



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y LA SALUD
CARRERA DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

TEMA

**“ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE
CAPACIDADES PARA MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DE
COMERCIANTES MINORISTAS ASOCIACIÓN EL BONO
DEL BARRIO LIBERTAD AVENIDA LA OCTAVA DEL
CANTÓN LA LIBERTAD”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del título de:

**LICENCIADA EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

AUTORA: LUCÍA ALEXANDRA TOMALÁ JOSÉ

TUTOR: ECO. VÍCTOR SOLÓRZANO MÉNDEZ, Mg.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2015

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y LA SALUD
CARRERA DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

TEMA

**“ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE
CAPACIDADES PARA MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DE
COMERCIANTES MINORISTAS ASOCIACIÓN EL BONO
DEL BARRIO LIBERTAD AVENIDA LA OCTAVA DEL
CANTÓN LA LIBERTAD”**

TESIS DE GRADO

Previo a la obtención del título de:

**LICENCIADA EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

AUTORA: LUCÍA ALEXANDRA TOMALÁ JOSÉ

TUTOR: ECO. VÍCTOR SOLÓRZANO MÉNDEZ, Mg.

LIBERTAD – ECUADOR

2015

La Libertad, 05 de octubre del 2015

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación, **“ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DE COMERCIANTES MINORISTAS ASOCIACIÓN EL BONO DEL BARRIO LIBERTAD AVENIDA LA OCTAVA DEL CANTÓN LA LIBERTAD”**, elaborado por la Sra. **Lucía Alexandra Tomalá José**, egresada de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud, Carrera de Organización y Desarrollo Comunitario, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Licenciada en Organización y Desarrollo Comunitario, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la apruebo en todas sus partes.

Atentamente

.....
Eco. Víctor Solórzano Méndez, Mg.

PROFESOR-TUTOR

La Libertad, 05 de octubre del 2015

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de Titulación o Graduación “**ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DE COMERCIANTES MINORISTAS EL BONO DEL BARRIO LIBERTAD, AVENIDA LA OCTAVA DEL CANTÓN LA LIBERTAD**”, elaborado por quien suscribe la presente, declara que los datos, análisis, opiniones y comentarios que constan en este trabajo de investigación son de exclusiva propiedad, responsabilidad legal y académica del autor. No obstante es patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Atentamente

.....
Lucía Alexandra Tomalá José

C.C.: 0919292722

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico a mi madre Lucía José Limones, que siempre ha estado a mi lado, brindándome su mano amiga para sostenerme, y cuando quería claudicar me daba su regazo para descansar y con nuevas fuerzas continuar.

Ella es una mujer emprendedora con luchas constantes y batallas ganadas, ha sembrado en mí virtudes, que se necesitan para vivir con sueños y anhelos y sobre todo me enseñó que con perseverancia y confianza cumplimos nuestras metas.

A mis dos preciosos amores Alexita y Moisés, quienes tuvieron que soportar fines de semanas sin su madre, quienes ningún sacrificio es suficiente, pues son mi fuente de inspiración y superación, quienes con su luz han iluminado mi vida y solo con su sonrisa y mirada tierna me han impulsado a seguir.

Finalmente dedico esta tesis a mi esposo Elio Vera por su ayuda y colaboración, a mi hermanita Denisse, a mis hermanos y a toda mi familia que contribuyeron para que pueda culminar con éxito esta tesis.

LUCIA ALEXANDRA TOMALÁ

AGRADECIMIENTO

A Dios por su amor y bondad sin límites, que me permite ser feliz ante este logro que es suyo, porque todo lo hice con su ayuda, su fortaleza y cuidados.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena, que me abrió sus puertas, brindándome nuevas oportunidades en conjunto con mis profesores en cada año culminado.

A mi tutor Eco. Víctor Solórzano, por su esfuerzo y dedicación, porque con sus conocimientos brindados ha sido capaz de ganarse mi amistad y admiración durante este tiempo como profesor y tutor de tesis.

Y a todos mis compañeros y amigos por los momentos inolvidables que pasamos en nuestra aula de clase.

LUCIA ALEXANDRA TOMALÁ

TRIBUNAL DE GRADO

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

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

Lcda. Amarilis Láinez Quinde. MSc.
PROFESORA DE ÁREA

Eco. Víctor Solórzano Méndez, Mg.
PROFESOR - TUTOR

Ab. Joe Espinoza Ayala
SECRETARIO GENERAL

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

**“ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA
MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DE COMERCIANTES
MINORISTAS ASOCIACIÓN EL BONO DEL BARRIO
LIBERTAD AVENIDA OCTAVA DEL
CANTÓN LA LIBERTAD”**

Autora: Lucia Alexandra Tomalá José.

Tutor: Eco. Víctor Solórzano Méndez, Mg.

RESUMEN

El proyecto Estrategias de Fortalecimiento de Capacidades para mejorar la Organización de comerciantes minoristas Asociación El Bono del Barrio Libertad, se orienta a aportar alternativas para dar solución a la problemática de la Asociación El Bono. En esta investigación se logró detectar varias causas y efectos del debilitamiento de la asociación y como sus socios necesitan capacitarse no solo en temas organizacionales sino también en temas sociales y políticos. A si mismo se analiza las tendencias del entorno en el que la organización interviene, sus principales grupos de interés, definiendo los objetivos y las estrategias a través de las cual lograr un mejor posicionamiento de la organización, que garantice su crecimiento y supervivencia en el tiempo, transmitiendo el liderazgo como clave para el fortalecimiento de la asociación el Bono del Cantón La Libertad. Y una de las formas para apuntar al desarrollo y crecimiento de la asociación es implementar la comunicación confianza y liderazgo, de manera eficiente, transparente y oportuna. En nuestro caso, lo primero que se debe reforzar continuamente, es el código de valores de la asociación, sin dejar de seguir los objetivos en común, que se tengan, para el desarrollo de sus socios, tanto en sus capacidades como habilidades. El análisis de la información se obtuvo a través de encuestas y entrevistas realizadas a los comerciantes y su entorno. La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo y es de tipo descriptivo y de campo, aplicando para este estudio una muestra tamaño de 129 personas. Donde concluyó que los vendedores ambulantes se fortalecerán a través de las capacitaciones pues no hay medidas que solucione el problema de los vendedores ambulantes por no haber una política económica que permita el desarrollo, ni personería jurídica que evite los constantes desalojos de sus lugares de venta, sino forman parte de una asociación legalmente constituida.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
TRIBUNAL DE GRADO	vii
RESUMEN.....	viii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xv
ÍNDICE DE CUADROS.....	xvii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xvii
INTRODUCCIÓN	1
TEMA	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
JUSTIFICACIÓN	5
OBJETIVOS	10
OBJETIVO GENERAL	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
HIPÓTESIS.....	10
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	11
IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES	11
CAPÍTULO I.....	14
MARCO TEÓRICO.....	14
1.1 LAS ESTRATEGIAS.....	14
1.1.1 TIPOS DE ESTRATEGIAS	15
1.1.2 CRITERIOS PARA UNA ESTRATEGIA EFICAZ.....	16

1.2	DESARROLLO HUMANO.....	18
1.3	FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE CAPACIDADES.	18
1.3.1	DESARROLLO DE CAPACIDADES	18
1.3.2	NIVELES DE CAPACIDADES.....	19
1.3.3	PROCESO DE DESARROLLO DE CAPACIDADES.....	20
1.3.4	TEORÍA DE DESARROLLO HUMANO	21
1.3.5	RELACIÓN ENTRE EL DESARROLLO DE CAPACIDADES Y EL DESARROLLO HUMANO	21
1.4	CAPACIDADES ORGANIZATIVAS.....	22
1.4.1	COMPETENCIA ORGANIZATIVA.....	22
1.4.2	TIPOS DE COMPETENCIAS.....	23
1.4.3	DESARROLLO DE MODELOS DE COMPETENCIAS.....	24
1.5	MARCO LEGAL	25
1.5.1	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR-2008.	25
1.5.2	LEY ORGÁNICA DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA- 2011.....	26
1.5.3	CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES-2010	27
CAPÍTULO II		28
METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		28
2.1	TIPOS DE ESTUDIOS.....	28
2.1.1	ESTUDIO EXPLORATORIO	28
2.1.2	ESTUDIO DESCRIPTIVO.....	29
2.1.3	ESTUDIO EXPLICATIVO	29
2.2	MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	30
2.2.1	MÉTODO TEÓRICO	30
2.2.2	MÉTODO INDUCTIVO - DEDUCTIVO.....	31
2.2.3	MÉTODO DE ANÁLISIS Y SÍNTESIS	31
2.2.4	MÉTODOS EMPÍRICOS	32
2.2.4.1	MÉTODO DE VISITA DE CAMPO.....	32

2.2.5	MÉTODO ESTADÍSTICO.....	32
2.2.6	FUENTES Y TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	33
2.3	ANÁLISIS DE RESULTADOS ENCUESTAS A SOCIOS DE LA ASOCIACIÓN EL BONO	36
2.4	ANÁLISIS DE RESULTADOS ENTREVISTAS A DIRECTIVOS	51
2.5	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	66
CAPÍTULO III.....		67
PROPUESTA.....		67
ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DE COMERCIANTES MINORISTAS ASOCIACIÓN EL BONO DEL BARRIO LIBERTAD AVENIDA OCTAVA DEL CANTÓN LA LIBERTAD		67
3.1	ANTECEDENTES DEL CANTÓN LA LIBERTAD	67
3.1.1	ANTECEDENTES Y PROBLEMATIZACIÓN DE LA ASOCIACIÓN EL BONO.....	70
3.2	MISIÓN.....	71
3.3	VISIÓN	71
3.4	VALORES.....	72
3.5	OBJETIVOS.....	73
3.5.1	OBJETIVO GENERAL.....	73
3.5.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	73
3.6	FLUJO DE LA PROPUESTA	73
3.6.1	CONTENIDO DE LA ESTRATEGIA DE ARTICULACIÓN CON ACTORES.....	74
3.6.2	CONTENIDO DE LA ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES	74
3.6.3	CONTENIDO DE LA ESTRATEGIA DE ASOCIATIVIDAD	78
3.6.3.1	Proceso de Constitución de Asociaciones E.P.S.....	78

3.6.3.2	Documentos que se debe presentar para la aprobación de una asociación E.P.S.	78
3.6.3.3	Requisitos.....	79
3.6.4	FORTALECIMIENTO SOCIO-ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA ASOCIACIÓN EL BONO	80
3.6.5	EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN SOCIO-ORGANIZATIVA ...	82
3.6.6	FORTALECIMIENTO SOCIO- ORGANIZATIVO	85
3.6.6.1	ESTRATEGIAS PARA GENERAR, FORTALECER Y CONSOLIDAR LA CONFIANZA	85
3.6.6.2	DESARROLLO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES EN EL LÍDER.....	86
3.6.6.3	DESARROLLO DE ESTRATEGIAS COMUNICACIONALES .	86
3.6.6.4	FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS SOCIOS	87
3.6.6.5	FORTALECIMIENTO DEL COMPROMISO DE LOS SOCIOS	88
	CONCLUSIONES	89
	RECOMENDACIONES	90
	BIBLIOGRAFÍA	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cálculo de la muestra	34
Tabla 2. Edad	36
Tabla 3. Nivel de instrucción	37
Tabla 4. Sexo.....	38
Tabla 5. Significado de Capacitaciones	39
Tabla 6. Organización de Capacitaciones por Directivos	40
Tabla 7. Capacitarse sobre el Fortalecimiento de Capacidades	41
Tabla 8. Nivel de compromiso	42
Tabla 9. Asistencia a cursos de capacitación sobre diversos temas.....	43
Tabla 10. Asistencia a Cursos para mejorar Ingresos	44
Tabla 11. Horarios de Cursos de Capacitación	45
Tabla 12. Interés en recibir Capacitaciones sobre Formalización de Negocios....	46
Tabla 13. Disposición a recibir Capacitaciones sobre Atención al Cliente	47
Tabla 14. Disposición a participar en algún Tipo de Capacitación.....	48
Tabla 15. Cumplimiento de Objetivos	49
Tabla 16. Temas de Capacitación de mayor Interés	50
Tabla 17. Edad	51
Tabla 18. Nivel de Educación	52
Tabla 19. Sexo.....	53
Tabla 20. Importancia de generar Capacitaciones	54
Tabla 21. Instituciones que propicien el Fortalecimiento de Capacidades	55
Tabla 22. Disposición a capacitarse sobre Fortalecimiento de Capacidades	56
Tabla 23. Nivel de Compromiso	57
Tabla 24. Incentivos para Capacitarse	58
Tabla 25. Problemas presentados dentro de la Asociación	59
Tabla 26. Horarios para asistir a los Cursos de Capacitación	60
Tabla 27. Temas deficientes para el desempeño del Rol dentro de la Asociación	61
Tabla 28. Calificación de la labor dentro de la Asociación	62
Tabla 29. Temas de Capacitación de mayor interés.....	63

Tabla 30. Participación en alguna Capacitación	64
Tabla 31. Cumplimiento de Políticas y Objetivos planteados	65
Tabla 32. Taller de Orientación y Apoyo en la creación y consolidación de Asociatividad.....	75
Tabla 33. Taller de Liderazgo como clave del Fortalecimiento de la Asociación	76
Tabla 34. Taller de Fortalecimiento de los Mecanismos de Participación de los Socios	77
Tabla 35. Confianza	82
Tabla 36. Liderazgo	83
Tabla 37. Comunicación	83
Tabla 38. Participación.....	84
Tabla 39. Compromiso.....	84

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Proceso de desarrollo de capacidades	20
Gráfico 2. Edad	36
Gráfico 3. Nivel de instrucción	37
Gráfico 4. Sexo.....	38
Gráfico 5. Significado de Capacitaciones	39
Gráfico 6. Organización de Capacitaciones por Directivos	40
Gráfico 7. Capacitarse sobre el Fortalecimiento de Capacidades	41
Gráfico 8. Nivel de compromiso	42
Gráfico 9. Asistencia a cursos de capacitación sobre diversos temas.....	43
Gráfico 10. Asistencia a Cursos para mejorar Ingresos	44
Gráfico 11. Horarios de Cursos de Capacitación	45
Gráfico 12. Interés en recibir Capacitaciones sobre Formalización de Negocios	46
Gráfico 13. Disposición a recibir Capacitaciones sobre Atención al Cliente	47
Gráfico 14. Disposición a participar en algún Tipo de Capacitación	48
Gráfico 15. Cumplimiento de Objetivos	49
Gráfico 16. Temas de Capacitación de mayor Interés	50
Gráfico 17. Edad	51
Gráfico 18. Nivel de Educación	52
Gráfico 19. Sexo.....	53
Gráfico 20. Importancia de generar Capacitaciones	54
Gráfico 21. Instituciones que propicien el Fortalecimiento de Capacidades	55
Gráfico 22. Disposición a capacitarse sobre Fortalecimiento de Capacidades.....	56
Gráfico 23. Nivel de Compromiso	57
Gráfico 24. Incentivos para Capacitarse	58
Gráfico 25. Problemas presentados dentro de la Asociación.....	59
Gráfico 26. Horarios para asistir a los Cursos de Capacitación.....	60
Gráfico 27. Temas deficientes para el desempeño del Rol dentro de la Asociación	61
Gráfico 28. Calificación de la labor dentro de la Asociación	62

Gráfico 29. Temas de Capacitación de mayor interés.....	63
Gráfico 30. Participación en alguna Capacitación	64
Gráfico 31. Cumplimiento de Políticas y Objetivos planteados	65
Gráfico 32. Ubicación del Cantón.....	67
Gráfico 33. Flujo del Sistema de Acciones	73

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Esquema de la Variable Independiente	12
Cuadro 2. Esquema de la Variable Dependiente.....	13

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Modelo de entrevista	94
Anexo 2. Avenida Octava antes de iniciar actividad comercial.....	96
Anexo 3. Diálogo con la secretaria de la Asociación - Sra Pascuala Pozo	97
Anexo 4. Encuesta a Socio	97
Anexo 5. Encuesta a Socia	98
Anexo 6. Encuesta a secretaria de Asociación El Bono.....	98
Anexo 7. Entrevista a socio.....	99
Anexo 8. Final de la actividad diaria	99

INTRODUCCIÓN

El cantón La Libertad, parte de la provincia de Santa Elena, es considerado el motor comercial de la misma. Su principal problemática comercial radica en los comercios informales que se forman alrededor de la calle principal que conduce al centro de la ciudad, problema que intentó solucionar la construcción del denominado “Centro Comercial Buenaventura Moreno”, sin embargo y debido al número de comerciantes que existen en el cantón, esta infraestructura resultó insuficiente y aunque en menor proporción se asientan puestos comerciales a lo largo de la calle Guayaquil.

Esta realidad, es contrastada con redadas realizadas por personal municipal que hace rondas periódicas para que los comerciantes informales no se coloquen en zonas que no han sido planificadas para comercio.

Con el objeto de no tener inconvenientes, los comerciantes agrupados en la asociación denominada “El Bono” alquilaron un lote de terreno y colocaron sus puestos comerciales en él, hasta que lograron dialogar con los personeros municipales y llegar a un consenso para su reubicación en el sector barrial La Libertad.

Los comerciantes descritos tienen diversas actividades que van desde la venta de ropa, sábanas, zapatos y varias opciones a precios módicos, sin embargo su agrupación no se encuentra inscrita legalmente y tienen varios problemas de índole empresarial y social.

Este trabajo investigativo, es propuesto para lograr solucionar los problemas descritos y que la Asociación de comerciantes minoristas “El Bono” pueda fortalecerse mediante la capacitación a sus asociados.

Este documento está distribuido en 3 capítulos. El **Capítulo I**, describe la fundamentación teórica donde se plantean los conceptos y definiciones de las variables.

El **Capítulo II**, se basa en la metodología donde se presentan las técnicas y métodos utilizados en el proceso de la investigación para la obtención de información y los resultados obtenidos.

El **Capítulo III**, presenta el desarrollo de la propuesta denominada Estrategias de Fortalecimiento de Capacidades para Mejorar la Organización de Comerciantes Minoristas Asociación el Bono del Barrio Libertad avenida la octava del Cantón La Libertad, como una respuesta al problema planteado.

TEMA

“ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DE COMERCIANTES MINORISTAS ASOCIACIÓN EL BONO DEL BARRIO LIBERTAD AVENIDA LA OCTAVA DEL CANTÓN LA LIBERTAD”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La venta de los comerciantes informales es una actividad económica que nace en el Ecuador en la década de los años 80, (INEC. 2010). Se la puede visualizar en las ciudades, cantones y comunas de todo el Ecuador y el mundo. La informalidad son todas aquellas actividades económicas donde no existen más de cinco trabajadores y no están organizadas para un desempeño comercial que garantice su economía solidaria.

Cuando se habla de vendedores o comerciantes ambulantes se hace referencia a un comercio informal en un periodo de crisis económica, como la que se está viviendo actualmente en los diferentes mercados del Ecuador, se dispara o aumenta este tipo de comercio; el comercio informal no solo afecta la economía de los empresarios sino crea inseguridad en los ciudadanos y detiene el desarrollo local, esta manera de generar dinero como la piratería y contrabando, desequilibra los patrones de la economía.

Este tipo de comercio constituye a menudo un ejemplo de competencia monopolística. (LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA. UNA RESPUESTA A LAS POLÍTICAS NEOLIBERALES. Avalos J. 154). Actualmente millones de personas se ganan la vida en su totalidad o en parte, por

la venta de una amplia gama de productos y lo realizan como una actividad comercial, se la evidencia al principio, en el medio o al final de las diferentes calles, centros y mercados, etc.

Esta actividad es ejercida por una o varias personas, ellos intercambian sus productos por una cantidad de dinero en efectivo, sin tener de por medio una factura o un respaldo por las ventas realizadas.

En el Centro Comercial Buenaventura Moreno, el GAD¹ Municipal de La Libertad creó 650 locales comerciales para reubicar a los vendedores ambulantes que existían en la calle 9 de octubre y en el Barrio Libertad, con el objetivo de mejorar su organización comercial.

Existen más de trescientas personas en estos locales que jamás realizaron una actividad informal en las calles, siendo ellos los propietarios legales de dichos locales en este centro comercial, teniendo la oportunidad de comprarlos y otros que el mismo GAD Municipal de La Libertad se los ha entregado; pero el problema es que aún existen vendedores realizando esta actividad comercial en las calles y continúan buscando un lugar para vender informalmente sus productos a escondidas de la autoridad municipal.

En la actualidad y en la administración anterior del GAD Municipal de la Libertad tomaron acción para reubicar a estos comerciantes informales o vendedores ambulantes. Se pensó en reubicarlos en el Barrio Libertad en la Avenida la Octava y denominada la “Pequeña Bahía”, ocupando y cerrando la calle en su totalidad sabiendo que esto es un bien público que no se puede cerrar de esta manera.

¹ G.A.D Gobierno Autónomo Descentralizado.

