Cámara fotográfica

Buenos días/tarde mi nombre es Juan Vergara Muñoz, se está aplicando esta metodología para recabar información muy profunda que nos permitirá plantear las estrategias realizándose unas preguntas específicas y en la cual se requiere de su participación para elaborar la propuesta y alimentar la investigación.

**ANEXO 2. Aplicación de preguntas en los Focus Group destinadas a la
Asociación de Mujeres Exendedoras de Artesanías La Libertad Que Todos
Queremos Ama.**

1.- ¿Qué sabe usted sobre la economía popular y solidaria?

2.- ¿Desde la fundación de la asociación a la actualidad ha experimentado cambios notorios en beneficio de la misma?

**3.- ¿Las ventas de sus artesanías tienen gran acogida por parte del público?
¿Estas les generan buenas fuentes de ingreso para su familia?**

4.- ¿Cuál cree usted es la principal problemática que tiene la asociación?

5.- ¿Han recibido apoyo por parte de las entidades gubernamentales?

6.- ¿Creen que formando alianzas se podrá fortalecer su asociación?

Anexo 3. Ficha de registro de participantes



UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
 FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
 ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
 CARRERA DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO



APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO FOCUS GROUP

PARTICIPANTES - DATOS DE CONTACTOS

LA LIBERTAD, 21 FEBRERO 2015

NOMBRES-APELLIDOS	ORGANIZACIÓN	TELÉFONO	FIRMA
Alfonso Aguilar de la Cruz	La Libertad A.M.A. que Todos Queremos La Libertad	24846550	[Firma]
Miniam Villan Rosales	A.M.A. que Todos Queremos La Libertad	0931122247	[Firma]
Esmeralda Pozo	A.M.A. que Todos Queremos La Libertad	0931122247	[Firma]
Alexandra Sánchez M.	A.M.A. que Todos Queremos La Libertad	0931122247	[Firma]
José Antonio B.	A.M.A. que Todos Queremos La Libertad	0931122247	[Firma]
Grety Guate Rosales	A.M.A. que Todos Queremos La Libertad		[Firma]
Blanca Chelo del Pozo	A.M.A. que Todos Queremos La Libertad		[Firma]
ANGELA CASTILLO BERRIÁN	A.M.A. que Todos Queremos La Libertad		[Firma]
Jessica Pozo Berrón	A.M.A. que Todos Queremos La Libertad		[Firma]
Martha Romero Escobar	A.M.A. que Todos Queremos La Libertad		[Firma]
Diana Tomala Suárez	A.M.A. que Todos Queremos La Libertad	0931122247	[Firma]
Leticia Castillo González	A.M.A. que Todos Queremos La Libertad		[Firma]
Esmeralda Yaguel Pozo	A.M.A. que Todos Queremos La Libertad		[Firma]
Bárbara Sánchez Calderón	A.M.A. que Todos Queremos La Libertad		[Firma]
América Guate Rosales	A.M.A. que Todos Queremos La Libertad		[Firma]
JUAN VEBEGA MUÑOZ	UPSE ORDECO	0994521893	[Firma]

Anexo 4. Artículos basados en bisutería que elabora para expender al público la Asociación de Mujeres Exendedoras La Libertad Que Todos Queremos Ama en el Centro Comercial Buenaventura Moreno.





Anexos 5. Conformación de las asociadas en donde utilizan carpas para atención a los clientes en el Centro Comercial Buenaventura Moreno.



Anexo 6. Socia con el investigador recopilando la información pertinente



Anexo 7. Parte del grupo que conforma la Asociación de Mujeres Exendedoras de Artesanías La Libertad Que Todos Queremos Ama del Centro Comercial Buenaventura Moreno.



GLOSARIO

Alianza: ponerse de acuerdo en algo o en un convenio entre dos partes pudiendo ser personas, empresas, grupos. etc.

Análisis: es el hecho de separar las partes de una unidad para estudiarlas y finalmente dar una descripción de la misma.

