



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE MAGÍSTER EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

“Análisis del programa Fortalecimiento Organizativo del Instituto de Economía Popular y Solidaria - IEPS, dirigido a las Unidades Económicas Populares – Área textil de la ciudad de Portoviejo y su aporte en las capacidades técnicas y organizativas. Año 2013”.

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Bravo Rosillo, Nancy Gissela

DIRECTOR: Maldonado Granda, Daniel Stalin, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO

2015



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Ingeniero.

Daniel Stalin Maldonado Granda, Mgs.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación, denominado “Análisis del programa fortalecimiento organizativo del Instituto de Economía Popular y Solidaria - IEPS, dirigido a las Unidades Económicas Populares – área textil de la ciudad de Portoviejo y su aporte en las capacidades técnicas y organizativas. Año 2013”, realizado por Bravo Rosillo Nancy Gissela, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, octubre de 2015

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Bravo Rosillo Nancy Gissela, declaro ser autora del presente trabajo de titulación: “Análisis del programa fortalecimiento organizativo del instituto de economía popular y solidaria - IEPS, dirigido a las unidades económicas populares – área textil de la ciudad de Portoviejo y su aporte en las capacidades técnicas y organizativas. Año 2013”, de la Titulación Magister en Gestión y Desarrollo Social, siendo Daniel Stalin Maldonado Granda, Mgs, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f).....

Autor: Bravo Rosillo Nancy Gissela

Cédula: 1311693012

DEDICATORIA

A mi madre, Nancy Rosillo Suárez, quien a través de su ejemplo y enseñanza ha sido guía y motor para mi crecimiento personal y profesional.

A mi padre, Edison Bravo Vélez, el cual a través de la palabra oportuna me ha motivado para el cumplimiento de metas.

A mi esposo, Alex León Murillo, quien con su paciencia, entrega y amor me ha apoyado en cada peldaño para finalizar la maestría.

A mis hermanos, fuente de alegría, armonía en mi vida.

A mis tíos, quienes a la distancia permanecen en mi corazón siempre.

Bravo Rosillo Nancy Gissela

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento es un don que los seres humanos debemos tener para con los demás, es así que en primer lugar agradezco a Dios, el ser supremo que con su luz, guía y bendiciones me han permitido fortalecer mi espíritu solidario. Mi agradecimiento a mi Director de Tesis y docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja, porque con su sapiencia han fortalecido mis conocimientos técnicos y científicos. A mi familia: padre, madre, esposo, hermanos y familia en general, porque con sus consejos, apoyo han permitido culminar este peldaño más de mi vida profesional.

Bravo Rosillo Nancy Gissela

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Programas de fortalecimiento organizativo	7
1.2. El individuo y comportamiento organizativo.....	7
1.2.1. Nivel individual.....	9
1.2.2. Nivel grupal.....	10
1.3. Organizaciones.....	10
1.3.1. Evolución de las organizaciones.....	11
1.3.2. Estructura de las organizaciones.....	13
1.3.3. Tipos de nuevas organizaciones.....	15
1.4. Programa fortalecimiento organizativo del IEPS - normativa legal vigente.....	16
1.5. Economía popular y solidaria.....	20
1.5.1. Unidades económicas populares.....	20
1.6. Área textil.....	21
1.7. Capacidades técnicas.....	21
1.8. Capacidades organizativas.....	21
CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO.....	23
2.1. Contexto de la Investigación.....	24
2.2. Población de Estudio	24
2.3. Diseño y métodos de investigación.....	26
2.3.1. Técnicas e instrumentos.....	26
2.3.2. Recursos humanos.....	27
2.3.3. Recursos materiales.....	28
2.3.4. Procedimiento.....	28

CAPÍTULO III. DIAGNÒSTICO, RESULTADOS, ANÀLISIS	29
3.1. Diagnóstico de la Investigación.....	30
3.2. Resultados.....	32
3.2.1. Resultados y análisis de encuestas.....	33
3.2.2. Resultados y análisis de Entrevista.....	50
3.3. Discusión.....	52
CONCLUSIONES.....	55
PROPUESTA.....	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS.....	72

RESUMEN

Esta investigación tiene como propósito realizar un análisis el programa Fortalecimiento Organizativo del IEPS (Instituto de Economía Popular y Solidaria) dirigido a las UEPS (Unidades Económicas Populares) de la ciudad de Portoviejo, el cual consiste en el desarrollo de proyectos de formación para mejorar las capacidades técnicas, organizativas de sus involucrados.

Para el proceso investigativo se recopiló de información primaria y secundaria, así también la normativa legal vigente, dirigido al sector popular y solidario, Constitución, Plan Nacional de Desarrollo 2013-2017.