Para ello en Ecuador, se pone en vigencia el Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV), mismo que establece 12 objetivos y expresan la voluntad de continuar con la transformación histórica del país, y las estrategias pertinentes para lograrlo, entre ellos la democratización (de los medios de producción) y redistribución de la riqueza; inversión para una macroeconomía sostenible, el poder ciudadano y protagonismo social de todas y todos los ecuatorianos. El Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017.

Con ellos se pretende lograr resultados positivos en materia económica popular, que ya son evidentes, los indicadores que buscan solucionar los problemas económicos y sociales que han sido una constante histórica en el Ecuador desde su retorno a su vida democrática con la presidencia del abogado Jaime Roldós Aguilera en 1979, año en el que se abrió una muy grande expectativa sobre días mejores para el país y han tenido que pasar 26 años para aplicar un nuevo modelo económico, el cual incluye a las masas populares y lo cristalice en el Plan de Desarrollo 2013-2017.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo contribuir con el fortalecimiento de capacidades para mejorar la organización de los comerciantes autónomos Asociación El Bono en el barrio Libertad Avenida la Octava del cantón La Libertad?

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se justifica para presentar una respuesta oportuna a los problemas e inconvenientes que afectan a la población en particular a los COMERCIANTE MINORISTAS ASOCIACIÓN EL BONO DEL BARRIO

LIBERTAD AVENIDA LA OCTAVA DEL CANTÓN LA LIBERTAD, por lo tanto tiene una justificación:

Teórica

El PNBV² 2013 – 2017, donde está consolidando el Estado democrático para el Ecuador del Buen Vivir, cuyo centro es el ser humano, la vida y la naturaleza. A partir del 2007, se recupera y repotencia la planificación que fue totalmente relegada por el neoliberalismo que dejó una institucionalidad desmantelada.

Se ha recuperado una institución con horizonte de futuro a través de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, que programa la política pública y orienta la inversión en las áreas que más necesita la ciudadanía, tales como salud, educación, carreteras, vivienda, entre otros.

La planificación evalúa de manera constante la consecución del programa gubernamental, para lo cual coordina la generación de información oportuna y de calidad.

Se adentra en los territorios y sus particularidades para lograr una mayor eficacia; por ello es fundamental la planificación y coordinación del Ejecutivo con los gobiernos autónomos descentralizados (consejos provinciales, municipios y juntas parroquiales). Ahora contamos con un sistema de planificación descentralizado y participativo, que evalúa las necesidades en los propios territorios.

² PNBV = Plan Nacional del Buen Vivir

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 185. Numeral 5. “Establecer mecanismos preferenciales de financiamiento para los pequeños y medianos productores y productoras, facilitándoles la adquisición de medios de producción”.

Con la aplicación del modelo (EPS³) el Ecuador a partir del año 2011, comienza a generar un conjunto de transformaciones jurídicas que dan paso a un nuevo orden político, económico y social, que dejan a tras las políticas propuestas por el modelo neoliberal, y dan paso a un modelo alternativo que se encaminan a disminuir la pobreza estructural, el desempleo y mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos.

El proceso de desarrollo de la EPS busca rescatar la planificación de la improvisación, situación que provocó demasiado desperdicio de recursos y retraso en el país. El modelo alternativo hoy en día está estrechamente vinculado con el “Plan del Buen Vivir 2013-2017”, el mismo que se constituye en un aporte teórico y práctico de la experiencia ecuatoriana hacia el mundo.

Al crecer el comercio informal, también crecieron las expectativas del mismo, los ambulantes se solidarizan y peleaban juntos por mejores espacios, por el incremento de sus ingresos, por la rotación de productos, por la exigencia de sus derechos como ambulantes.

Las organizaciones brindan protección principalmente porque: A través de esta estructura se pueden defender los lugares de trabajo frente a las amenazas de

³ E.P.S Economía Popular y Solidario Abril (2011).

desalojo de las autoridades; regulan la competencia entre los mismos vendedores; Controlan la disputa por el espacio público entre organizaciones de vendedores.

Entre las ventajas que presenta el comercio informal, está la flexibilidad para ingresar a la actividad, independencia de no tener un jefe o no existe un horario preestablecido, los ingresos, aunque vacilantes, dependen del arranque personal, por lo que hay posibilidad de mejora económica.

Para las mujeres representa una ventaja muy importante: el cuidado de los hijos. Desventajas como la inestabilidad de los ingresos, la falta de seguridad laboral, la ausencia de prestaciones, los riesgos propios de la ocupación (desalojos, conflictos, etc.).

Dentro de las acciones que el GAD Municipal de La Libertad ha implantado, están: Los vendedores no autorizados o quienes incumplan los lineamientos convenidos serán retirados por la policía y puestos a disposición de la autoridad correspondiente, por ser competencia de los cuerpos de seguridad actuar cuando se cometen infracciones en la vía pública.

Con esta tesis se contribuirá con el fortalecimiento de capacidades y mejorar la organización de Comerciantes informales para esta “Pequeña Bahía” y será una oportunidad que dará lugar en forma incluyente, para unir, sueños, fuerzas y esperanzas en una apuesta política, para desarrollar la actividad comercial en esta localidad de este cantón y poder tener una organización estructural de los comerciantes ambulante que conlleven a un cambio de calidad de vida de sus propios socios en las organizaciones, para lograr proyectarse hacia el futuro, y hacer de este rincón del cantón La Libertad donde el trabajo, la justicia, la

libertad, y la solidaridad los identifiquen como un lugar digno, productivo y soberano.

Metodológica

Este presente trabajo de investigación consideró un estudio de campo, y se hizo una estrategia metodológica que permitió a cada fase del proyecto obtener resultados esperados permitiendo conocer su realidad social.

En la presente investigación se estableció una metodología de aproximación a través de la búsqueda de información estadísticas en las diferentes entidades para obtener un primer estado de la situación de los comerciantes informales.

También se realizó un trabajo de campo a través de la aplicación de encuestas y entrevistas a los diferentes actores sociales involucrados en el comercio informal.

El estudio nos permitió identificar el verdadero problema a resolver, sus necesidades, e identificando las posibles soluciones en bienestar de los comerciantes informales de la Asociación El Bono del Barrio Libertad avenida la octava del Cantón La Libertad.3J'7M

Práctica

El presente trabajo de investigación se realiza en el Barrio Libertad avenida la octava del Cantón La Libertad. Una de las asociaciones que pertenecen a este populoso sector barrial en donde se realiza el comercio de manera informal es

conocida como la Bahía, fundado el 10 de febrero del 2012, cuenta con 256 puestos de trabajos, conformada con cinco organizaciones como son: Asociación la Península, Asociación 2 de abril, Asociación 10 de enero, Asociación 4 de enero y finalmente Asociación de Comerciantes El Bono, que fue con la que se realizó la investigación, que cuenta con 129 socios. Este conglomerado de asociaciones forma la bahía de la avenida la octava

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias de fortalecimiento de capacidades que contribuya a la organización de Comerciantes minoristas El Bono.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fundamentación teórica sobre las estrategias de fortalecimiento.
- Diagnóstico de la situación actual y metodología de trabajo
- Elaborar estrategias de fortalecimiento que permitan la organización del comerciante minorista El Bono.

HIPÓTESIS

La implementación de estrategias de fortalecimiento, permitirá la ampliación de capacidades de los comerciantes autónomos Asociación El Bono en el Barrio La Libertad Avenida la Octava, para contribuir al desarrollo humano.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Las variables son aquellas propiedades que poseen ciertas características o particularidades y son susceptibles de medirse u observarse, las variables indican los aspectos relevantes del fenómeno en estudio y que está en relación directa con el planteamiento del problema.

A partir de ello se selecciona las técnicas e instrumentos de información para la ejecución del problema en estudio.

IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable Independiente:

Estrategias de fortalecimiento.

Variable Dependiente:

Capacidades de la organización.

Cuadro 1. Esquema de la Variable Independiente

VARIABLES	DEFINICIONES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO	El fortalecimiento de la capacidad es el proceso estructurado de mejorar la eficiencia y la eficacia de una organización para lograr su propósito y prestar servicios de calidad mediante el fortalecimiento de sus habilidades Técnicas y organizacionales.	Estrategias corporativas	Compensar las perspectivas de los socios.	¿Conoce el significado de las capacitaciones para mejorar sus capacidades?	Entrevistas
		Estrategias operativas	Recursos y habilidades dentro de la organización.	¿Si los directivos de la asociación de comerciantes minoristas organizan cursos de capacitación estaría dispuesto a capacitarse?	
		Estrategias de negocios	Ventajas Competitivas.		Observación
		Objetivos claros y decisivos	Asegurar viabilidad	¿Cuál es el nivel de compromiso que tiene usted con su asociación de comerciantes minoristas?	
Liderazgo coordinado y comprometido	Confianza Comunicación Compromiso		Encuestas		

Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Por la autora

Cuadro 2. Esquema de la Variable Dependiente

VARIABLES	DEFINICIONES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
CAPACIDADES DE LA ORGANIZACIÓN	Las capacidades son el conjunto de habilidades que requieren las organizaciones para tener un buen desempeño. Son capacidades que complementan a las competencias individuales y que la organización requiere para su funcionamiento.	Desarrollo de capacidades Entorno Favorable Nivel organizacional	Competencias necesarias Objetivos a largo plazo. Función de las personas. Facilita el desempeño Políticas, acuerdos y procedimientos.	¿En qué temas tiene deficiencias para el desempeño del rol que cumple dentro de la asociación? ¿Cuáles son los temas de capacitación de mayor interés de acuerdo al rol o actividad que desempeña en su asociación? ¿Cumple a cabalidad las políticas y objetivos planteados dentro de la asociación?	Entrevistas Observación Encuestas

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado: Por la autora

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 LAS ESTRATEGIAS

El término estrategia es antiguo, los generales griegos dirigían sus ejércitos a través de la aplicación de estrategias tanto en la conquista como en las ciudades.

De la misma manera la estrategia podría definirse como el patrón de acciones que se empleaban para responder al enemigo. Ya que los generales no solo tenían que planear sino actuar, así en los tiempos de la antigua Grecia la estrategia tenía varios componentes de planeación entre estos se destaca la toma de decisiones o acciones que se tomaban como base para la estrategia.

Para comprender las acciones que faciliten el desarrollo del trabajo investigativo, es relevante familiarizarse con las principales bases que sustenten el emprendimiento, por lo que es necesario tener clara las principales características de este concepto. Las personas deben buscar un acercamiento al mundo emprendedor para poder generar actividad económica, estimulando procesos que permitan el aumento del sector empresarial, motivando de esta manera la actitud emprendedora que debe prevalecer en todo accionar.

Entre las conceptualizaciones de estrategias los autores consideran lo siguiente: Según (Ivanovich, 2003) asume “La estrategia como un plan orientado al futuro, efectuando una evaluación de una situación actual dentro o fuera de una

organización, tomando en consideración las debilidades internas y oportunidades y amenazas externas.”

En cambio (Hill & Jones, 2005) destacan “La estrategia como determinación de metas y objetivos a largo plazo conjuntamente con cursos de acciones y la distribución de recursos para alcanzar lo planificado en una organización, empresa o institución.”

Para (Grant, 2006) puntualiza “Las estrategias son modelos o planes que integra en un todo coherente los objetivos, metas y series de acciones en las organizaciones”

De acuerdo a las definiciones planteadas por los autores coinciden que las estrategias están integradas por objetivos, metas y acciones a largo plazo, a su vez se efectúa una evaluación de la situación actual considerándose las amenazas y oportunidades tanto internas como externas dentro de una organización.

Se asume mayor importancia a las teorías de Hill Charles y Jones Gareth (2005); porque aportan al proceso de investigación, ya que a partir de una evaluación general de la situación actual.

1.1.1 TIPOS DE ESTRATEGIAS

De acuerdo a (Johnson & Scholes, 2001) los niveles de estrategia que se describen son los siguientes:

Estrategias corporativas: “Está relacionada con el objetivo y alcance general de la organización para compensar las perspectivas de los propietarios”.

Estrategias operativas: “Es aquella que se ocupa de los distintos elementos; los recursos, tecnologías, habilidades de las personas dentro de la organización”

Estrategias de negocios: “Está relacionada con el conjunto de compromisos integrados y coordinados, permitiéndole a la empresa conseguir ventajas competitiva en determinados mercados de productos.”

De acuerdo al autor Johnson & Scholes describe tres niveles de la estrategia, los cuales son referentes para el estudio de investigación, ya que esta relacionadas con el logro de los objetivos de una organización, en este caso el alcance de los objetivos están direccionados a los jóvenes en el ámbito laboral a través del diseño y la utilización de las estrategias.

1.1.2 CRITERIOS PARA UNA ESTRATEGIA EFICAZ

No hay una guía clara que garantice el éxito al momento de aplicar una estrategia, cada situación estratégica, es única, por ende el hecho de que una estrategia haya funcionado no es aval suficiente para juzgar cualquier otra estrategia. Algunos estudios sugieren ciertos criterios básicos para evaluar una estrategia:

- **Objetivos claros y decisivos:** No todas las metas requieren ser escritas o precisadas numéricamente, pero sí deben entenderse bien y ser decisivas,

es decir, el logro de esas metas debe asegurar la viabilidad y vitalidad continua de la empresa u organización frente a sus contrincantes.

- **Conservar la iniciativa:** Una posición reactiva prolongada engendra cansancio, hace descender la moral, cede la ventaja del tiempo y los intangibles a los contrincantes. Por último, tal posición incrementa los costos, disminuye el número de opciones disponibles y baja la probabilidad de alcanzar el éxito necesario para asegurar la independencia y la continuidad.
- **Concentración:** Una competencia diversificada permite mayor éxito con menos recursos, lo cual representa la base fundamental para obtener mayores ganancias o utilidades que los competidores.
- **Flexibilidad:** El reforzamiento de habilidades, un ámbito de acción planeado y la ubicación renovada permiten mantener a los contrincantes, con un mínimo de recursos, en relativa desventaja.
- **Liderazgo coordinado y comprometido:** Los líderes deben ser seleccionados y motivados, de tal manera, que sus propios intereses y valores coincidan con las necesidades del papel que se les asigne. Las estrategias exitosas requieren de compromisos, no solo de aceptación.
- **Sorpresa:** La velocidad, el silencio y la inteligencia para atacar, en momentos inesperados, a desprevenidos y desprovistos contrincantes. Junto con una correcta sincronización, la sorpresa puede alcanzar un éxito fuera de toda proporción en cuanto a la energía utilizada, y puede cambiar de manera decisiva posiciones estratégicas.
- **Seguridad:** Se debe tomar en cuenta si la estrategia asegura la base de recursos y demás aspectos operativos para la empresa, si desarrolla la logística imprescindible para sustentar los impulsos principales.

1.2 DESARROLLO HUMANO

El desarrollo humano es un proceso que aumenta las opciones y la libertad de las personas, permitiéndoles alcanzar un mayor nivel de potencial de habilidades y de bienestar.

El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 1990) en su primer informe de desarrollo humano manifiesta que “El desarrollo humano es el proceso de expansión de las oportunidades del ser humano, entre las cuales las tres más esenciales son disfrutar de una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos y lograr un nivel de vida decente.”

1.3 FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE CAPACIDADES

El desarrollo y fortalecimiento de capacidades de los miembros de la organización en estos tiempos es cada vez más necesario y más evidente, es por eso que dentro de la organización se debe también incluir estrategias de respuestas y apoyo, para lograr un liderazgo responsable, un trabajo eficiente y sobre todo un compromiso recíproco entre todos los integrantes de la organización, para que de esta manera se pueda conseguir los objetivos planteados y mejorar el desarrollo de la organización.

1.3.1 DESARROLLO DE CAPACIDADES

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en su documento de octubre del 2008, titulado Desarrollo de Capacidades – Nota de Práctica, menciona que el desarrollo de capacidades es:

“El proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo”.

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y el Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD), consideran el desarrollo de las capacidades como: “El proceso de crear y construir capacidades, además de su posterior utilización, gestión y mantenimiento”.

1.3.2 NIVELES DE CAPACIDADES

Los niveles de las capacidades de los individuos tiene la siguiente postura:

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), menciona que hay capacidades al nivel de las personas, de las organizaciones y al nivel del entorno favorable. Los 3 niveles de capacidades son los siguientes:

- Entorno favorable.- Con esta expresión se hace referencia al sistema más amplio dentro del cual funcionan las personas y las organizaciones, el cual, según sea cuál sea el caso, facilitará o dificultará su existencia y su desempeño. Este nivel de capacidades no es fácil de captar de manera tangible; pero es central para comprender los problemas vinculados a las capacidades.
- Nivel organizacional.- Este nivel de las capacidades comprende las políticas, acuerdos, procedimientos y marcos internos que permiten a las organizaciones funcionar y cumplir su mandato y a las personas aunar sus capacidades individuales para trabajar en conjunto en pro de sus metas. Cuando dichas capacidades existen, cuentan con recursos apropiados y

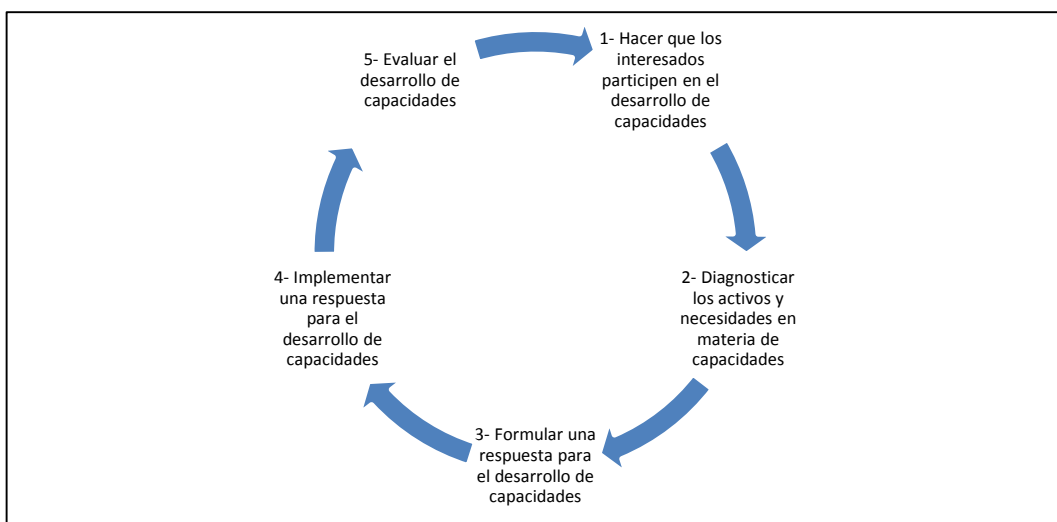
están bien alineadas, la capacidad de la organización para el desempeño de sus funciones será mayor que la suma de las capacidades de sus componentes.

- Nivel individual.- En este nivel, capacidad significa las competencias, experiencia y conocimientos de cada persona. Cada ser humano está dotado de un conjunto de capacidades que le permiten desempeñarse, ya sea en su hogar, en el trabajo o en la sociedad. Algunas se adquieren a través de capacitación y educación formales y otras a través del aprendizaje en la práctica y la experiencia.

1.3.3 PROCESO DE DESARROLLO DE CAPACIDADES

El PNUD manifiesta que el desarrollo de capacidades dentro de una organización no es una intervención aislada, sino más bien un proceso reiterativo de ajustes del diseño, la aplicación y el aprendizaje. Los cinco pasos del proceso de desarrollo de capacidades son los siguientes:

Gráfico 1. Proceso de desarrollo de capacidades



Fuente: Desarrollo de Capacidades – Programa de las Naciones Unidas PNUD
Elaborado por: La Autora

1.3.4 TEORÍA DE DESARROLLO HUMANO

(Sen, Teoría de Desarrollo Humano, 1998) De acuerdo a Amartya Sen. El Desarrollo Humano es un paradigma de desarrollo que va mucho más allá del aumento o la disminución de los ingresos de un país. Comprende la creación de un entorno en el que las personas puedan desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses. Las personas son la verdadera riqueza de las naciones. Por lo tanto, el desarrollo implica ampliar las oportunidades para que cada persona pueda vivir una vida que valore.

El desarrollo es entonces mucho más que el crecimiento económico, que constituye sólo un medio si bien muy importante para que cada persona tenga más oportunidades. Y para que existan más oportunidades lo fundamental es desarrollar las capacidades humanas: la diversidad de cosas que las personas pueden hacer o ser en la vida. Las capacidades más esenciales para el desarrollo humano son disfrutar de una vida larga y saludable, haber sido educado, acceder a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida digno y poder participar en la vida de la comunidad.

1.3.5 RELACIÓN ENTRE EL DESARROLLO DE CAPACIDADES Y EL DESARROLLO HUMANO

El desarrollo de capacidades es una de las formas más eficaces de fomentar el desarrollo humano, ya que a través del fortalecimiento y desarrollo de las capacidades se ayuda a sentar las bases para una participación significativa en los procesos de desarrollo dentro de la organización. Es por eso que toda mejora del desarrollo humano conduce al desarrollo de capacidades y por consiguiente, todo

desarrollo de capacidades conduce a la mejora del desarrollo humano, esto va relacionado entre sí.