Control: en el contexto de la organización es vigilar cada una de las actividades para que se sigan un correcto desempeño.

Cronograma: son los tiempos que se programan para cumplir con una determinada actividad.

Desarrollo: en términos sociales es el progreso o el adelanto que se ha tenido un determinado aspecto en una sociedad, empresa, individuo. etc.

Desarrollo organizacional: se la considera como una disciplina en la cual a través de sistemas permite dentro de las organizaciones mejorar la funcionalidad del componente humano y sobre gozar de un ambiente laboral favorable que conlleven hacia los fines deseados.

Diseño organizacional: comprende el estudio que se realiza a la empresa u organización permitiendo mejorar los procesos internos, responsabilidades, funciones presentando un panorama distinto para cumplir con las labores y contar con una guía que facilite el trabajo en la empresa.

Estrategia: es la presentación de un plan o de una táctica con la única premisa de alcanzar un determinado objetivo.

Formulación: dentro del contexto que se utiliza es la recopilación y análisis que tiene para base plantearse una determinada idea.

Hipótesis: pretende ser algo que se supone y en la cual se da un cierto grado de fiabilidad pero debe estar sujeto a pruebas y que debe ser corroborada con las teorías y las metodologías que han sido previamente elaboradas.

Indicador: es una herramienta investigativa cuantitativa-cualitativa en la que se representa la calidad o cantidad de una actividad.

Metodología: son todos los métodos aplicados en una investigación para llegar a resultados que en teoría son válidos.

Misión: es la razón de ser la organización.

Modelo de gestión: es un marco de referencia que pretende ser acogidos para una correcta administración en una empresa u organización supone también acciones para dirigir, ordenar, coordinar dentro de la misma.

Objetivo: es la meta que se intenta alcanzar.

Organigrama: es la constitución de manera gráfica de las áreas en que está compuesta la empresa.

Operatividad de las variables: es el procedimiento en la cual se pretende observar las variables no definidas en cuantificables es decir poderlas medir y manejar y llevarlas a la realidad.

Plan de acción: es un determinado tipo de actividades que se deben realizar inmediatamente para cumplir con ciertos objetivos de la empresa.

Proyección: constituye la perspectiva de cómo va a estimarse conseguir los resultados empleando la planificación y lo que se desea conseguir.

Variable: se la considera cualquier particularidad observable en el objeto de estudio.

Visión: es el ideal o el sueño que pretende conseguir la organización en un cierto tiempo.

CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA

Yo, Magister, Oswaldo Flavio Castillo Beltrán, Certifico: Que he revisado la redacción y ortografía del contenido del proyecto educativo: **"ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES EXPENDEDORAS DE ARTESANÍAS "LA LIBERTAD QUE TODOS QUEREMOS AMA DEL CENTRO COMERCIAL BUENAVENTURA MORENO CANTÓN LA LIBERTAD AÑO 2015"**, elaborado por el egresado, Vergara Muñoz Juan, previo a la obtención del título de: **LICENCIADO EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO.**

Para efecto he procedido a leer y analizar de manera profunda el estilo y la forma del contenido del texto:

- Se denota pulcritud en la escritura en todas sus partes
- La acentuación es precisa
- Se utilizan los signos de puntuación de manera acertada
- En todos los ejes temáticos se evita los vicios de dicción
- Hay concreción y exactitud en las ideas
- No incurre en errores en la utilización de las letras
- La aplicación de la Sinonimia es correcta
- Se maneja con conocimiento y precisión de la morfosintaxis
- El lenguaje es pedagógico, académico, sencillo y directo, por lo tanto es de fácil comprensión.

Por lo expuesto y en uso de mis derechos como Magister en Docencia y Gerencia en Educación Superior, recomiendo la VALIDEZ ORTOGRÁFICA de su tesis previo a la obtención del Título de Licenciado y deja a vuestra consideración el certificado de rigor para los efectos legales correspondientes.

Atentamente,



Dr. Oswaldo Castillo Beltrán. Mg
Registro SENESCYT 1006-11-733293
Cuarto Nivel