Entre los datos obtenidos, pese a que la normativa es clara y existe esfuerzos por el IEPS para mejorar el proceso de fortalecimiento organizativo, existen falencias en la ejecución del programa, donde se determina que el apoyo brindado es sin un direccionamiento, monitoreo y control en los procesos de gestión, lo cual dificulta el mejoramiento continuo. Es necesario propiciar las capacidades técnicas y organizativas de desde el individuo para transformar la asociatividad, partiendo de un liderazgo juvenil para que a través de las nuevas generaciones se propenda al desarrollo económico productivo de las UEPS.

PALABRAS CLAVES: Fortalecimiento organizativo, Unidades económicas populares, Capacidades técnicas, Capacidades organizativas, Plan de gestión.

ABSTRACT

This research aims to make an analysis Organizational Strengt hening program IEPS (Institute of Popular Economy and Solidarity) led to the UEPS (Popular Economic Units) Portoviejo city, which is the development of training projects to improve, organization of its stakeholders, technical capabilities

To the process of collection of secondary data, so the current legislation, aimed at the popular and solidarity sector, Constitution, National Development Plan 2013-2017.

The data obtained showed that, although the rules are clear and there are efforts by the UEPS to improve the process of organizational strengthening, there are shortcomings in the implementation of the program, where it is determined that the support is not an address, monitoring control and management processes, which makes continuous improvement. That is necessary to promote the technical and organizational capabilities from the individual to transform the association; from a youth leadership for through new generations to productive economic development of UEPS.

KEYWORDS: Organizational strengthening, Popular economic units, Technical, organizational, Plan management.

INTRODUCCIÓN

El fortalecimiento organizativo es un proceso a través del cual las asociaciones o unidades económicas populares a través de la cooperación y apoyo en sus procesos de gestión puedan mejorar sus capacidades técnicas y organizativas. El IEPS a través de la normativa legal de la Ley de Economía Popular y Solidaria crea este programa con el fin de promover el desarrollo social y económico de sus integrantes.

Este proyecto de investigación realiza un análisis sobre el programa fortalecimiento organizativo, dirigido a las UEPS e implementado por el IEPS, el cual tiene como servicio la formación y desarrollo de capacidades técnicas, organizativas para el desarrollo de las UEPS del sector textil de la ciudad de Portoviejo, provincia de Manabí, del Ecuador.

Esta tesis de investigación ha sido desarrollada con esfuerzo por alumnos y alumnas de la Maestría Gestión y Desarrollo Social, de la Escuela de Administración de la Universidad Técnica Particular de Loja, quien con la guía del tutor, cuerpo docente, permiten el desarrollo de una propuesta como una alternativa para mejorar el programa en mención, dirigido a las UEPS del área textil, trabajo que debe ser valorado al ser artesanal y que brinda fuentes de ingresos a varias familias de la ciudad.

El proceso investigativo primordialmente determina el marco teórico, el cual consiste en obtener información bibliográfica a través de libros, artículos científicos e información de la web, donde se menciona la importancia del fortalecimiento organizativo para el desarrollo empresarial, siendo una actividad eminentemente artesanal requiere de fortalecimiento de capacidades que propendan al desarrollo cultural hacia una gestión responsable, como una base para el liderazgo y trabajo en equipo para la construcción de una sociedad justa, popular y solidaria.

Se considera también la normativa legal vigente como la Constitución de la República, Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, Ley de la Economía Popular y Solidaria, Reglamento de la Ley de Economía Popular y Solidaria, Agenda de Matriz Productiva, documentos de relevancia que permiten sostener la importancia del desarrollo del sector popular y solidaria para transformar la capacidad productiva del país a través del trabajo organizativo, sosteniendo un vínculo entre la familia y sociedad. También se hace referencia la documentación pertinente sobre el individuo, quien a través de su actitud, aptitud, valores, formación permite el logro de la organización para su transformación.

Se realiza un análisis de los conceptos de organización, desarrollo, capacidades técnicas, organizativas, una información sobre el sector textil, esto para determinar e identificar este sector para tener como un referente de su forma de vida y trabajo.

El objetivo general que se propone en el presente trabajo de investigación es: Analizar el programa fortalecimiento organizativo del IEPS, dirigido a las UEPS del sector textil de la ciudad de Portoviejo en el año 2013.

Los objetivos específicos son: 1) Definir aspectos teóricos del Fortalecimiento Organizativo y su importancia en las Unidades Económicas Productivas textiles. 2) Realizar un diagnóstico del Programa Fortalecimiento Organizativo, dirigido a las Unidades Económicas Productivas Textiles de la ciudad de Portoviejo y su aplicabilidad como alternativa de mejorar aspectos Organizativos. 3) Analizar los mejores aspectos de capacidades técnicas y organizativas del programa en estudio. 4) Proponer una alternativa de solución a la problemática estudiada.