1.4 CAPACIDADES ORGANIZATIVAS

En muchas organizaciones las descripciones tradicionales de puestos ya no existen más. No son suficientemente flexibles para un mundo en constante cambio hacia nuevas estrategias, tecnologías, requerimiento de clientes y maniobras competitivas.

En si hay una demanda al constante cambio en las responsabilidades de la gente. Necesitamos procesos y lenguajes que permitan flexibilidad. Los enfoques basados en capacidades son una respuesta. Estas pueden ser organizadas en menús tales que los individuos y equipos puedan utilizar para describir su trabajo y poder conducir la dinámica práctica del recurso humano. En un mundo donde cunde la reingeniería la gente se pregunta: ¿Tengo que empezar todo de nuevo? Lo que quieren en realidad saber es si sus capacidades anteriores pueden ser utilizadas en la nueva estructura.

1.4.1 COMPETENCIA ORGANIZATIVA

En el mundo del trabajo de hoy el término competencia tiene muchos significados. Algunas definiciones se relacionan con el trabajo en sí, tareas, resultados, otros describen las características de la gente que hace el trabajo, conocimiento, habilidades y actitudes (también valores, orientaciones y compromisos). Un enfoque híbrido ofrece una adecuada mezcla de las definiciones anteriores, lo que se daría en llamar un “bloque de atributos”.

Esta forma híbrida de competencias típicamente se refiere a atributos de liderazgo tales como: pensamiento estratégico, toma de decisiones y orientación a resultados.

Las competencias permiten a una organización tener “foco” en su gente y en sus resultados, no en simples tareas o posiciones. Es una forma de movilizar a sus empleados de un simple desempeño al concepto actual de contribución individual y valor agregado.

El término desempeño ha significado hasta ahora “hacer lo que dice el jefe”. El foco es en desarrollar una tarea. La contribución implica hacer lo que se requiere para agregar valor. El foco en este caso se centra en resultados y contribuciones específicas.

Las competencias consisten en la combinación de habilidades, conocimientos y comportamientos claves para el éxito organizacional. Esto indica el valor real de las competencias para el enfoque del recurso humano de una organización: constituyen el puente entre lo que la organización desea lograr (su Misión – Tarea y Propósito Central) y las formas específicas de cómo lograrlo (implementación estratégica y táctica). No se puede de ninguna forma identificar competencias sin entender la dirección estratégica que desea la empresa.

1.4.2 TIPOS DE COMPETENCIAS

Básicamente existen dos tipos de Competencias, las estratégicas (organizacionales) y las tácticas (funcionales).

A las primeras se las llama así porque cubren Competencias que permiten a la organización el logro de sus objetivos estratégicos (efectividad de equipo, entrepreneurship⁴, manejo de recursos, comunicación, gestión de relaciones con clientes). Generalmente no están relacionadas a una función específica o parte de un negocio y son relevantes a toda la organización.

Las competencias tácticas son habilidades específicas o conocimiento demostrado requeridos para el éxito en un particular campo o dominio técnico/profesional/ocupacional. Ambas competencias deben ser observables, medibles y capaces de ser aprendidas o desarrolladas.

1.4.3 DESARROLLO DE MODELOS DE COMPETENCIAS

Los pasos requeridos para el desarrollo de un modelo de competencias, independientemente de que sea estratégico o táctico son generalmente los mismos:

- Formulación de la Visión – Misión y Valores
- Clarificación de la Postura Estratégica
- Determinación de las Capacidades Estratégicas requeridas
- Identificación de la Competencias del Liderazgo
- Obtención de datos
- Integración de datos
- Validación
- Diseño del Modelo

Todo proceso comienza con la clarificación de la estrategia del negocio, los desafíos competitivos y la cultura deseada de la organización y el estilo de liderazgo objetivo. Posteriormente se determinan las Capacidades que requiere el

⁴ Entrepreneurship (Estrategia empresarial)

negocio para el logro de sus objetivos estratégicos, y finalmente las Competencias (en base a diferentes métodos), cubriendo las diferentes etapas desde la obtención de datos hasta la validación de los mismos. La validación es un paso imprescindible que implica llevar el modelo a la aprobación de los interesados.

Este paso asegura el apropiado compromiso para el logro del desempeño deseado por parte de la organización.

1.5 MARCO LEGAL

1.5.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR-2008

La Constitución de la República del Ecuador, Título II, Derechos, Capítulo Sexto, Derechos de Libertad, en su art. 66, numeral 13, reconoce y garantiza a las personas el derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria.

Así mismo en su Título VI, Régimen de Desarrollo, Capítulo Cuarto, Soberanía Económica, Sección Primera, Sistema Económico y Política Económica, art. 283 establece que el sistema económico es social y solidario y se integra por las formas de organización económica pública, privada, mixta, popular y solidaria y las demás que la Constitución determine. La economía popular y solidaria se regulará de acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios.

El Capítulo Sexto, Trabajo y Producción, Sección Primera, Formas de Organización de la Producción y su Gestión, art. 319, menciona que se reconocen

las diversas formas de organización de la producción como son las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas.

1.5.2 LEY ORGÁNICA DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA-2011

La Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, en su Título I, Del Ámbito, Objeto y Principios, art. 2 menciona que se rigen por la presente ley, todas las personas naturales y jurídicas, y demás formas de organización que, de acuerdo con la Constitución, conforman la economía popular y solidaria.

También menciona en su Título II, De La Economía Popular y Solidaria, Capítulo I, De las Formas de Organización de la Economía Popular y Solidaria, art. 8, que 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.

La Sección 2 del art. Del Título II, Capítulo I, art. 18 de la mencionada Ley hace énfasis en que el sector asociativo lo conforman el conjunto de asociaciones constituidas por personas naturales con actividades económicas productivas similares o complementarias, con el objeto de producir, comercializar y consumir bienes y servicios lícitos y socialmente necesarios, auto abastecerse de materia prima, insumos, herramientas, tecnología, equipos y otros bienes, o comercializar su producción en forma solidaria y auto gestionada bajo los principios de la presente Ley.

El Plan Nacional del Buen Vivir 2009 - 2013, en su art. 280, objetivos 6 y 11 y en sus políticas 6.3 y 11.2, menciona que garantizará el trabajo estable, justo y digno

en su diversidad de formas, motivo por el cual se fomentará la asociatividad como base para mejorar las condiciones de trabajo, así como para crear nuevos empleos. También hace referencia en que se debe establecer un sistema económico social, solidario y sostenible, e impulsar la actividad de pequeñas y medianas unidades económicas asociativas y fomentar la demanda de los bienes y servicios que generan.

1.5.3 CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES-2010

El Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, en su art. 1, hace referencia en que se rigen por la presente normativa todas las personas naturales y jurídicas y demás formas asociativas que desarrollen una actividad productiva, en cualquier parte del territorio nacional. El ámbito de esta normativa abarcará en su aplicación el proceso productivo en su conjunto, desde el aprovechamiento de los factores de producción, la transformación productiva, la distribución y el intercambio comercial, el consumo, el aprovechamiento de las externalidades positivas y políticas que desincentiven las externalidades negativas.

Así también impulsará toda la actividad productiva a nivel nacional, en todos sus niveles de desarrollo y a los actores de la economía popular y solidaria, así como la producción de bienes y servicios realizada por las diversas formas de organización de la producción en la economía, reconocidas en la Constitución de la República. El presente código tiene por objeto regular el proceso productivo en las etapas de producción, distribución, intercambio, comercio, consumo, manejo de externalidades e inversiones productivas orientadas a la realización del buen vivir. Por otra parte se presentara una información general de métodos y análisis de resultados de la presente tesis.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

2.1 TIPOS DE ESTUDIOS

2.1.1 ESTUDIO EXPLORATORIO

Para iniciar el proceso investigativo del estudio exploratorio se realizaron contactos con la comunidad, para detectar líderes e informantes clave sobre la historia de la producción económica del pequeño comerciante y los antecedentes de las actividades de los comerciantes ambulantes del barrio La Libertad Avenida la Octava del Cantón La Libertad, de sus habitantes que permitan aplicar la metodología seleccionada para este estudio.

Se realizó un estudio y análisis de la documentación que existe para diseñar un proceso de estructura organizacional y ampliar el desarrollo de economía popular y solidaria con los pequeños comerciantes en esta localidad utilizando normas y procesos de comercialización de una forma eficiente.

De igual manera, se analizó si existen procesos de organización asociativa de los pequeños productores que se dedican a las actividades comercial y como orientar las acciones mediante estrategia consensuada para implementar una participación integral en los comerciantes de esta bahía.

Se utilizó como base legal la Constitución de la República del Ecuador, Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, Ley de

Economía Popular y Solidaria, Código Orgánico de Planificación, Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir 2013 – 2017, PDOT⁵ Provincial y Cantonal, los mismos que ayudaron con la información necesaria sobre la problemática existente.

2.1.2 ESTUDIO DESCRIPTIVO

Se implementó el estudio de índole descriptivo ya que se analizó las formas de comportamiento de los integrantes de los comerciantes ambulantes de esta localidad en La Libertad: educativas, sociales, culturales, productiva, dirigentes barriales, estudiantes y habitantes de la localidad optando por redactar los hechos fehacientes relacionados con el problema como por ejemplo: planificación y políticas locales y participativas.

Se realizó el estudio mediante encuesta y con el instrumento de la entrevista para analizar los datos que fueron descritos por los investigados con ello alcanzar la información necesaria para elaborar las conclusiones y propuestas de mejoras que se requiere implementar. La asociación entre variables encaminó a este tipo de investigación que fue necesario para la descripción de los datos en la realización de las visitas de campo los cuales fueron tabulados y procesados con el empleo de técnicas de recolección de datos.

2.1.3 ESTUDIO EXPLICATIVO

Se aplicó el estudio denominado explicativo ya que se argumentó que el barrio La Libertad tiene como competencias exclusivas elaborar políticas locales para la participación en sus actividades productivas y es así que al crear un modelo de

⁵ P.D.O.T (Plan de Desarrollo de Ordenamiento Territorial)

acción organizativo para comerciantes informales va a disminuir efectos negativos en el entorno mediante talleres de sensibilización en manejo y uso adecuado de las leyes y normas vigentes, que conlleva a una aplicación de participación de la dirigencia y ciudadana, mejorando la cultura de comportamiento en la calidad de vida de los comerciantes minoristas, porque existe conflictos y problemas sociales en esta localidad.

Al realizarse talleres de pequeño productor y comercialización de organización participativa en manejo en políticas locales, la población estará de acuerdo por cuanto esto conducirá al cambio de comportamiento cultural y comercial de los comerciantes reflejando la disminución de conflictos y discriminación en la población de este barrio por la comercialización local.

2.2 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1 MÉTODO TEÓRICO

Esta investigación se basó en la técnica de la observación directa de la situación actual del comercio del barrio La Libertad, conociendo la realidad recabando información. Toda la información obtenida permitió definir datos importantes que tengan relación directa con el problema de investigación.

Se realizaron diálogos con los comerciantes informales de este barrio que se dedican al comercio de forma ilegal. Además, la información se recogió usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se le hace las mismas preguntas de la misma manera.

El tipo de encuesta para este estudio en particular que se utilizó fue una encuesta descriptiva, que es la que tiene como objetivo central la medición precisa de una o más variables en alguna población definida o en una muestra de dicha población.

2.2.2 MÉTODO INDUCTIVO - DEDUCTIVO

En el análisis de estudio se aplicó el método deductivo porque se va a partir de un modelo de acción para comerciantes informales ya establecido por el GAD Municipal de La Libertad, que comprende dos etapas: preparatoria y de diagnóstico donde se identificará la necesidad de la organización comercial de esta localidad mediante un diagnóstico que se realizará en el mercado de este barrio del cantón La Libertad.

2.2.3 MÉTODO DE ANÁLISIS Y SÍNTESIS

En el análisis de estudio se aplicó el método deductivo porque se va a partir de un diseño en la formulación de procesos de organización comercial de sus asociaciones existentes y gremios en esta localidad ya establecido por el municipio, que comprende dos etapas: preparatoria y de diagnóstico donde se identifica la necesidad de diseñar un plan de estructura organizacional que indica el conjunto de situación problemática de acuerdo a sus necesidades de esta bahía.

A través del municipio, que es el responsable de proponer lineamientos generales comerciales del pequeño empresario y establecerá los mecanismos para levantar el diagnóstico, preparar el portafolio de programas y proyectos; y, formulación de lineamientos.

2.2.4 MÉTODOS EMPÍRICOS

2.2.4.1 MÉTODO DE VISITA DE CAMPO

Se realizó una visita de campo con la entrevista formal a los comerciantes informales y clientes que hacen uso de esta pequeña bahía comercial, para saber la situación, determinar el grado de conocimiento con respecto a la organización comercial y normas de control en la ubicación en el ordenamiento territorial, esto permitió captar las deficiencias que existen por parte de los comerciantes informales, se buscó recopilar la información necesaria para conocer el alto índice de conflictos que existen dentro del comercial de este barrio, con la finalidad de conseguir resultados deseados en el presente trabajo.

Una estrategia importante a considerar fue formalizar el proyecto con la comunidad beneficiada porque facilitó la información documentada sobre datos y demás información relevante de todos y cada uno de los involucrados puesto que estas perspectivas alimentarán la investigación.

Esto permitió la obtención y elaboración de los datos empíricos y el conocimiento de los hechos fundamentales que caracterizan a los fenómenos de la realidad que existe en esta comercialización, donde se aplicó la observación, el experimento y la medición, aunque hay autores que incluyen bajo éste término a métodos, procedimientos y técnicas de recolección de datos: La observación, la medición, la experimentación, la entrevista y la encuesta.

2.2.5 MÉTODO ESTADÍSTICO

Contribuyó para determinar la muestra de sujetos a estudiar, tabulando los datos empíricos obtenidos y establecer las generalizaciones apropiadas a partir de ellos.

Dentro del estudio es necesaria la aplicación de diferentes procedimientos que permitirán revelar las tendencias, regularidades, y las relaciones en el fenómeno objeto de estudio.

Aplicar la estadística descriptiva permite organizar y clasificar los indicadores cuantitativos obtenidos en la medición, revelándose a través de ellos las propiedades, relaciones y tendencias del fenómeno, porque en muchas ocasiones no se perciben de manera inmediata. Se utilizó las formas más frecuentes de organizar que es la información, mediante tablas de distribución de frecuencias, gráfica, y las medidas de tendencia.

2.2.6 FUENTES Y TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Estas técnicas permiten ordenar la información se utilizaran las siguientes:

ENCUESTAS

Es una técnica que se hace por medio de formularios los cuales tienen aplicaciones de aquellos problemas que se puede investigar para la observación, la encuesta permite el conocimiento de las actitudes y opiniones de los individuos en relación con el objeto de estudio. Para recopilar la información se realizaron encuestas a los 129 comerciantes que forman parte de la asociación El Bono que laboran en la avenida la octava.

ENTREVISTAS

Se va a utilizar prioritariamente la entrevista en un diálogo personal con las autoridades moradores y comerciantes informales esto nos ayuda a conocer las

falencias que ellos tienen. Con el análisis de la muestra se realizó la entrevista a los directivos de la Asociación de comerciantes El Bono, para que ellos mismos puedan identificar desde su perspectiva las causas y consecuencias de lo que ocurre en la bahía del Barrio Libertad avenida la octava.

POBLACIÓN

La población a la que se orienta el presente estudio se lo realizó a los comerciantes informales y habitantes de 20 a 55 años que están inmerso en la esta actividad comercial con un total de 1.100 actores según el PDOT del GADM⁶ La Libertad 2013 - 2020; para calcular el tamaño de la muestra se toman en cuenta los siguientes datos que integran la fórmula estadística para poblaciones menores a 100.000 individuos.

MUESTRA

Tabla 1. Cálculo de la muestra

FÓRMULA	$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$
SIMBOLOGÍA	
N	Tamaño de la muestra
P	Posibilidades a favor de que se cumpla la hipótesis
Q	Posibilidades en contra de que no se cumpla la hipótesis
Z	Nivel de Confianza
E	Error de estimación
N	Universo o población

Elaborado por: La Autora

⁶ G.A.D.M. (Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal)

- N = Tamaño de la población. (1.100)
 p = Posibilidades a favor de que se cumpla la hipótesis. (90%)
 q = Posibilidades en contra de que no se cumpla la hipótesis. (10%)
 Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. 95% - (1,96)
 e = Límite aceptable de error de la muestra.

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

$$n = \frac{(1,96)^2 * (0,90) * (0,10) * 1100}{(0,05)^2 * (1100 - 1) + (1,96)^2 * (0,90) * (0,10)}$$

$$n = \frac{(3,8416) * (0,90) * (0,10) * 1100}{(0,0025) * (1099) + (3,8416) * (0,90) * (0,10)}$$

$$n = \frac{(3,8416) * (0,09) * 1100}{(0,0025) * (1099) + (3,8416) * (0,09)}$$

$$n = \frac{380.3184}{2,7475 + (3,8416) * (0,09)}$$

$$n = \frac{380.3184}{2,7475 + 0,345744}$$

$$n = \frac{380.3184}{3,093244}$$

$$n = 122,9513094$$

$$n = 123$$

Cabe destacar que aunque el tamaño de la muestra reflejó 123 encuestados, se les realizará a los 129 socios de la Asociación El Bono, es decir a su totalidad, ya que todos forman parte fundamental y su opinión es de vital para el éxito del mismo.

2.3 ANÁLISIS DE RESULTADOS ENCUESTAS A SOCIOS DE LA ASOCIACIÓN EL BONO

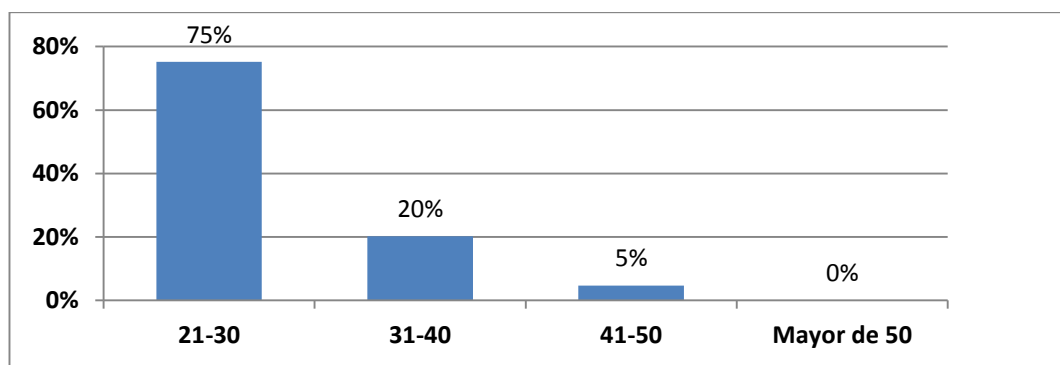
Tabla 2. Edad

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
1	21-30	97	75
	31-40	26	20
	41-50	6	5
	Mayor de 50	0	0
	TOTAL	129	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 2. Edad



Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

De acuerdo a los datos obtenidos en la aplicación de la encuesta a los socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono del Barrio Libertad, podemos notar que el 75% de los encuestados está en un rango de edad de 21-30 años, seguido de un 20% de los encuestados con una edad de 31-40 años, a diferencia del 5% que ya está en una edad mayor de 41-50 años. Por lo cual podemos deducir que la mayoría de los socios que integran la asociación son personas jóvenes, con deseos de superación y con mucha predisposición para trabajar, sin olvidar que en la organización hay socios que tienen una edad mayor y que pueden aportar con su experiencia y conocimiento en beneficio de la asociación.

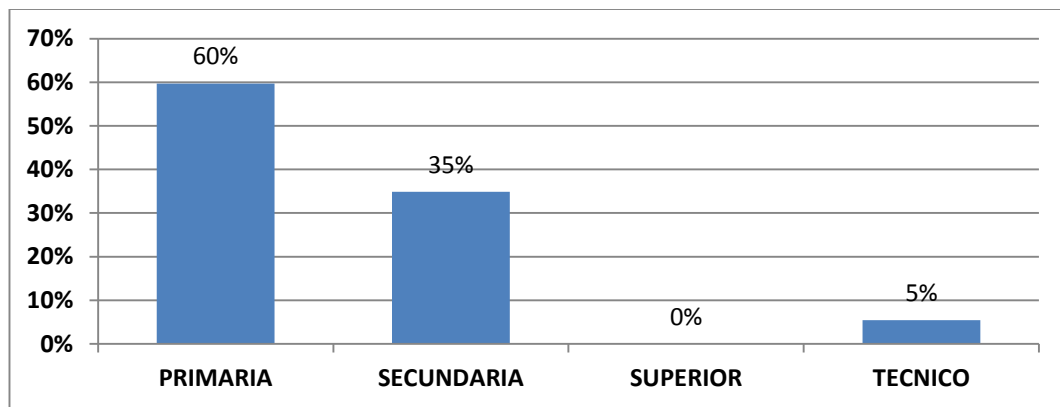
Tabla 3. Nivel de instrucción

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
2	PRIMARIA	77	60
	SECUNDARIA	45	35
	SUPERIOR	0	0
	TÉCNICO	7	5
	TOTAL	129	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 3. Nivel de instrucción



Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

En lo referente al nivel de instrucción que poseen los socios de la asociación se puede notar claramente que el 60% de los encuestados solo tiene educación primaria, seguido de un 35% que sí culminó sus estudios secundarios, así mismo se cuenta con un 5% de encuestados que solo tienen una formación técnica. Es decir que hay trabajar en diferentes programas de formación y capacitación, para que los socios puedan adquirir y mejorar más sus conocimientos y lograr con esto tener un nivel académico superior, el mismo que le permita tener más oportunidades de desarrollo y crecimiento en beneficio de ellos y de la organización como tal.

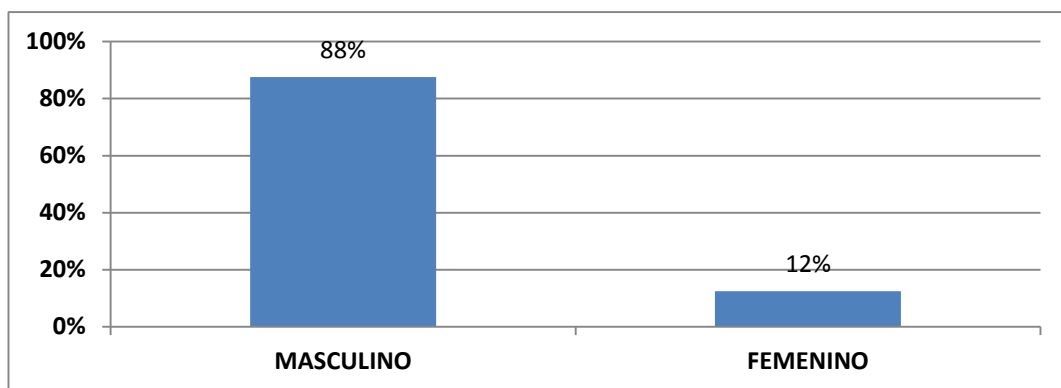
Tabla 4. Sexo

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
3	MASCULINO	113	88
	FEMENINO	16	12
	TOTAL	129	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 4. Sexo



Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Al observar el gráfico podemos notar que la mayoría de los encuestados, es decir el 88% son de género masculino, a diferencia de un 12% que es solo femenino, lo que da a entender que en la asociación el género que más predomina es el de hombres, los mismos que se han preocupado un poco más por trabajar de una manera más organizada, es decir en una asociación. Pero no hay que olvidar que hay un porcentaje de mujeres que integran la misma y que tienen todas las ganas de progresar y aportar con ideas y opiniones. Es por eso que hay que incentivar para que se incluya a la mayor cantidad posible de personas de distintos géneros, ya que las mismas podrían tener nuevas ideas y proyectos, que una vez que sean detectadas serán de gran utilidad para el desarrollo de la organización.

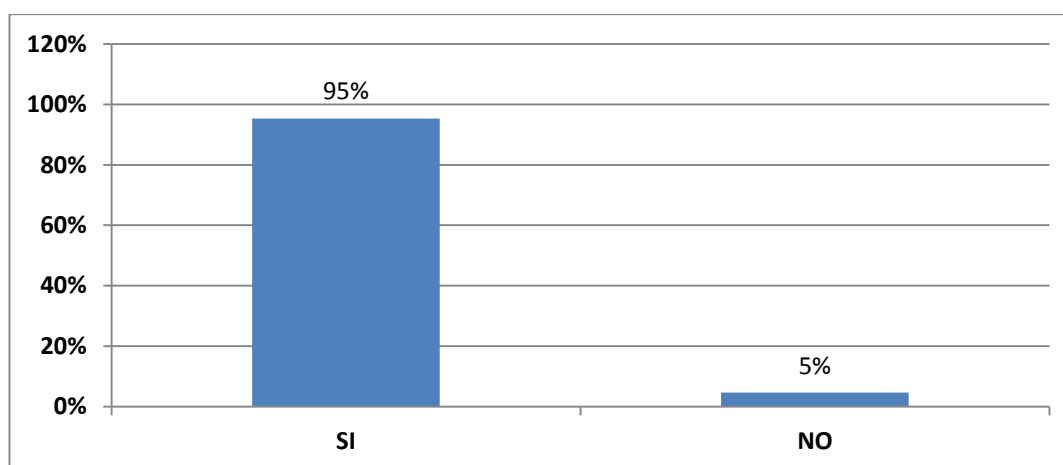
Tabla 5. Significado de Capacitaciones

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
4	SI	123	95
	NO	6	5
	TOTAL	129	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 5. Significado de Capacitaciones



Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Al consultar a los encuestados sobre si conocen el significado de las capacitaciones para mejorar sus capacidades, el 95% mencionó que si conoce el significado de las mismas, a diferencia de un 5% de encuestados que expresó que no conoce el significado de las capacitaciones. Es por eso que se debe de impulsar un programa informativo que permita dar a conocer a todos los socios de la organización para que le sirven las capacitaciones y que beneficios alcanzarían con las mismas, ya que una vez identificado el significado y su importancia se podrá contar con personas más capaces y más preparadas, que aporten con ideas claras y oportunas, todo en beneficio del mejoramiento de sus capacidades, para que alcancen un mejor desempeño dentro de la organización.

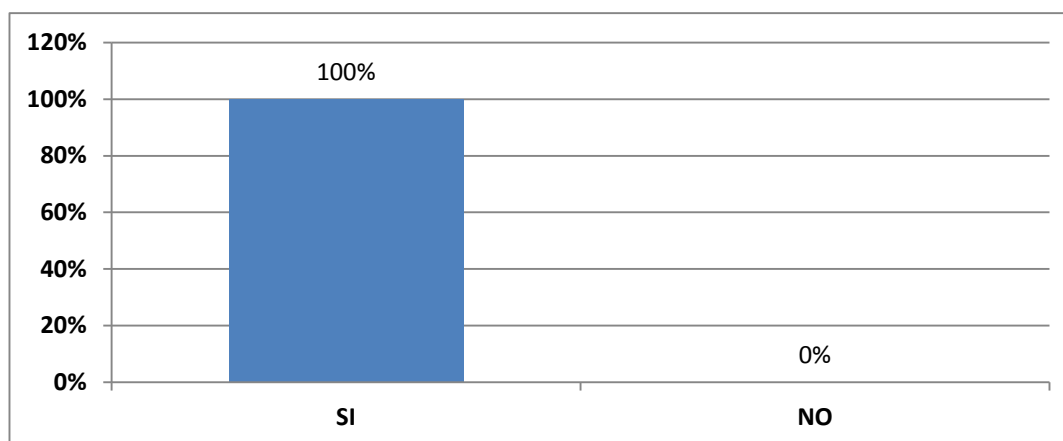
Tabla 6. Organización de Capacitaciones por Directivos

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
5	SI	129	100
	NO	0	0
	TOTAL	129	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 6. Organización de Capacitaciones por Directivos



Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Los encuestados en su totalidad, es decir el 100% expresaron que si estarían dispuestos a capacitarse si los directivos de la Asociación de Comerciantes organizan cursos de capacitación, motivo más que suficiente para aprovechar y sacarle el mayor provecho posible, ya que existe toda la predisposición y compromiso para asistir a los cursos de capacitación. Es por eso que los directivos deben de buscar alternativas de capacitación oportuna y eficiente, que satisfagan a todos los miembros de la organización, ya que ellos serán los principales beneficiados de estos programas, que le permitirán tener un mejor desenvolvimiento en sus actividades que a diario realizan.

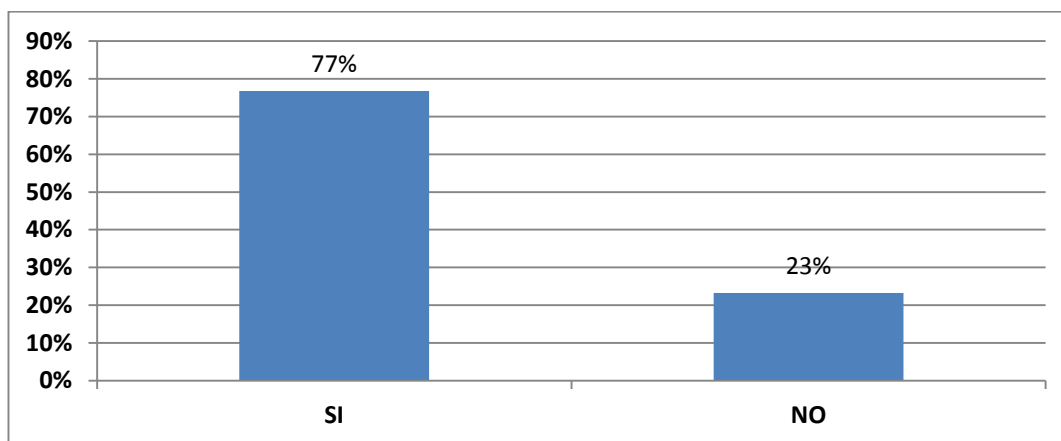
Tabla 7. Capacitarse sobre el Fortalecimiento de Capacidades

ÍTEM	VARIACIÓN		%
6	SI	99	77
	NO	30	23
	TOTAL	129	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 7. Capacitarse sobre el Fortalecimiento de Capacidades



Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Del total de encuestados en lo referente a la predisposición a capacitarse sobre el fortalecimiento de capacidades para mejorar la organización, el 77% mencionó que si estaría dispuesto a recibir este tipo de capacitación, ya que la misma le permitirá tener mejores oportunidades y adquirir más conocimientos, todo en beneficio de la organización, a diferencia de un 23% de los encuestados que prefirió no acceder a este tipo de capacitación, ya que según ellos esto solo le quitará tiempo y no aportaría en nada a la organización. Es por eso que se debe de trabajar en este tipo de capacitación ya que la mayoría están dispuestos a recibirla.

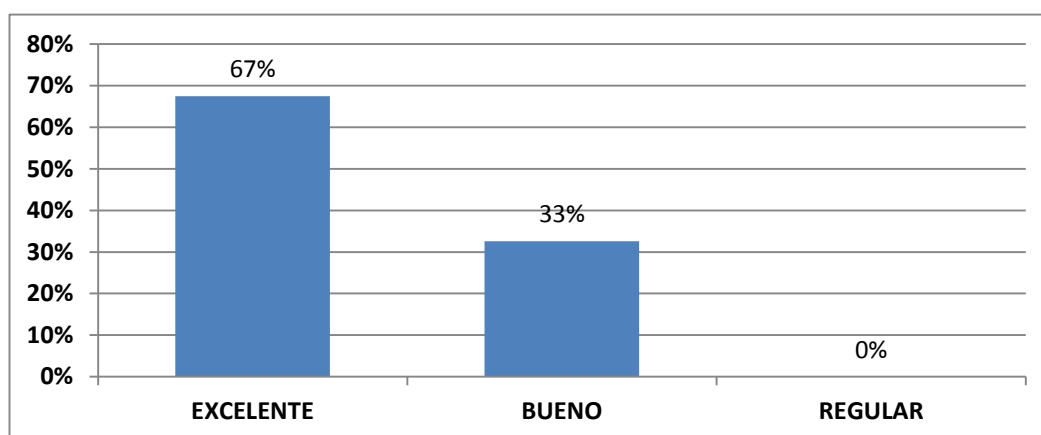
Tabla 8. Nivel de compromiso

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
7	EXCELENTE	87	67
	BUENO	42	33
	REGULAR	0	0
	TOTAL	129	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 8. Nivel de compromiso



Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Del total de encuestas aplicadas el 67% de los encuestados manifestaron que el nivel de compromiso con su asociación es excelente, continuado de un 33% que expreso ser bueno. Lo que da a entender que los socios están muy comprometidos con la organización, que tienen todas las ganas de trabajar en pro de la misma y sobre todo que tienen el deseo de superarse y lograr más oportunidades. Este tipo de situación hay que tenerla muy en cuenta y aprovecharla ya que no en todas las organizaciones se logra un compromiso de parte de todos los miembros de la organización, es por eso que hay que seguir propiciando un ambiente de confianza y reciprocidad para que los socios se sientan a gusto y cómodos en la misma.

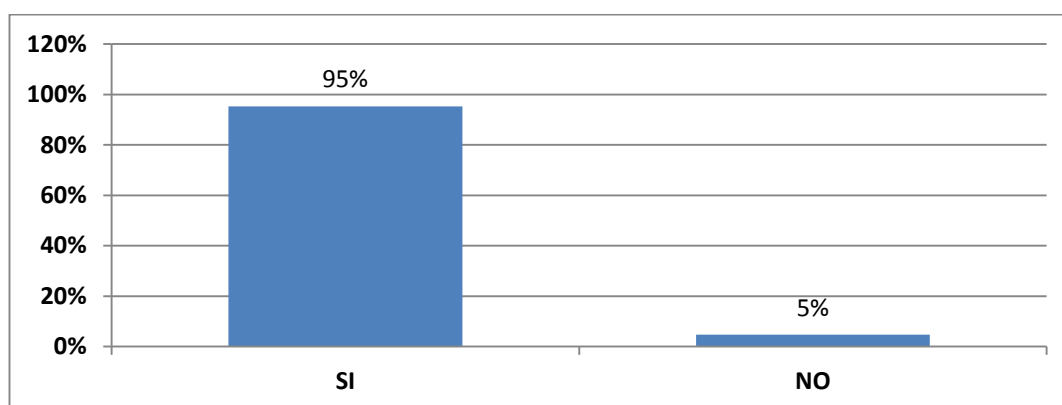
Tabla 9. Asistencia a cursos de capacitación sobre diversos temas

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
8	SI	123	95
	NO	6	5
	TOTAL	129	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 9. Asistencia a cursos de capacitación sobre diversos temas



Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

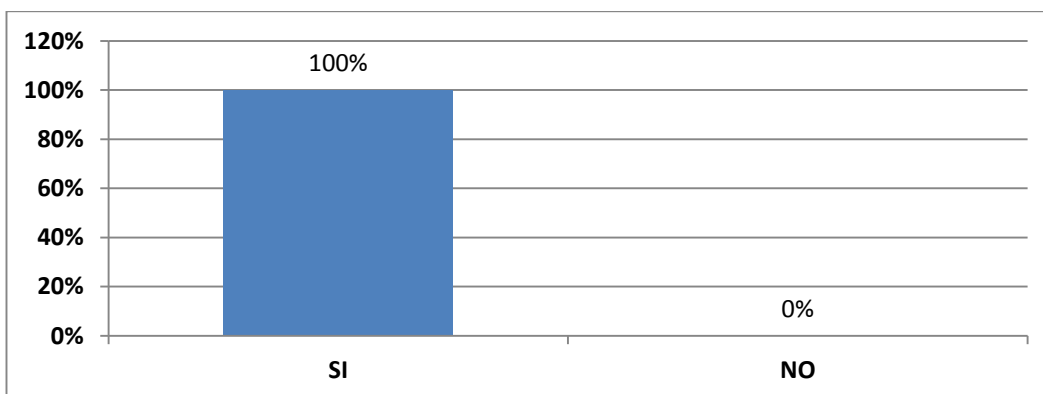
El 95% de los encuestados asevero que si le gustaría asistir a los cursos de capacitación sobre diversos temas con el fin de mejorar sus relaciones interpersonales, ya que los mismos le permitirían mejorar constantemente y alcanzar un nivel de conocimientos más amplio, así mismo existe un porcentaje minoritario del 5% que manifestó no poder asistir a las capacitaciones, ya sea porque no quieren o porque realmente el tiempo no les da para asistir a este tipo de capacitaciones. Es por eso que se debe de propiciar las capacitaciones como un medio importante para el desarrollo de los socios, porque si se invierte en capacitaciones se logrará tener un personal más preparado y en mejor condiciones.

Tabla 10. Asistencia a Cursos para mejorar Ingresos

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
9	SI	129	100
	NO	0	0
	TOTAL	129	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.
Elaborado por: La Autora

Gráfico 10. Asistencia a Cursos para mejorar Ingresos



Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.
Elaborado por: La Autora

Las encuestas aplicadas revelan que un 100% de los consultados si asistirían a cursos para mejorar sus ingresos económicos, ya que estos les permitirían aprender más cosas y mejorar los conocimientos que ya tienen. Cursos de capacitación para mejorar sus ingresos le servirían de mucho a los socios, es por esta situación que los directivos deben de impulsar y concretar cursos que vayan en beneficio de todos, porque una vez que los socios empiecen a generar ingresos, podrán tener un mejor nivel de vida para ellos y sus familias. En este caso existe una predisposición por asistir a cursos de capacitación que permitan mejorar los ingresos, es por eso que no hay que pasarlo por alto sino más bien impulsar esta idea y concretarla lo más rápido posible.

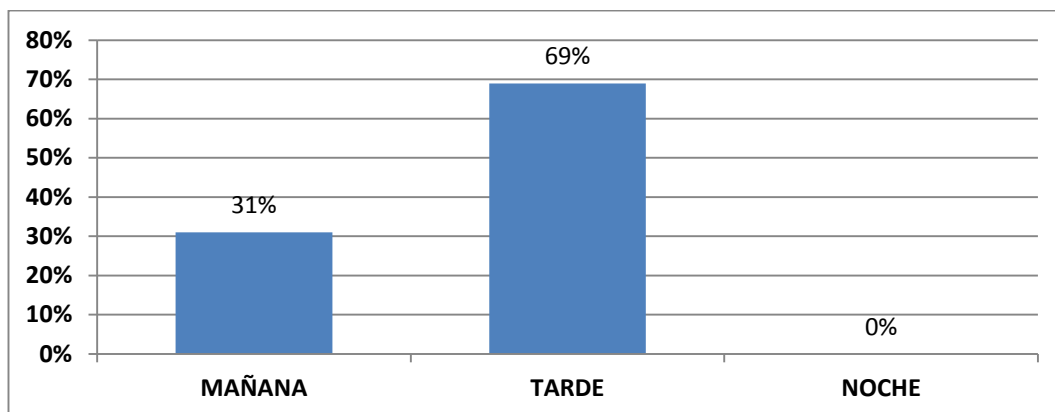
Tabla 11. Horarios de Cursos de Capacitación

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
10	MAÑANA	40	31
	NOCHE	89	69
	TOTAL	129	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 11. Horarios de Cursos de Capacitación



Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

La recolección de información obtenida por medio de las encuestas expresa con un 69% que la mejor opción para asistir a los cursos de capacitación es en la tarde, ya que se cuenta con mayor tiempo disponible, continuado de un 31% que manifestó poder asistir en la mañana. El tiempo en que se pueden capacitar la mayoría de los socios es en las tardes, pero se debe de tomar en consideración que existe un porcentaje muy respetable que prefiere las mañanas para capacitarse, es por eso que se debe de coordinar horarios flexibles y cómodos que satisfagan a todos, para que la mayor parte de los socios se vean beneficiados y saquen el mayor provecho posible a estos cursos de capacitación.

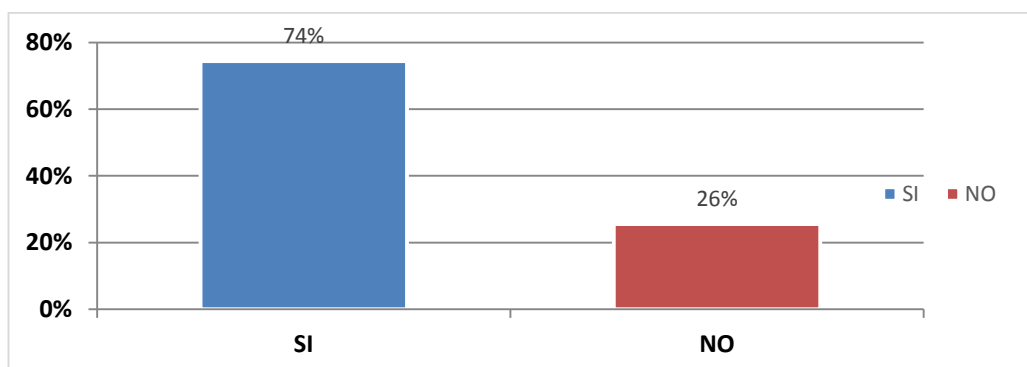
Tabla 12. Interés en recibir Capacitaciones sobre Formalización de Negocios

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
11	SI	96	74
	NO	33	26
	TOTAL	129	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 12. Interés en recibir Capacitaciones sobre Formalización de Negocios



Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Considerando las respuestas de los consultados al 74% le interesaría recibir capacitaciones sobre formalización de negocios, seguido de un 26% que expresó no interesarles dicha capacitación. La formalización de negocios es un tema muy importante de capacitación, ya que con ello se lograría tener una organización y una planificación más ordenada de los procesos y lineamientos a seguir, es por esta situación que a este 74% hay que proveérsele de las herramientas necesarias de capacitación para que puedan mejorar sus negocios y formalizarlos si es el caso, ya que si se alcanza este objetivo, ellos podrán acceder a mejores oportunidades que le permitan ser más eficientes en lo que se dedican.

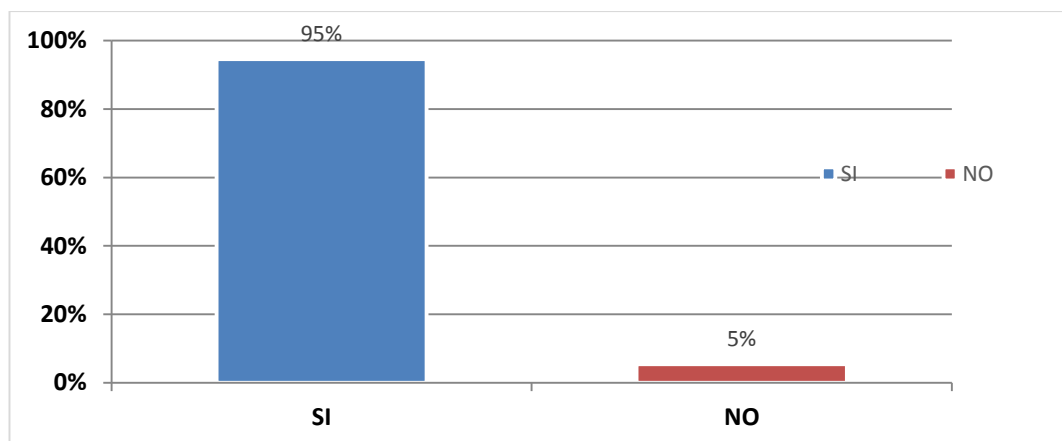
Tabla 13. Disposición a recibir Capacitaciones sobre Atención al Cliente

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
12	SI	122	95
	NO	7	5
	TOTAL	129	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 13. Disposición a recibir Capacitaciones sobre Atención al Cliente



Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

La aplicación de las encuestas permite afirmar por parte de los interrogados con un 95% que si estarían dispuestos a recibir capacitaciones sobre atención al cliente, existiendo un porcentaje mínimo de un 5% que expresó no estar interesado en recibir este tipo de capacitación. Los encuestados en mayoría se mostraron a favor de recibir la capacitación sobre atención al cliente, ya que a través de la misma podrán mejorar la forma en la que tratan a los clientes y por ende alcanzar un desenvolvimiento mejor en el tema de relaciones humanas con los clientes.

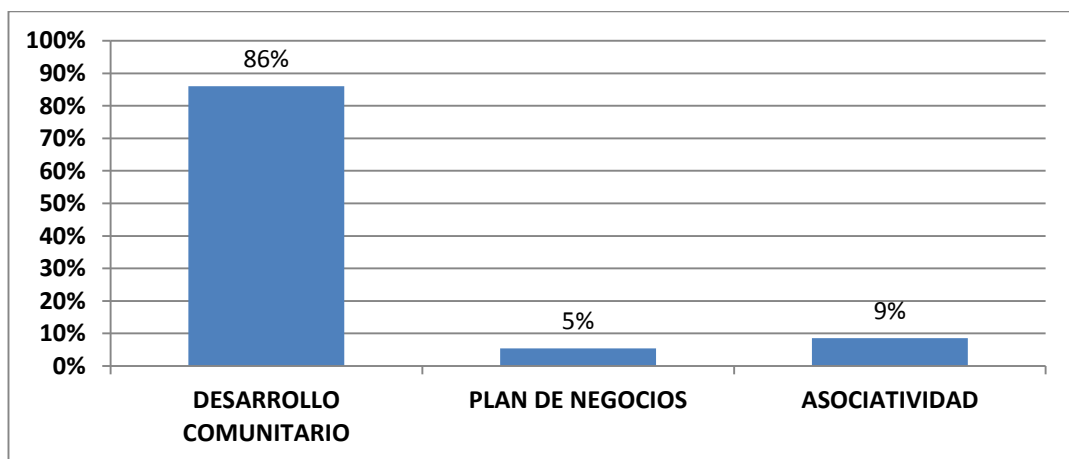
Tabla 14. Disposición a participar en algún Tipo de Capacitación

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
13	DESARROLLO COMUNITARIO	111	86
	PLAN DE NEGOCIOS	7	5
	ASOCIATIVIDAD	11	9
	TOTAL	129	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 14. Disposición a participar en algún Tipo de Capacitación



Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Los temas por los que más se inclinaron los encuestados para recibir las capacitaciones, en un 86% son los referentes al desarrollo comunitario, seguido de un 9% que prefiere temas de asociatividad y un 5% que desearía que se los capacite en planes de negocios. El mayor número de encuestados prefiere el tema de desarrollo comunitario, ya que el mismo está ligado directamente con la comunidad y es por esta razón que los socios al pertenecer a una asociación, son parte fundamental de la sociedad, que al ser capacitados oportunamente podrían ayudar en lo que más puedan y de esta forma lograr mejorar constantemente.

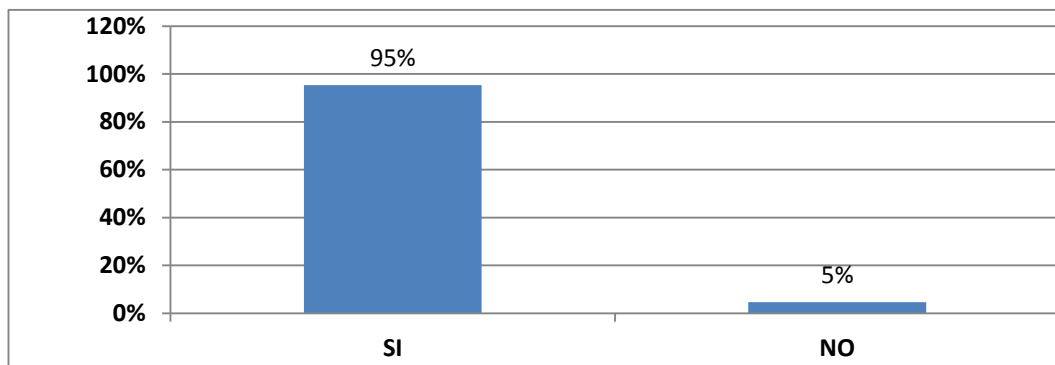
Tabla 15. Cumplimiento de Objetivos

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
14	SI	123	95
	NO	6	5
	TOTAL	129	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 15. Cumplimiento de Objetivos



Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono

Elaborado por: La Autora

Según los resultados obtenidos estos revelan que un 95% de los comerciantes si cumplen con los objetivos planteados dentro de la asociación, existiendo un porcentaje mínimo del 5% que expreso no cumplirlos a cabalidad. El 95% de los encuestados está consciente de la responsabilidad que conlleva pertenecer a una asociación, es por eso que cumple con todas las exigencias y necesidades que se presenten, a fin de alcanzar los objetivos planteados, no obstante hay que trabajar con ese 5% para que se comprometa y aporte en lo que se le asigne, para que de esta forma la asociación sea más representativa y alcance mejores resultados.

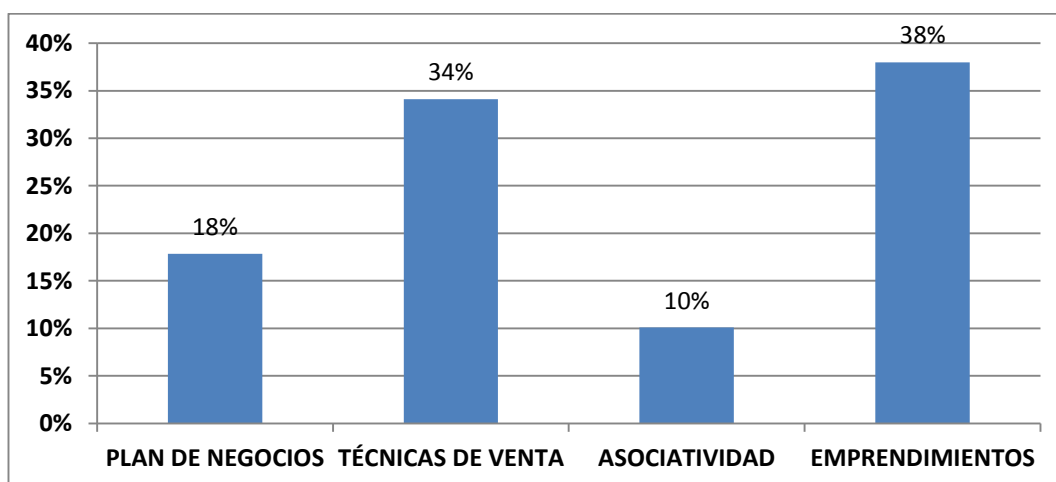
Tabla 16. Temas de Capacitación de mayor Interés

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
15	PLAN DE NEGOCIOS	23	18
	TÉCNICAS DE VENTA	44	34
	ASOCIATIVIDAD	13	10
	EMPREDIMIENTOS	49	38
	TOTAL	129	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 16. Temas de Capacitación de mayor Interés



Fuente: Socios de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

De las diversas personas consultadas se puede aseverar que un 38% manifestó que el tema de capacitación de mayor interés de acuerdo al rol de actividad que desempeñan en su trabajo sería de emprendimientos, seguido de un 34% que declaró preferir las técnicas de ventas y un 18% que mejor se interesó por el plan de negocios. Sin tomar mucho en cuenta los porcentajes que se mencionaron se debe de capacitar en la mayoría de temas que sea posible, ya que los encuestados están predispuestos a capacitarse en pro de su desarrollo y su productividad.

2.4 ANÁLISIS DE RESULTADOS ENTREVISTAS A DIRECTIVOS

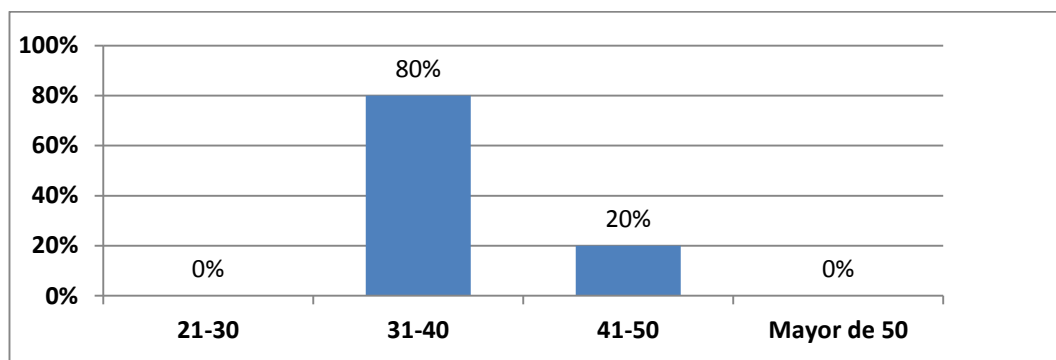
Tabla 17. Edad

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
1	21-30	0	0
	31-40	8	80
	41-50	2	20
	Mayor de 50	0	0
	TOTAL	10	100%

Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 17. Edad



Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Se puede notar claramente que el 80% de los encuestados están en un rango de edad de 31-40 años, seguido de un 20% que oscila de 41-50 años, lo que da a entender que en la organización hay directivos jóvenes y adultos, situación que no causa impedimento alguno, ya que los mismos pueden trabajar en conjunto y hacer un gran equipo de trabajo, porque se uniría la juventud con la experiencia y entre ambos tomarían las mejores decisiones en beneficio del desarrollo de la asociación. Los directivos adultos deben confiar plenamente en los jóvenes que se integran a la directiva, ya que ellos son capaces y tienen todas las ganas de aportar en lo que más se pueda en la organización.

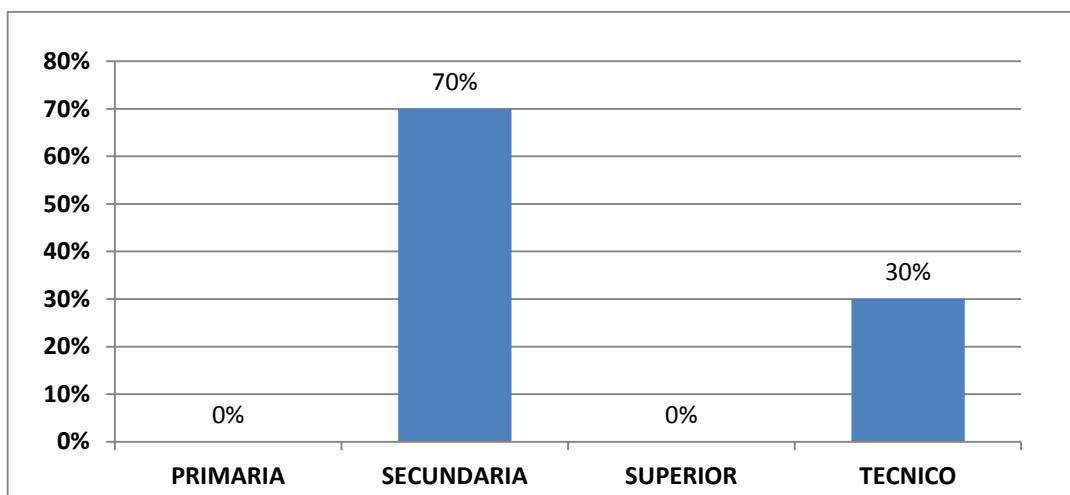
Tabla 18. Nivel de Educación

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
2	PRIMARIA	0	0
	SECUNDARIA	7	70
	SUPERIOR	0	0
	TECNICO	3	30
	TOTAL	10	100%

Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 18. Nivel de Educación



Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

En lo referente al nivel de educación de los encuestados, se observa que el mayor porcentaje está en el nivel secundario, por el cual se obtuvo un 70%, seguido de un 30% que sostienen tener educación de técnico en diversas áreas, situación que permite conocer y entender que los directivos de la organización en su mayoría solo poseen educación secundaria y otra parte es de formación técnica, pero que pese a eso ellos han decidido salir adelante y afrontar las diversas situaciones, en este caso desde la dirección de una organización. Es por eso que se debe de tratar de acceder a programas de aprendizajes que permitan actualizarse y capacitarse a fin de poder guiar a la organización de la mejor manera posible.

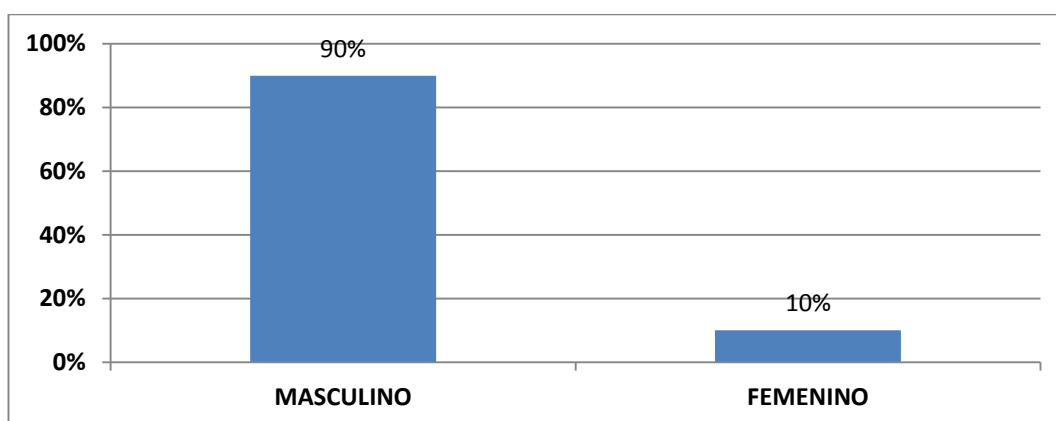
Tabla 19. Sexo

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
3	MASCULINO	9	90
	FEMENINO	1	10
	TOTAL	10	100%

Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 19. Sexo



Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Al observar el gráfico podemos notar que un 90% de los encuestados es de género masculino y solo el 10% es femenino, lo que da a entender que la directiva se conforma en su mayoría por hombres y solo hay una representación mínima de las mujeres en el mismo. Lo que se debe de hacer es aperturar caminos y fomentar la participación de ambos géneros, a fin de que juntos trabajen mancomunadamente y puedan concretar la mayor cantidad posible de objetivos. La organización debe considerar que si bien existe un mínimo de representación femenina en la directiva, esta debe de ser respetuosa y objetiva al momento de tomar decisiones y tomar en consideración siempre las opiniones de este género, las mismas que son realmente muy importantes.

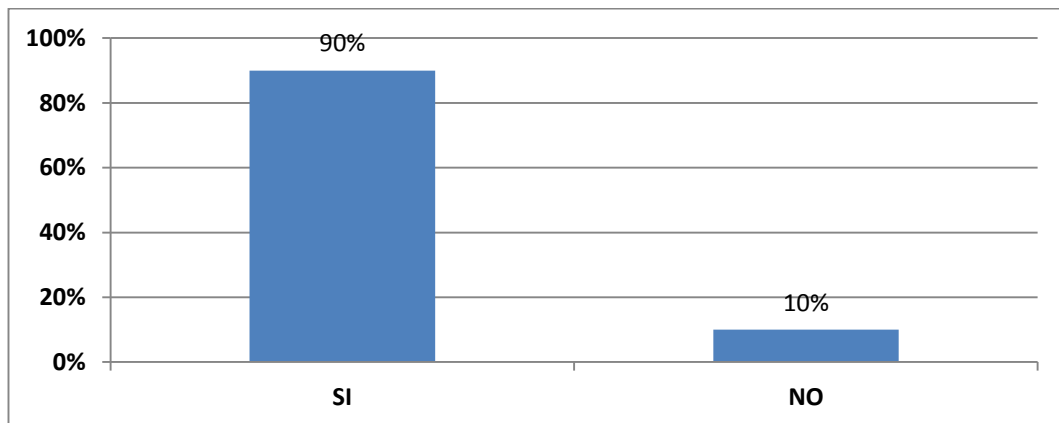
Tabla 20. Importancia de generar Capacitaciones

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
4	SI	9	90
	NO	1	10
	TOTAL	10	100%

Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 20. Importancia de generar Capacitaciones



Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono

Elaborado por: La Autora

Del total de las encuestas realizadas, el 90% sostiene si conocer la importancia de generar capacitaciones de acuerdo a su rol, a diferencia de un 10% de los encuestados que manifiestan no conocer la importancia del tema, es por esta situación que los directivos se deben de preocupar un poco más por generar capacitaciones pertinentes y formativas que estén siempre orientadas a mejorar el rol que desempeñan en la organización, ya que ellos son la parte principal de la misma y es de vital importancia que se capaciten de la mejor manera y así mismo busquen las mejores oportunidades de capacitación para todos los integrantes de la organización.

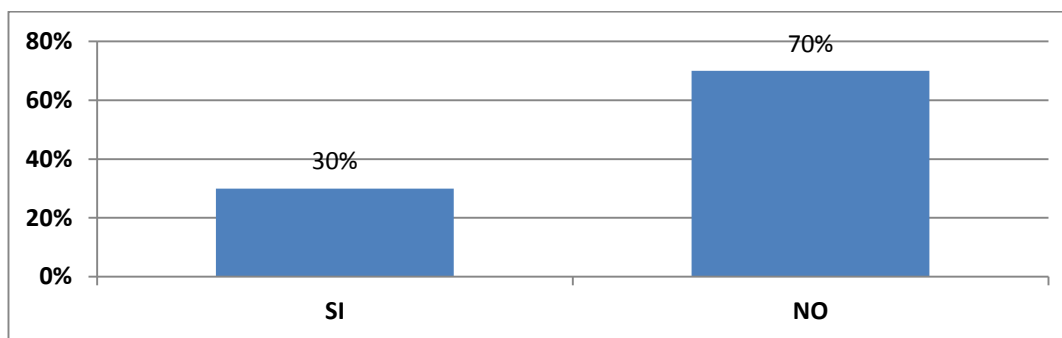
Tabla 21. Instituciones que propicien el Fortalecimiento de Capacidades

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
5	SI	3	30
	NO	7	70
	TOTAL	10	100%

Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 21. Instituciones que propicien el Fortalecimiento de Capacidades



Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Según la base de datos de las encuestas aplicadas en el desarrollo de la investigación se determina que un 70% de los encuestados manifiestan que no conocen de alguna institución que propicie el fortalecimiento de las capacidades a nivel directivo, a diferencia de un 30% que destaca si conocer sobre alguna institución que brinda estos servicios. Esta situación si bien es cierto es un poco negativa, se rescata el lado positivo, al poder trabajar con el 30% de los encuestados que dicen si conocer instituciones que brindan este servicio, ya que serán ellos quienes informen donde se encuentran dichas instituciones, para que de esta manera el porcentaje que no conoce que en su mayoría es alto, se pueda capacitar y lograr adquirir más habilidades y conocimientos.

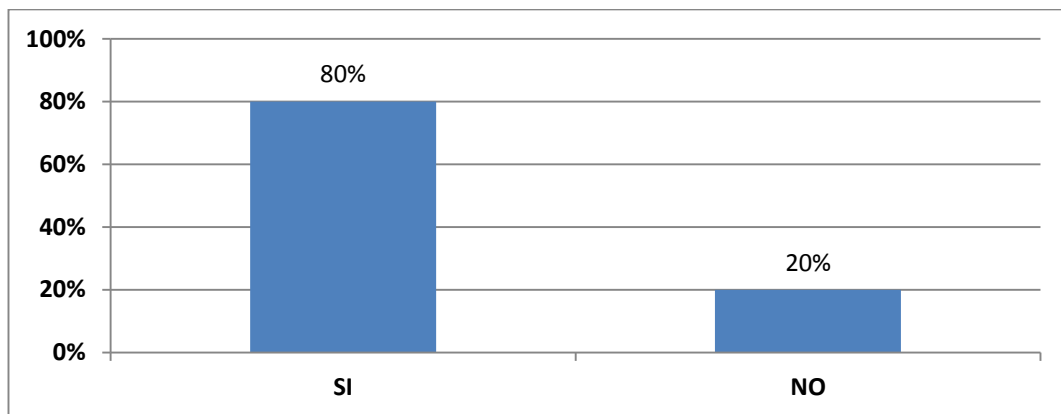
Tabla 22. Disposición a capacitarse sobre Fortalecimiento de Capacidades

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
6	SI	8	80
	NO	2	20
	TOTAL	10	100%

Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 22. Disposición a capacitarse sobre Fortalecimiento de Capacidades



Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Del total de las encuestas aplicadas se evidencia que un 80% de los directivos si estarían dispuestos a capacitarse sobre el fortalecimiento de capacidades para mejorar la asociación, continuado por un 20% que no estaría dispuesto a capacitarse por diversas razones. En este caso lo que se debe de hacer es propiciar los mecanismos necesarios para que ese 80% se capacite de la mejor manera y tratar de conseguir que el 20% restante que está un poco indeciso se involucre más en las capacitaciones, a fin de que todos los miembros de la directiva puedan fortalecer sus capacidades y brindar lo mejor para la organización.

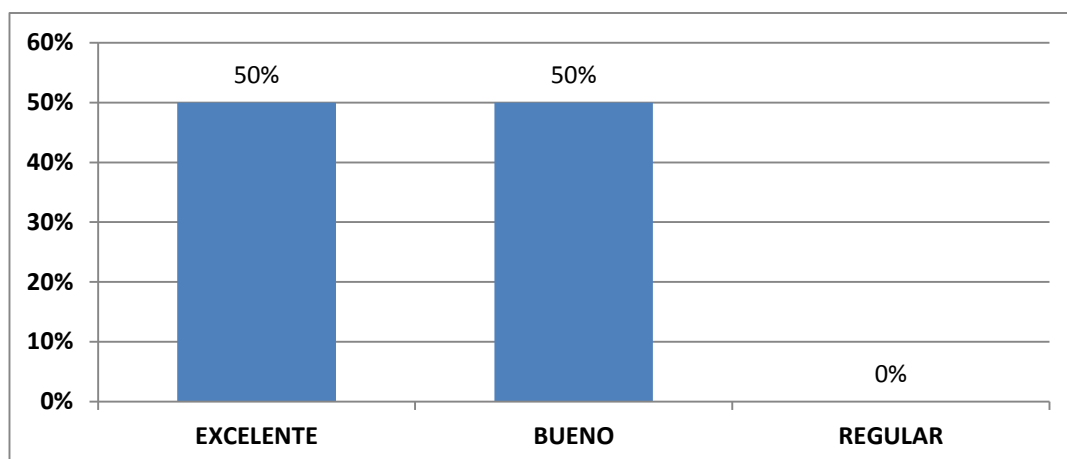
Tabla 23. Nivel de Compromiso

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
7	EXCELENTE	5	50
	BUENO	5	50
	REGULAR	0	0%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 23. Nivel de Compromiso



Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono

Elaborado por: La Autora

Considerando los resultados de las encuestas realizadas se revela una igualdad de resultados, un 50% expresa que el nivel de compromiso que tienen los directivos con la asociación es excelente y finalmente un 50% de los mismos califica su nivel de compromiso como bueno, es decir que los directivos si están comprometidos con la organización y están aportando en lo que más se pueda, ya que si se está comprometido en su totalidad, se podrá mejorar la administración de la organización y por ende se generaran más oportunidades de desarrollo, lo cual sería muy beneficioso para todos los que conforman la organización.

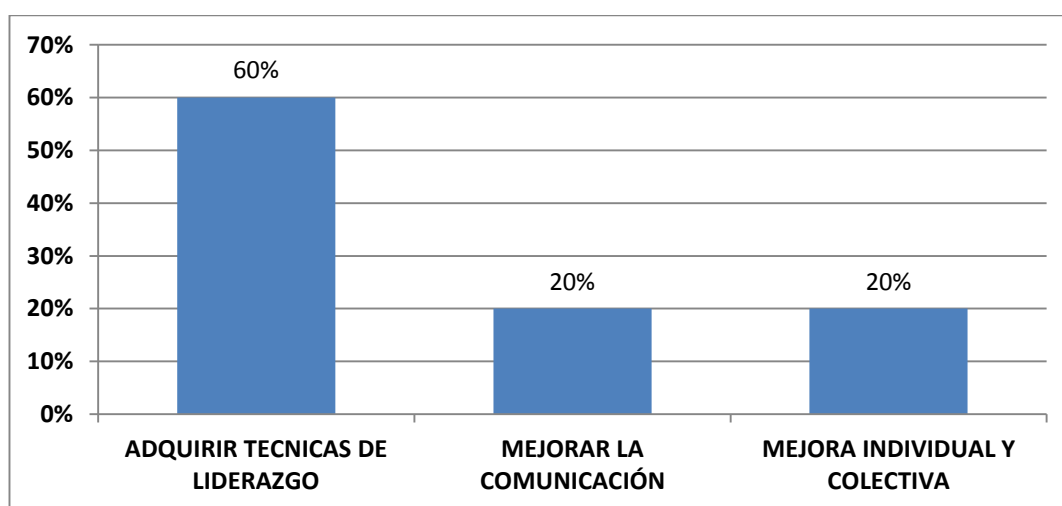
Tabla 24. Incentivos para Capacitarse

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
8	ADQUIRIR TÉCNICAS DE LIDERAZGO	6	60
	MEJORAR LA COMUNICACIÓN	2	20
	MEJORA INDIVIDUAL Y COLECTIVA	2	20
	TOTAL	10	100%

Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 24. Incentivos para Capacitarse



Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Los encuestados mencionan en un 60% que el motivo que le incentiva a recibir capacitaciones es para adquirir técnicas de liderazgo, seguido de un 20% que se destaca por mejorar su comunicación y finalmente un 20% del total porcentual expresa que lo hacen para mejorar individual y colectivamente. El incentivo que tienen los directivos es bueno ya que ellos aprovecharan al máximo las oportunidades de capacitación, para que puedan replicarlas en su momento en todos los miembros de la organización, o para tomar mejores decisiones en beneficio de todos y en búsqueda de objetivos en conjunto.

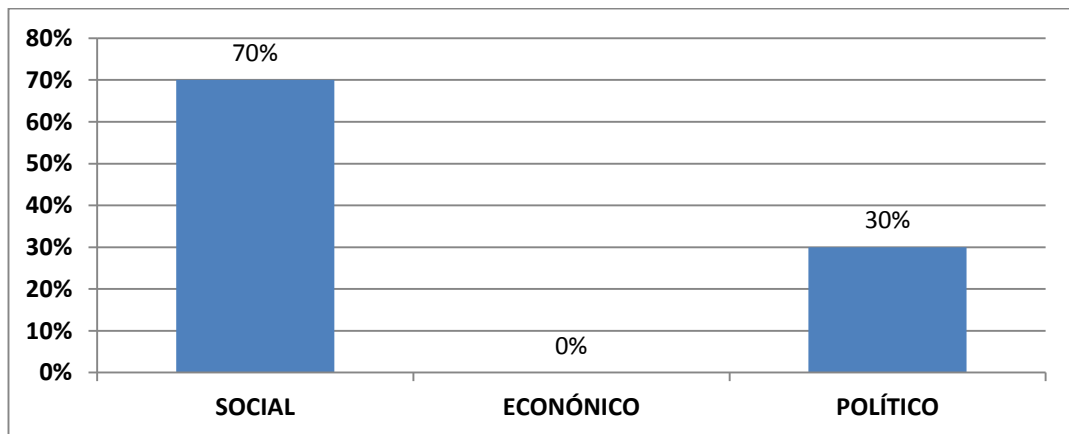
Tabla 25. Problemas presentados dentro de la Asociación

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
9	SOCIAL	7	70
	ECONÓNICO	0	0
	POLÍTICO	3	30
	TOTAL	10	100%

Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 25. Problemas presentados dentro de la Asociación



Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Según las encuestas receptadas se evidencia que un 70% de los problemas presentados dentro de la asociación son de orden social, seguido de un 30% que son de carácter político, razón por la cual hay que trabajar inmediatamente para poder resolver estos problemas que en su mayoría son de ámbito social, los mismos que deben ser aclarados y solucionados con prontitud para que estos no afecten el correcto direccionamiento de la organización. En lo referente al tema político hay que saber diferenciar las cosas y dejar de un lado las ideologías y más bien trabajar en conjunto en beneficio de todos los directivos y socios.

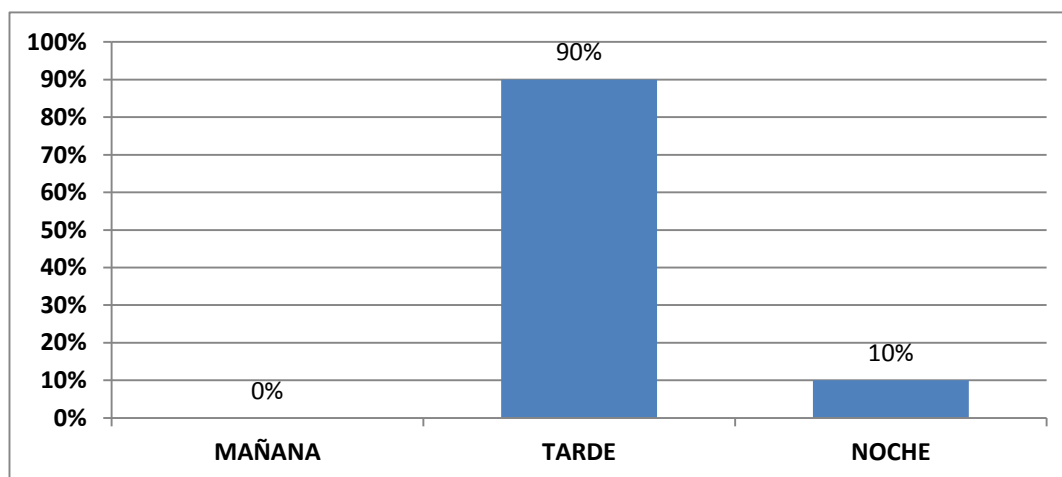
Tabla 26. Horarios para asistir a los Cursos de Capacitación

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
10	MAÑANA	0	0
	TARDE	9	90
	NOCHE	1	10
	TOTAL	10	100%

Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 26. Horarios para asistir a los Cursos de Capacitación



Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Considerando las opiniones de los encuestados, se puede evidenciar que los horarios más convenientes para poder asistir a los cursos de capacitación son en las tardes, ya que el 90% lo expresó así, en cambio un 10% se decidió por los horarios de la noche, ya que en ese horario ya se han desocupado de sus labores cotidianas y tienen el tiempo para poder asistir. Es por eso que se debe de generar capacitaciones con horarios flexibles que permitan a los directivos acceder a este tipo de beneficios que en sí son muy importantes para el crecimiento de la organización.

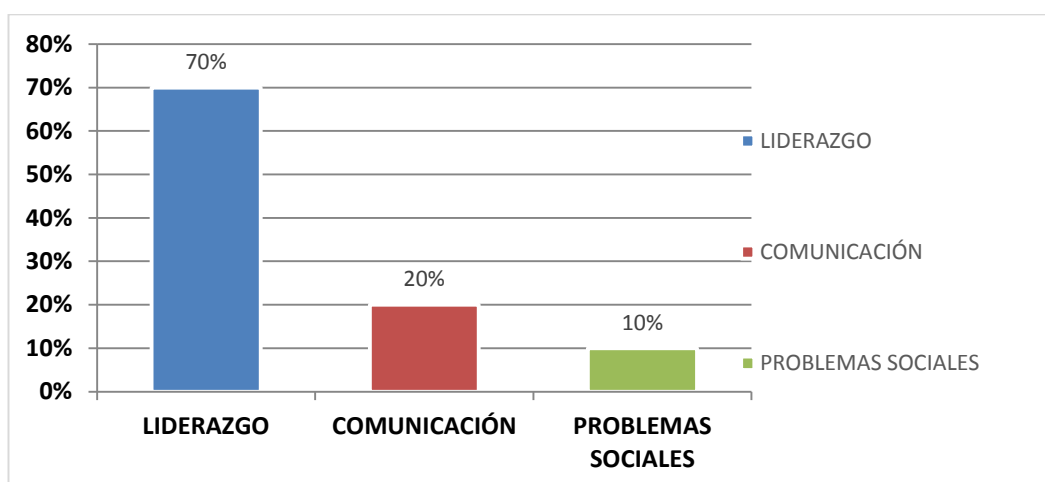
Tabla 27. Temas deficientes para el desempeño del Rol dentro de la Asociación

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
11	LIDERAZGO	7	70
	COMUNICACIÓN	2	20
	PROBLEMAS SOCIALES	1	10
	TOTAL	10	100%

Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 27. Temas deficientes para el desempeño del Rol dentro de la Asociación



Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Del total de los encuestados se evidencia en un 70% que los temas de mayor deficiencia para el desempeño que cumple dentro de la asociación es el liderazgo, seguido de un 20% que sostienen deficiencias en la comunicación y finalmente un 10% que se destaca por problemas sociales, motivos suficientes para que los directivos se capaciten en estos temas y puedan aprender lo que más puedan, ya que una vez superadas estas deficiencias, ellos podrán dirigir la organización con total normalidad y sin perjuicio alguno de que vayan a cometer algún error.

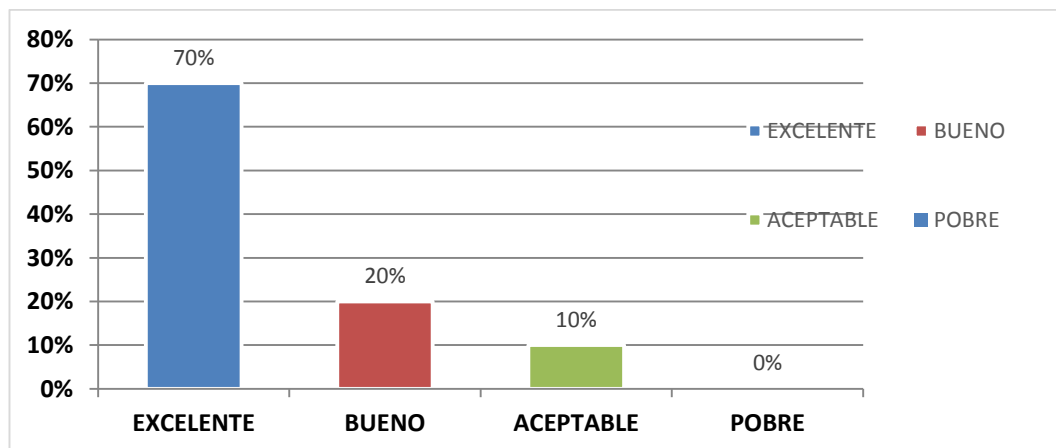
Tabla 28. Calificación de la labor dentro de la Asociación

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
12	EXCELENTE	7	70
	BUENO	2	20
	ACEPTABLE	1	10
	POBRE	0	0
	TOTAL	10	100%

Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 28. Calificación de la labor dentro de la Asociación



Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

El 70% de los encuestados manifestaron que califican su labor dentro de la asociación como excelente, seguido de un 20% que se califica como bueno y finalmente un 10% que se menciona como aceptable. Es decir que para la mayoría de los directivos la labor que se realiza es excelente y buena, lo que da a entender que la directiva si está comprometida con los objetivos de la organización y es por eso que trabaja arduamente para que se logren los mismos en pro de los socios y directiva como tal.

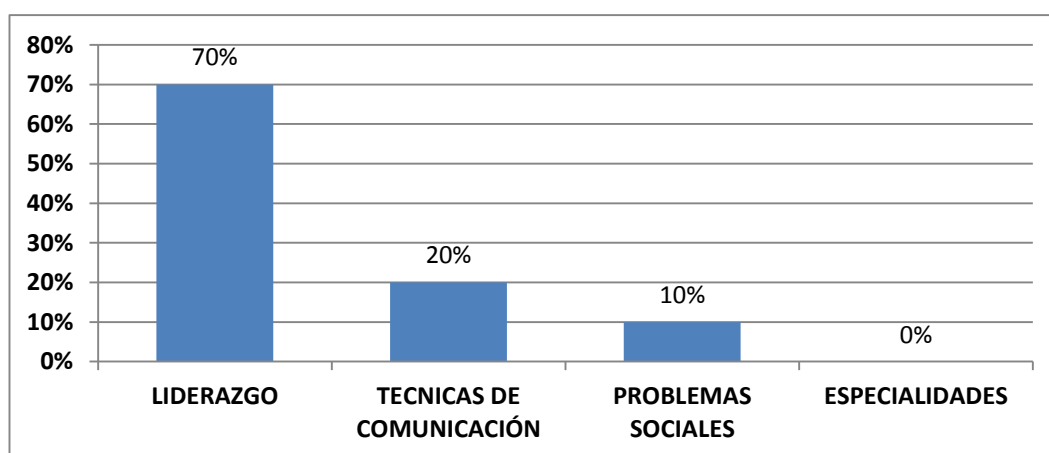
Tabla 29. Temas de Capacitación de mayor interés

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
13	LIDERAZGO	7	70
	TECNICAS DE COMUNICACIÓN	2	20
	PROBLEMAS SOCIALES	1	10
	ESPECIALIDADES	0	0
	TOTAL	10	100%

Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 29. Temas de Capacitación de mayor interés



Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Del 100% de las encuestas realizadas se demuestra en un 70% que los temas de capacitación de mayor interés de acuerdo a su rol es el de liderazgo, seguido de un 20% que sostiene que las técnicas de comunicación serían una buena alternativa y finalmente un 10% que expresa que los problemas sociales serían un tema de vital importancia para capacitarse, sin embargo los directivos deben de escoger los temas de capacitación más apropiados para que de esta manera ellos puedan ser artífices de cambio y a su vez puedan impartir esos conocimientos en los socios de la organización.

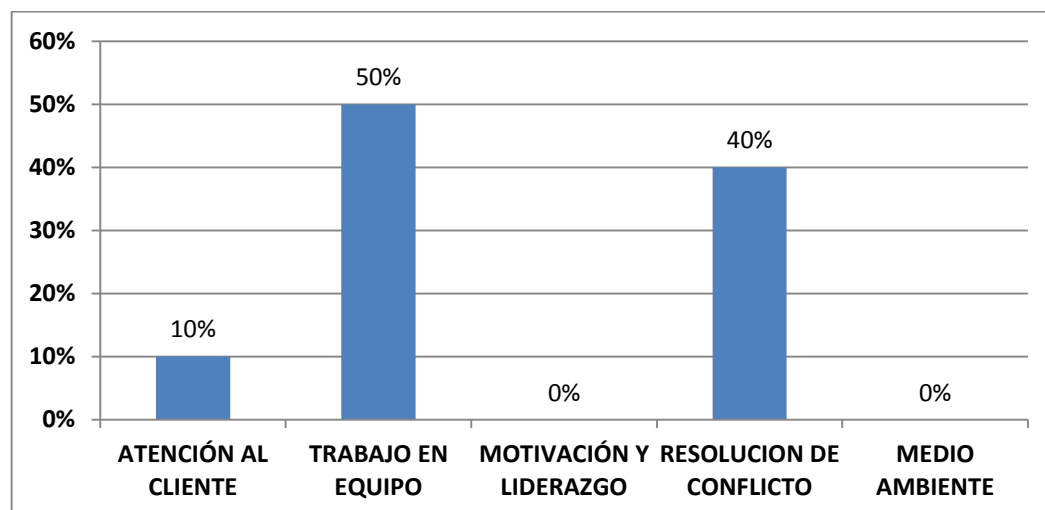
Tabla 30. Participación en alguna Capacitación

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
14	ATENCIÓN AL CLIENTE	1	10
	TRABAJO EN EQUIPO	5	50
	MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO	0	0
	RESOLUCION DE CONFLICTO	4	40
	MEDIO AMBIENTE	0	0
	TOTAL	10	100%

Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 30. Participación en alguna Capacitación



Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

En lo que respecta a los tipos de capacitaciones recibidas, el 50% de los encuestados mencionó haber recibido capacitación sobre trabajo en equipo, seguido de un 40% que expresó haber estado en resolución de conflictos y un 10% en atención al cliente, temas de capacitación que son muy importantes y muy productivos, ya que al haber estado en este tipo de capacitaciones se logra tener una mejor perspectiva de las situaciones que se presentan y por ende tomar las decisiones más apropiadas.

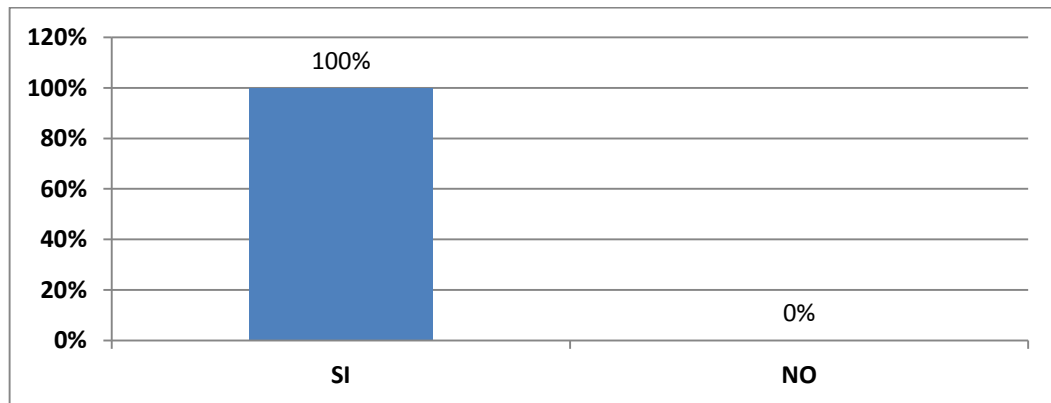
Tabla 31. Cumplimiento de Políticas y Objetivos planteados

ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
15	SI	10	100
	NO	0	0
	TOTAL	10	100%

Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Gráfico 31. Cumplimiento de Políticas y Objetivos planteados



Fuente: Directivos de la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono.

Elaborado por: La Autora

Los encuestados en su totalidad, es decir el 100% mencionó que si cumple a cabalidad los objetivos planteados dentro de la organización, situación que es muy positiva e importante, ya que con ello se evidencia un compromiso sincero por parte de los directivos, los mismos que brindan todo su esfuerzo para sacar adelante la organización, pero que deben tener siempre el apoyo de todos los integrantes de la asociación para que de esta forma se pueda evidenciar un compromiso total y recíproco de ambas partes, siempre pensando en el beneficio en conjunto y en la toma de decisiones más acertadas para todos.

2.5 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Las encuestas aplicadas en el barrio Libertad del cantón La Libertad, se plantearon en base a las variables dependiente e independiente, con el objetivo de comprobar la hipótesis planteada en esta investigación.

Teniendo como hipótesis que: Las estrategias fortalecerán las capacidades permitiendo mejorar la organización de comerciantes minoristas Asociación El Bono del barrio Libertad avenida Octava del cantón La Libertad, año 2015, esto se comprueba debido a las respuestas emitidas. Al sumar un alto porcentaje de afirmaciones se reconoce que los comerciantes minoristas necesitan ser capacitados para el desarrollo de sus capacidades en la asociación.

Por otra parte se presentara el diseño de la propuesta de la presente tesis donde se establece un modelo de gestión, orientada hacia los procesos asociativos de la asociación El Bono, el cual se ha creado con el propósito de mejorar la situación actual y futura de esta asociación

CAPÍTULO III

PROPUESTA

ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DE COMERCIANTES MINORISTAS ASOCIACIÓN EL BONO DEL BARRIO LIBERTAD AVENIDA OCTAVA DEL CANTÓN LA LIBERTAD

3.1 ANTECEDENTES DEL CANTÓN LA LIBERTAD

La Libertad se muestra ubicada en la parte más occidental de la Provincia de Santa Elena, entre los cantones de Santa Elena y Salinas, que sin duda alguna es la parte más occidental del Ecuador y aún de la América del Sur, partiendo desde el Canal de Panamá, siendo superado únicamente en longitud geográfica por punta Peña negra en Perú.

Gráfico 32. Ubicación del Cantón



Fuente y Elaboración: GAD Cantón La Libertad

Una de las fortalezas que tenemos en lo educativo, la presencia de la Universidad Península de Santa Elena, UPSE marca nuevas expectativas para la juventud del cantón y cambia el nivel de migración de los jóvenes para realizar sus estudios universitarios en Quito o Guayaquil.

En el aspecto económico, el cantón La Libertad es el centro de acopio para la actividad turística de la Provincia de Santa Elena, principalmente de alimentos (hoteles, almacenes, tiendas, restaurantes), constituyéndose el comercio en el sector de mayor crecimiento en el cantón, su movimiento es muy dinámico, generando autoempleo para la población, tratándose en su mayoría de un comercio informal, encontrándose con una mala planificación por parte de las instituciones públicas a cargo, pues su ubicación genera desorden en la urbe.

Las actividades turísticas están siendo potencialmente destinadas hacia el entretenimiento y diversión. En la industria, la refinería de petróleo ubicada en La Libertad, constituye una actividad que aporta con sus derivados al país, generando fuentes de trabajo para sus habitantes.

La pesca, constituye otra de las ramas económicas que ha permitido dinamizar la economía local y de la provincia de Santa Elena, con la ubicación del Puerto Pesquero en Antoncito, se espera que esta actividad genere mayores ingresos para aquellos que viven de ella.

También cuenta con instituciones Financieras, que brindan facilidades al comerciante permitiéndoles desarrollar y expandir sus negocios. Entre estas están:

1. Banco Bolivariano
2. Banco de Guayaquil
3. Banco del Pacifico
4. Banco del Austro
5. Banco del Pichincha
6. Banco Comunal Finca
7. Banco Solidario.
8. Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Octubre
9. Fundación D´ Miro
10. Cooperativa de Ahorro y Crédito Daquilema.
11. Cooperativa de Ahorro y Crédito La J.E.P.

Entre las Entidades Públicas tenemos el SRI (Servicio de Rentas Internas), es una entidad técnica y autónoma que tiene la responsabilidad de recaudar los impuestos y velar por la inclusión de nuevos contribuyentes. La finalidad de esta institución es consolidar la cultura tributaria en el país y promover el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias de los ciudadanos.

El SRI, recaudo aproximadamente en el 2013, el monto de 3500 millones de dólares que corresponden a las provincias del Guayas Santa Elena, Los Ríos y el Oro, las mismas que pertenece a la Regional Litoral Sur.

Según datos del último censo en el 2010, el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) reportó que la Provincia de Santa Elena asciende a 308.693 habitantes, de esta población el Cantón La Libertad tiene 95.942 habitantes, por tanto el 32% de la población de la provincia pertenece a éste cantón.

3.1.1 ANTECEDENTES Y PROBLEMATIZACIÓN DE LA ASOCIACIÓN EL BONO

La actividad económica permite el desarrollo de los pueblos, el crecimiento de su gente y el futuro próspero de la juventud. En La Libertad se realizan múltiples actividades, entre las cuales se destaca el sector comercial, siendo el motor económico de la provincia.

Se han formado varias asociaciones de comerciantes en este Cantón, una de ellas es la Asociación de Comerciantes Minoristas de Artículos Varios “EL BONO”, asociación sobre la que se desarrolla este proyecto, su actividad económica se realiza en el sector del Barrio Libertad y se dedican a la venta de ropa, zapatos, bisutería, carteras, artículos de bazar, relojería, y otros.

Esta asociación está conformada por 129 asociados, que diariamente laboran para obtener sus ingresos y mantener sus hogares, siendo el presidente el Sr. Héctor Tomalá Constante. Todos los puestos tienen el respaldo del GAD del Cantón la Libertad para ejercer su actividad comercial en el sitio designado. En la actualidad, el incremento de la informalidad comercial en el Cantón La Libertad entre otras causas, se debe a la resistencia de los comerciantes a la formalidad y al poco efecto motivador que tienen los socios. El censo económico del país, año 2010, indica que de un total de 8.997 comerciantes encuestados en el Cantón La Libertad el 54% posee Registro Único de Contribuyente (RUC), entendiéndose que el 46% no lo posee, lo que demuestra los altos índices de informalidades existentes en la Provincia.

Esta informalidad comercial también se registra en la Asociación De Comerciantes Minoristas (ACM) de artículos varios “Bahía el Bono” ubicada en

el sector central del Cantón la Libertad, esta asociación presenta la independencia a las normativas legales de la siguiente manera: El 67,25% de un total de 116 comerciantes, no tiene ningún documento que acredite su formalidad, así mismo del 2,58% que manifiesta tener RUC y el 30,17% se encuentra registrado en el Régimen Simplificado Ecuatoriano (RISE), lo que muestra la informalidad bajo la cual trabaja esta asociación.

Según el censo económico 2010, en la provincia de Santa Elena existen 8.815 establecimientos, de los cuales 4.540 se encuentran ubicados en el Cantón la Libertad, siendo la actividad comercial quien participa de manera importante en los ingresos generados por la provincia, alcanzando esta actividad el 66%; seguido por las actividades de servicios con el 28% y manufacturas con el 6%, tal como se muestra en el gráfico 1, además es la actividad comercial la que genera mayores plazas de trabajo en este cantón, con un total de 9.798.

3.2 MISIÓN

Promover estrategias de fortalecimiento de capacidades para mejorar la organización de comerciantes minoristas asociación El Bono del barrio Libertad, mejorando así sus capacidades en temáticas que servirán de base para la sostenibilidad del grupo.

3.3 VISIÓN

Para el 2020, los miembros de la Asociación El Bono han fortalecidos sus capacidades y se encuentran con las competencias, habilidades para que sus actividades emprendidas tengan mejor y mayor sustento promoviendo así la organización comunitaria logrando el desarrollo.

3.4 VALORES

Los valores que se debe poseer para lograr las estrategias de fortalecimiento de capacidades para mejorar la organización en los miembros de la Asociación El Bono son:

- Responsabilidad.- La responsabilidad en cada una de las estrategias a emprender, para que las personas puedan administrar de manera efectiva los recursos disponibles y que sean destinados a las prácticas respectivas.
- Cultura de ahorro.- Los miembros de la asociación deberán estar inmerso en acciones y experiencias asociativas que contribuyan al ahorro de los miembros de la asociación.
- Compromiso.- Compromiso para la administración adecuada de la asociación de comerciantes El Bono, para poder así tener garantizado el stock de productos necesarios para la venta.
- Trabajo en Equipo.- Ante una sociedad cada vez más exigente es necesario desarrollar el trabajo en equipo.
- Honestidad.- Todas las acciones emprendidas por los socios serán realizadas con total honestidad a fin de establecernos como una organización seria y cumplidora de sus compromisos y obligaciones.
- Trabajo colaborativo.- Sin duda es uno de los principales que va de la mano con los valores anteriormente mencionados, para de esta manera poder realizar las acciones pertinentes.

3.5 OBJETIVOS

3.5.1 OBJETIVO GENERAL

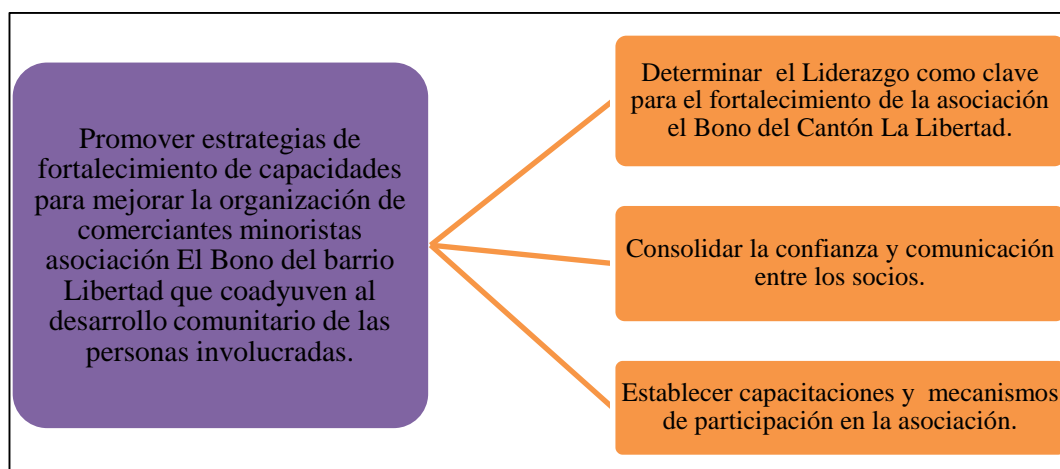
Promover Estrategias de Fortalecimiento de Capacidades para mejorar la Organización de Comerciantes Minoristas de la Asociación El Bono del barrio Libertad Cantón La Libertad que coadyuven al desarrollo comunitario de las personas involucradas.

3.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el Liderazgo como clave para el fortalecimiento de la asociación el Bono del Cantón La Libertad.
- Consolidar la confianza y comunicación entre los socios.
- Establecer capacitaciones y mecanismos de participación en la asociación.

3.6 FLUJO DE LA PROPUESTA

Gráfico 33. Flujo del Sistema de Acciones



Fuente: Levantamiento de información

Elaborado por: La Autora

3.6.1 CONTENIDO DE LA ESTRATEGIA DE ARTICULACIÓN CON ACTORES

En la Asociación de Comerciantes El Bono, mediante la aplicación de esta estrategia se logrará un desarrollo endógeno que es un modelo de desarrollo que busca potenciar las capacidades internas de una comunidad de adentro hacia afuera, para que sea sustentable y sostenible en el tiempo.

El proyecto se puede desarrollar ya que los interesados cuentan con las suficientes destrezas, habilidades y conocimientos empíricos que han aprendido de generación en generación para la comercialización y venta de los productos de la asociación El Bono.

3.6.2 CONTENIDO DE LA ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

Matriz de los talleres

Tabla 32. Taller de Orientación y Apoyo en la creación y consolidación de Asociatividad

OBJETIVO: Fortalecer los conocimientos básicos para la conformación y consolidación de la asociación

CONTENIDO	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA/ RECURSOS	TIEMPO / EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Asesoramiento en la creación de asociatividad. Fases de crecimiento y consolidación de la asociación. 	<ol style="list-style-type: none"> Presentación del tema Entrega de los materiales con el contenido a tratar, para cada persona. Presentación gráfica y videos con cada temática a tratar. Exposición de los temas programados. Organización de equipos de trabajos para el análisis de los temas Plenaria y exposición de carteles o Paleógrafos por equipo. Compromisos, evaluación y asignaciones. 	<p><u>METODOLOGÍA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Expositivo - motivacional Aprendizaje cooperativo Estudio de casos Resolución de problemas <p><u>RECURSOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Aula Proyector Videos Material impreso Marcadores Pliegos de papel Cinta de papel 	<p><u>TIEMPO</u></p> <p>Serán 3 talleres, de 3 horas por cada tema para tratar su contenido.</p> <p><u>EVALUACIÓN</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Pruebas objetivas Memorias de prácticas Pruebas de respuesta corta Pruebas de ejecución de tareas Escala de actitudes

Fuente: Levantamiento de información

Elaborado por: La Autora

Tabla 33. Taller de Liderazgo como clave del Fortalecimiento de la Asociación

OBJETIVO: Promover actitudes y valores de transparencia, trato igualatorio, generar cohesión en torno a un objetivo común.

CONTENIDO	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA / RECURSOS	TIEMPO / EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Motivación. Acciones de orientación profesional para empleo y autoempleo. Promover actitudes y valores de transparencia torno a un objetivo común 	<ol style="list-style-type: none"> Presentación del tema Entrega de los materiales con el contenido a tratar, para cada persona. Presentación gráfica y videos con cada temática a tratar. Exposición de los temas programados. Organización de equipos de trabajos para el análisis de los temas Plenaria y exposición de carteles o Paleógrafos por equipo. Compromisos, evaluación y asignaciones. 	<p><u>METODOLOGÍA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Expositivo Aprendizaje cooperativo Estudio de casos Resolución de problemas <p><u>RECURSOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Aula Proyector Videos Material impreso Marcadores Pliegos de papel Cinta de papel 	<p><u>TIEMPO</u></p> <p>Serán 3 talleres, de 3 horas por cada tema para tratar su contenido.</p> <p><u>EVALUACIÓN</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Pruebas objetivas Memorias de prácticas Pruebas de respuesta corta Pruebas de ejecución de tareas Escala de actitudes

Fuente: Levantamiento de información

Elaborado por: La Autora

Tabla 34. Taller de Fortalecimiento de los Mecanismos de Participación de los Socios

OBJETIVO: Incentivar el compromiso de los socios para con su asociación.

CONTENIDO	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA / RECURSOS	TIEMPO / EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Formación emprendedora mediante la experiencia: Actividades productivas. (Los talleres serán de acuerdo a las actividades productivas planificadas por parte de los beneficiados) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación del tema 2. Entrega de los materiales con el contenido a tratar, para cada persona. 3. Presentación gráfica y videos con cada temática a tratar. 4. Exposición de los temas programados. 5. Organización de equipos de trabajos para el análisis de los temas 6. Plenaria y exposición de carteles o Paleógrafos por equipo. 7. Compromisos, evaluación y asignaciones. 	<p><u>METODOLOGÍA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Expositivo • Trabajo en equipo • Aprendizaje cooperativo <p><u>RECURSOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aula • Proyector • Videos • Material impreso • Marcadores • Pliegos de papel • Cinta de papel 	<p><u>TIEMPO</u></p> <p>Serán 5 talleres, de 3 horas por cada tema para tratar su contenido.</p> <p><u>EVALUACIÓN</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Pruebas objetivas • Memorias de prácticas • Pruebas de respuesta corta • Pruebas de ejecución de tareas • Escala de actitudes

Fuente: Levantamiento de información

Elaborado por: La Autora

3.6.3 CONTENIDO DE LA ESTRATEGIA DE ASOCIATIVIDAD

Es importante que el grupo de beneficiarios piense en la conformación de una asociación, para la consecución de los objetivos. En este aspecto la asociación que deben constituir va ser de órgano comercial, la misma que se registrará bajo los parámetros de la Ley Orgánica Economía Popular y Solidaria.

En el Art. 1. Se entiende por economía popular y solidaria, al conjunto de formas y prácticas económicas, individuales o colectivas, auto gestionadas por sus propietarios que, en el caso de las colectivas, tienen, simultáneamente, la calidad de trabajadores, proveedores, consumidores o usuarios de las mismas, privilegiando al ser humano, como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre el lucro y la acumulación de capital.

3.6.3.1 Proceso de Constitución de Asociaciones E.P.S

En el Reglamento de Ley Orgánica Economía Popular y Solidaria en el artículo 2 establece los procesos para establecer y constituir una organización sujeta a la ley, así como el requerimiento mínimo a fin de cumplir los parámetros sustentados por esta normativa, entre ellas la convocatoria a la primera asamblea constitutiva, los documentos, actas, nómina de los integrantes, la directiva provisional a fin de que gestionen la aprobación de los estatutos y la vida jurídica de la organización ante la Superintendencia.

3.6.3.2 Documentos que se debe presentar para la aprobación de una asociación E.P.S.

Se debe presentar un acta de la asamblea constitutiva, la misma que contendrá el siguiente:

1. Lugar y fecha de constitución
2. Expresión libre y voluntaria de constituir la organización
3. Denominación, domicilio y duración.
4. Objetivo social
5. Monto del fondo o capital social inicial
6. Nombres, apellidos, nacionalidad, número de cedula de identidad de los fundadores.
7. Nómina de la Directiva provisional, y,
8. Firma de los integrantes fundadores o sus apoderados.

3.6.3.3 Requisitos

Entre los requisitos básicos para solicitar personería jurídica se proponen los siguientes:

- Solicitud de constitución.
- Solicitud de reserva de nombre o denominación de la organización.
- Copia certificada del acta constitutiva, suscrita por lo menos de diez socios fundadores.
- Nómina de fundadores, que incluya, apellidos y nombres completos, ocupación, número de cédula, aporte inicial y firma
- Copia en dos ejemplares del estatuto social.
- Copia del Certificado de depósito inicial de los aportes al capital social, con el monto fijado por el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social, tres salarios básicos, se recomienda abrir una cuenta en una cooperativa de ahorro y crédito local.

La asociación también deberá registrar en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social, ya que es el ente responsable del registro público de las

personas y organizaciones, sujetas a la ley, esta se llevara en forma numérica y secuencial. Para esto deberán presentar una declaración suscrita por el titular de la unidad, en el conste el tipo de actividad, los nombres y apellidos de los integrantes y copia de cedula.

Además de eso, la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, simultáneamente con el registro de directivos y representante legal, emitirá la autorización de funcionamiento que será exhibida en la oficina principal de la asociación. En la misma forma se procederá con la autorización de funcionamiento de oficinas operativas.

3.6.4 FORTALECIMIENTO SOCIO-ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA ASOCIACIÓN EL BONO

La Asociación de Comerciantes El Bono para consolidarse y ser sostenible en el mercado, antes que nada debe de asegurar que sus socios compartan una misión y visión institucional.

Es por eso que para fortalecer socio-organizacionalmente a la Asociación de Comerciantes El Bono, es importante promocionar y consolidar entre los socios los principios y valores que se detallan a continuación:

- **Confianza**

Los socios de la Asociación de Comerciantes El Bono necesitan llegar a conocerse, compartir valores y objetivos comunes y sobre todo estar dispuestos a respetar las reglas que se acuerden entre todos los asociados.

La confianza que se desarrolla al interior de la asociación será la base para la sostenibilidad social debiendo ser mutua entre socios y su líder.

- **Liderazgo**

Los socios deben de entender clara y perfectamente el rol que cumplirá el líder dentro de la asociación.

La Asociación de Comerciantes El Bono necesita de un líder que tenga una actitud emprendedora en los negocios. Es por eso que los valores que debe poseer un líder son la tenacidad, esfuerzo, compromiso, honestidad, lealtad, disciplina. Además debe de poseer talento para manejar las relaciones humanas y habilidad para trabajar en equipo.

- **Comunicación**

En la Asociación de Comerciantes El Bono debe de existir una comunicación eficiente, transparente y oportuna, es por eso que se debe de conocer que se va a comunicar y cómo se va a hacerlo.

- **Participación**

La confianza que se desarrolle al interior de la Asociación de Comerciantes El Bono y la presencia y aceptación del líder, facilitarán la participación activa de todos los socios en las actividades que se realicen.

- **Compromiso**

El compromiso de los socios de la Asociación de Comerciantes El Bono con los objetivos estratégicos y las metas de corto y mediano plazo, se facilita si el líder incentiva la participación activa de todos los socios y la buena comunicación interna.

3.6.5 EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN SOCIO-ORGANIZATIVA

Los aspectos más importantes que determinarán la buena marcha socio-organizativa de la Asociación de Comerciantes el Bono serán: la confianza, el liderazgo, la comunicación, la participación y el compromiso.

Tabla 35. Confianza

TIPOS DE VARIABLES	VARIABLES
ECONÓMICAS	Un beneficio económico que alcanzarían los socios de la Asociación El Bono son las ganancias, por la actividad que realizan y por el simple hecho de estar asociados.
SOCIO-CULTURALES	*Valores y principios comunes en los asociados. *Conocimiento mutuo entre los asociados. *Existencia interna de una cultura emprendedora.
PRODUCTIVO	*Experiencia de los asociados en la actividad comercial que promueve la asociación. *Igualdad entre los asociados en cuanto a calidad de los artículos e infraestructura.
ORGANIZACIONALES	*Existencia de reglamento interno de la asociación de comerciantes El Bono. *Cumplimiento del reglamento interno. *Trabajo en equipo al interior de la asociación.

Fuente: Orientaciones Estratégicas para el Fortalecimiento de la Gestión Asociativa

Elaborado por: La Autora

Tabla 36. Liderazgo

TIPOS DE VARIABLES	VARIABLES
CAPACIDADES GENERALES	Presencia de valores asociativos, de transparencia, participación, compromiso, equidad en el o los líderes de la asociación de comerciantes El Bono.
CAPACIDADES DE COMUNICACIÓN	*Capacidades de comunicación interna del o los líderes. *Capacidades de comunicación externa del o los líderes con la comunidad.
CAPACIDADES ORGANIZACIONALES	*Capacidades del o los líderes para llevar adelante actividades colectivas. *Capacidades del o los líderes para evaluar resultados. *Capacidades del o los líderes para asegurar la fiscalización de actividades. *Capacidades del o los líderes para establecer alianzas interinstitucionales.
LEGITIMIDAD	*Reconocimiento y credibilidad del o los líderes entre los socios de la Asociación El Bono y la comunidad

Fuente: Orientaciones Estratégicas para el Fortalecimiento de la Gestión Asociativa

Elaborado por: La Autora

Tabla 37. Comunicación

TIPOS DE VARIABLES	VARIABLES
ESTRATÉGICAS	La Asociación El Bono se ha trazado objetivos comunicacionales que identificaran claramente los mensajes que se deben transmitir internamente.
INSTRUMENTALES	La organización contará con un plan comunicacional que incorpora los objetivos de comunicación definidos.
COGNITIVAS	*Conocimiento de los asociados de la misión y visión de la asociación. *Conocimiento de los asociados del reglamento interno establecido. *Conocimiento de los asociados de los valores organizacionales. Conocimiento de los asociados de los objetivos y metas trazados en la asociación. *Conocimiento de los asociados de los resultados económicos de la asociación.

Fuente: Orientaciones Estratégicas para el Fortalecimiento de la Gestión Asociativa

Elaborado por: La Autora

Tabla 38. Participación

TIPOS DE VARIABLES	VARIABLES
ORGANIZACIONALES	<ul style="list-style-type: none"> *Revisión periódica por parte de los socios de la misión y visión organizativas. *Participación de los socios en la planificación organizativa. *Participación de los socios en la evaluación organizativa. *Participación de los socios en actividades de capacitación que promueva la asociación. *Participación de los socios en actividades sociales, recreativas o culturales que realice la asociación.
INCLUSIVAS	<ul style="list-style-type: none"> *Valoración en la asociación de la participación de las mujeres y jóvenes en la asociación.
INSTRUMENTALES	<ul style="list-style-type: none"> *Estructura organizativa establecida. *Mecanismos de participación establecidos.

Fuente: Orientaciones Estratégicas para el Fortalecimiento de la Gestión Asociativa

Elaborado por: La Autora

Tabla 39. Compromiso

TIPOS DE VARIABLES	VARIABLES
ACTITUDINALES	<ul style="list-style-type: none"> *Identificación de los socios con la visión y misión de la asociación. *Respeto de los socios para con los valores de la asociación. *Disposición de los socios a invertir esfuerzo, tiempo y dinero en las actividades promovidas por la asociación. *Las acciones de los socios concuerdan con los objetivos y metas trazadas colectivamente en la asociación.

Fuente: Orientaciones Estratégicas para el Fortalecimiento de la Gestión Asociativa

Elaborado por: La Autora

Las variables expresadas son las que darán sustento a las estrategias para formular e implementar un plan de fortalecimiento de capacidades para mejorar la organización de los comerciantes de la Asociación El Bono del barrio Libertad, avenida La Octava del Cantón La Libertad.

3.6.6 FORTALECIMIENTO SOCIO- ORGANIZATIVO

3.6.6.1 ESTRATEGIAS PARA GENERAR, FORTALECER Y CONSOLIDAR LA CONFIANZA

Para generar confianza en la Asociación de Comerciantes El Bono se debe de generar 4 tipos de actividades.

- **Económicas:** Actividades que generen beneficios económicos a los socios por ser parte de la organización. Este es el factor más importante y el que realmente puede cohesionar a la asociación. En un inicio no tienen que ser grandes beneficios pero sí beneficios reales, que impacten la economía de cada una de los socios.
- **Socio-culturales:** Actividades que permitan a los socios conocerse mejor (actividades recreacionales, deportivas, visitas conjuntas a cada predio familiar), que contribuyan al desarrollo de valores y principios comunes (reflexión conjunta sobre objetivos, elaboración colectiva de normas de convivencia igualitarias — igualdad de derechos y obligaciones para mujeres y hombres—), que instauren en ellos una cultura emprendedora (reflexión conjunta sobre las posibilidades de crecimiento de la asociación, gracias a sus capacidades y recursos).
- **Productivo:** Actividades que permitan conocer las condiciones de comercialización de los productos de los socios, que los motiven a aplicar nuevas técnicas de ventas, para que esto le motive y animen a mejorar la productividad y calidad de los productos.

- Organizacionales: Actividades que garanticen la evaluación permanente de todas las actividades, en función de las metas trazadas, que permitan solventar gastos comunes, operar ágilmente y trabajar en equipo.

3.6.6.2 DESARROLLO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES EN EL LÍDER

Para fortalecer las capacidades del o los líderes, se debe planificar actividades que fomenten los siguientes cuatro aspectos:

- Capacidades generales de liderazgo: Actividades que permitan a los líderes desarrollar capacidades básicas de liderazgo (participación en talleres vivenciales dirigidos por expertos).
- Capacidades de comunicación: Actividades que permitan a los líderes desarrollar capacidades para comunicarse con los socios y capacidades para relacionarse con las instituciones del entorno (cursos, asesorías de expertos).
- Capacidades organizacionales: Actividades que permitan a los líderes manejar técnicas de gestión organizativa (cursos, talleres, asesorías).
- Legitimidad: Actividades que permitan a los líderes ganarse el reconocimiento de los socios (participación en actividades sociales, rendición de cuentas), y actividades que les permitan darse a conocer entre las instituciones del entorno (participación en eventos de la comunidad).

3.6.6.3 DESARROLLO DE ESTRATEGIAS COMUNICACIONALES

La comunicación interna en la Asociación de Comerciantes El Bono, se fortalece en respuesta a tres tipos de actividades:

- **Estratégicas:** Actividades que permitan identificar qué mensajes enviar a los socios para fortalecer la asociación. Según sean las prioridades que se hayan planteado, los mensajes deben estar encaminados a generar confianza y a robustecer la legitimidad de los líderes.
- **Instrumentales:** Actividades (asesorías, consultorías de expertos) que permitan a la asociación preparar un plan de comunicación efectiva (boletines, videos, planificación de visitas de los líderes a los establecimientos de ventas, planificación de campañas comunicacionales, otros).
- **Cognitivas:** Actividades que permitan, mediante los instrumentos comunicacionales desarrollados, que los asociados se apropien de los mensajes clave (refuerzo de la visión y la misión institucional, de los valores organizacionales, de las normativas de la organización, de las metas anuales, de la información técnica y comercial, de los resultados económicos de la organización).

3.6.6.4 FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS SOCIOS

La participación de los socios y su continua interacción se incentiva con las siguientes actividades:

- **Organizacionales:** Actividades que faciliten la participación de los socios en la revisión periódica de la visión y misión institucionales, en la planificación y evaluación organizativa (talleres), en actividades formativas (cursos) y en actividades sociales (festivales, agasajos, almuerzos) lo que promoverá el sentido de pertenencia hacia la institución y sobre todo dando una buena imagen al público.

- **Inclusivas:** Actividades que estimulen la participación de las mujeres en condiciones iguales a los hombres (apoyo organizacional para el cuidado de los hijos) y actividades que promuevan la participación de los jóvenes (incentivos de capacitación) lo que se traducirá en el respeto y confianza del otro.
- **Instrumentales:** Implementación de mecanismos que distribuyan las principales funciones directivas (organigrama) y que establezcan la forma y la periodicidad de las asambleas de la organización (reglamento) esto permitirá tener una adecuada organización institucional y en la cual cada directivo tenga definida su función interna dando mayor facilidad al trabajo sin superponerse roles.

3.6.6.5 FORTALECIMIENTO DEL COMPROMISO DE LOS SOCIOS

Todo plan de fortalecimiento socio-organizativo debe incentivar el compromiso de los socios para con su asociación, en este caso la Asociación de Comerciantes Minoristas El Bono del cantón La Libertad.

Las actividades recomendadas son de tipo actitudinal:

Actitudinales: Actividades que incentiven a los socios a apropiarse de la visión y misión institucionales (talleres), a respetar los valores institucionales (concursos), a invertir esfuerzo, tiempo y dinero en la organización (divulgación de los beneficios de la asociatividad, de experiencias asociativas exitosas) y a actuar conforme a los objetivos y metas trazados colectivamente (evaluaciones periódicas).

CONCLUSIONES

La investigación titulada “ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DE COMERCIANTES MINORISTAS ASOCIACIÓN EL BONO DEL BARRIO LIBERTAD AVENIDA LA OCTAVA DEL CANTÓN LA LIBERTAD” permite obtener las siguientes conclusiones:

- Respecto a las estrategias de fortalecimiento de capacidades para mejorar la organización de comerciantes minoristas asociación el bono, se pudo evidenciar que para lograrlas se debe de tener una comunicación efectiva de los socios, confianza además de compromisos adquiridos para cumplir con los objetivos.
- Respecto a los autores mencionados, el proyecto se enfoca en el desarrollo humano en relación al fortalecimiento de capacidades, Amartya Sen menciona la creación de un entorno en el que las personas puedan desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses más que lo económico.
- En la entrevista aplicada a los miembros de la directiva y socios, se pudo determinar que ellos desean participar en las capacitaciones para el fortalecimiento de la asociación.

RECOMENDACIONES

La investigación titulada “ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DE COMERCIANTES MINORISTAS ASOCIACIÓN EL BONO DEL BARRIO LIBERTAD AVENIDA LA OCTAVA DEL CANTÓN LA LIBERTAD” permite obtener las siguientes recomendaciones:

- Implementar las estrategias propuestas en la presente investigación, ya que fortalecerá las capacidades y habilidades de los socios de la Asociación de comerciantes “El Bono”.
- Se recomienda generar confianza porque es parte fundamental de la comunicación de directivos a socios creando un sentido de pertenencia hacia la asociación.
- Se recomienda que los socios participen en las capacitaciones para el fortalecimiento de la asociación

BIBLIOGRAFÍA

- Grau, M.C. (2012). Los emprendedores sociales: innovación al servicio del cambio social. Barcelona: IESE BUSINESS SCHOOL Universidad de Navarra. Cátedra “La Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo
Disponible en:
http://www.iese.edu/es/files/Cuaderno%2013_tcm5-75666.pdf
- Alvarado Astudillo, María (2012) Análisis descriptivo del impacto del bono de desarrollo humano como alternativa de solución para la reducción de pobreza en la zona urbana de la ciudad de Loja en el primer trimestre de 2012. Tesis para la obtención del título de Economista, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
Disponible en:
<http://www.yumpu.com/.../tesis-economia-soledad-alvaradopdf-universidad>.
- Pena, J, Sánchez, J. (2011). El Capital Social como recurso de la empresa familiar "familiness". Editorial Netbiblo, S,L, (en línea), España.
Disponible en:
<http://books.google.com.ec/>
- Palacios Núñez, G*, (2010). Emprendimiento social: integrando a los excluidos en el ámbito rural. Revista de Ciencias Sociales versión impresa ISSN 1315-9518 Revista de Ciencias Sociales v.16 n.4
Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-5182010000400002&script=sci_arttext.

- Checcini, S., Madariaga, A., (2011). Programa de Transferencia Condicionada. Balance de la experiencia en América Latina y El Caribe. Publicaciones de las Naciones Unidas CEPAL. Santiago de Chile (en línea).
Disponible en:
<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/6/44126/Programas-transferencias-Condicionadas-ALC-95.pdf>
- Recalde Paulina, (2010). La Redimensión de la política social en el Ecuador: El bono de desarrollo humano en el gobierno de Rafael Correa. Línea de Investigación Artículo: Reforma Política Social Observatorio Político – CELA. Facultad de Ciencias Humanas, Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Disponible en:
Disponible en:
<https://www.google.com.ec/#q=LINEA+DE+INVESTIGACION+DE+REFORMA+POLITICA+SOCIAL> (17/07/2013)
- Montaña, Sonia. (2008). Políticas transversales hacia las familias (cap III). (en línea). Revista No. 46. CEPAL - SERIE Seminarios y conferencias. Disponible en:
www.eclac.org/publicaciones/.../ssc46_Políticas_transversales_cap3.pdf
- Echeverría, J (2006). Programas sociales: La institucionalización de los sistemas de gestión (en línea). Ecuador Quito: Facultad de Ciencias Humanas Pontificia Universidad Católica.
Disponible en:
<https://www.google.com.ec/#q=programas+sociales>
- Lederman, D., Messina, J., Pienknagura, S., Rigolono J., (2004). El Emprendimiento en América Latina: Muchas empresas y poca innovación. Banco Mundial, Washington, D.C.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- SENPLADES (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo). (2013-2017). Plan Nacional del Buen Vivir. Quito-Ecuador. (en línea). Ecuador Disponible en versión digital en www.buenvivir.gob.ec
- INEC, Instituto Nacional de Estadística y Censos (en línea). Ecuador Disponibles en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/>
- Ley de Economía Popular y Solidaria. (2011). Ecuador
- Banco Nacional del fomento. Disponible en: <https://www.bnf.fin.ec>
- El telégrafo (10 NOV 2012 05:31:58 pm (GMT-5) Última actualización: 13:17). Los créditos productivos promueven microempresas Beneficiarios del Bono de Desarrollo Humano. Disponible en: www.eltelegrafo.com.ec.



Anexos
Anexo 1. Modelo de entrevista



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

DATOS:

INFORMACION PERSONAL

Nombre y apellidos del entrevistado:

EDAD	SEXO	INSTRUCCIÓN
	M____ F____	

1¿CONOCE EL SIGNIFICADO DE LAS CAPACITACIONES PARA MEJORAR SUS CAPACIDADES?

2 ¿SI LOS DIRECTIVOS DE LA ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES MINORISTAS ORGANIZAN CURSOS DE CAPACITACIÓN ESTARÍA DISPUESTO A CAPACITARSE?

SI NO

3¿ESTARÍA DISPUESTO A CAPACITARSE SOBRE EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA MEJORAR SU ORGANIZACIÓN?

SI NO

4¿ ¿CUÁL ES EL NIVEL DE COMPROMISO QUE TIENE USTED CON SU ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES MINORISTAS?

EXCELENTE BUENO REGULAR

5¿LE GUSTARÍA ASISITIR A CURSOS DE CAPACITACIÓN SOBRE TEMAS DIVERSOS CON EL FÍN DE MEJORAR SUS RELACIONES INTERPERSONALES?

SI NO

6¿LE GUSTARÍA ASISITIR A CURSOS PARA MEJORAR SUS INGRESOS ECONÓMICOS CON SU TRABAJO?

SI NO

7¿EN QUÉ HORARIOS LE GUSTARÍA ASISTIR A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN?

MAÑANA TARDE
NOCHE

8¿LE INTERESARÍA RECIBIR CAPACITACIONES SOBRE FORMALIZACIÓN DE NEGOCIOS?

SI NO

9¿ESTARÍA DISPUESTO A RECIBIR CAPACITACIONES SOBRE ATENCIÓN AL CLIENTE?

SI NO

10 ¿ESTARÍA DISPUESTO A PARTICIPAR EN ALGUN TIPO DE CAPACITACIÓN? ¿EN QUÉ?

DESARROLLO COMUNITARIO	
PLAN DE NEGOCIOS	
ASOCIATIVIDAD	

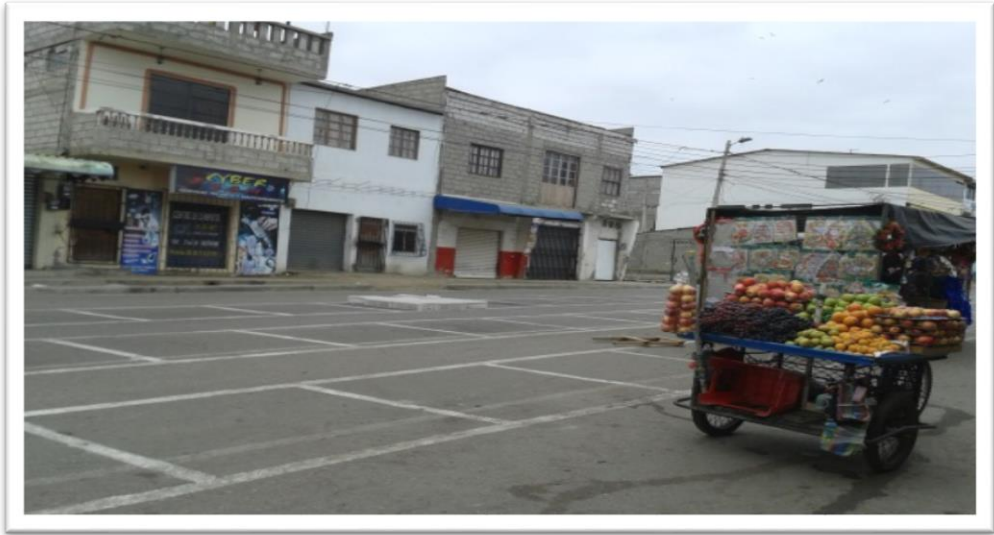
11¿CUMPLE A CABALIDAD LOS OBJETIVOS PLANTEADOS DENTRO DE LA ASOCIACIÓN?

SI NO

12¿CUÁLES SON LOS TEMAS DE CAPACITACIÓN DE MAYOR INTERÉS DE ACUERDO AL ROL O ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA EN SU TRABAJO?

PLAN DE NEGOCIOS	
TÉCNICAS DE VENTA	
ASOCIATIVIDAD	
EMPRENDIMIENTOS	

Anexo 2. Avenida Octava antes de iniciar actividad comercial



Fuente: La Autora

Anexo 3. Diálogo con la secretaria de la Asociacion - Sra Pascuala Pozo



Fuente: La Autora

Anexo 4. Encuesta a Socio



Anexo 5. Encuesta a Socia



Fuente: La Autora

Anexo 6. Encuesta a secretaria de Asociación El Bono



Fuente: La Autora

Anexo 7. Entrevista a socio



Fuente: La Autora

Anexo 8. Final de la actividad diaria



Fuente: La autora