La importancia del aporte de la tesis es mejorar los procesos de gestión del programa mencionado, brindando un aporte a la entidad, encaminando la propuesta a la mejora continua del sector popular y solidario del área textil para su desarrollo a través de una herramienta como es un plan de gestión de las estrategias y actividades que propenden al fortalecimiento organizativo, brindando una propuesta científica encaminada a la vinculación sociedad-familia-individuo, cumpliendo con lo establecido en la Constitución, Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 y la Agenda para la transformación de Matriz Productiva.

La información obtenida a través de la encuesta y entrevista aplicada, permite determinar información relevante para el desarrollo de matrices de gestión como es FODA, Matriz de Involucrados, Árbol de Problemas y Objetivos que permiten el desarrollo de obtención de información real y oportuna, así también se considera el POA Estratégico brindado por la entidad para determinar los proyectos y actividades encaminados al fortalecimiento de actores, vinculados al sector textil.

La encuesta se aplica a 87 individuos pertenecientes a UEPS y asociaciones del área textil, así también como la entrevista (sesión de grupo) a los líderes de las organizaciones productivas, la entrevista a quienes están a cargo del programa Fortalecimiento Organizativo del IEPS de la ciudad de Portoviejo. La metodología de investigación tuvo como resultado el cumplimiento del objetivo 2 y 3 del trabajo investigativo, así también permitió medir información que en el transcurso de la propuesta sirvió para armar el plan de gestión, en base a las falencias halladas.

Los resultados de la investigación permitieron brindar una propuesta técnica que conlleve al fortalecimiento organizativo de manera integral, a través de una alianza público-privada para un involucramiento en el sector popular y solidario que propenda a la inclusión para la construcción de elementos dinamizadores en una economía productiva en el sector textil de la ciudad de Portoviejo, tal como lo expresa la normativa legal vigente del grupo objeto de estudio, garantizando la transformación de matriz productiva de manera eficiente, equitativa y justa.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

Este capítulo abarca los aspectos teóricos epistemológicos, desde el punto de vista de autores para enmarcar el conocimiento sobre las variables independientes y dependientes del tema a investigar, donde se establece el punto de vista de varios autores, donde se establece una visión amplia para el desarrollo de la investigación, de donde parte la información primaria a través de varias citas bibliográficas y fuentes de información sobre un tema innovador como es el que enmarca el aspecto popular y solidario y el fortalecimiento organizativo a través de las capacidades técnicas y organizativas. A continuación se detalla los aspectos teóricos de la investigación.

1.1. Programas de fortalecimiento organizativo

Según Ramírez (2012) expresa en su investigación reflexiones desde el trabajo social sobre el fortalecimiento organizacional en los programas de desarrollo alternativo que:

Los programas de fortalecimiento organizativo se constituyen en uno de los elementos claves para el proceso de generación y consolidación de proyectos de caracteres productivos integrales y sostenibles. Este componente sin embargo, se considera debe contemplar premisas - principios y dimensiones que garanticen una interacción fundamentada con un horizonte estratégico, promoviendo de manera equitativa el desarrollo equilibrado de los elementos económicos, Políticos sociales y culturales de las comunidades con las que se interactúa. (p.2)

1.2. El individuo y comportamiento organizativo

Para poder adentrarse al tema del comportamiento organizativo, es fundamental comprender las características del individuo como tal, de acuerdo a lo que mencionan los autores que comprenden el tema organizacional. Por este motivo se realiza varias aseveraciones de autores para comprender el motivo de relacionar las actitudes y comportamiento del individuo para posteriormente hablar del fortalecimiento organizativo a través del comportamiento organizacional.

Al estudiar de comportamiento organizacional y la administración de empresas, las diferencias individuales son importantes por una razón fundamental: ejercen un efecto directo en el comportamiento. Cada persona es única en virtud de sus antecedentes, características individuales, necesidades y forma de percibir el mundo y a los demás. Las diferencias individuales, por ejemplo, permiten explicar por qué algunas personas aceptan el cambio y otras se muestran temerosas ante él. O porque algunas personas

son productivas sólo cuando son supervisadas estrechamente, mientras que otros lo son sin mecanismos de supervisión tan estrictos. O por qué algunos trabajadores aprenden labores nuevas en forma más eficaz que otros. Prácticamente no hay ámbito de actividad organizacional en el que no influyan las diferencias individuales. (Ivancevich, 2006, p.77)

Desde este punto de vista, se entiende que a nivel organizativo es necesario comprender al individuo, debido a que sus características físicas, emocionales, actitudes pueden hacer la diferencia en su forma de realizar las cosas. En relación a esto, las entidades para poder emprender proyectos de fortalecimiento organizativo deben trabajar con el comportamiento individual y organizativo a través de la cultura, los valores y comportamiento humano, ya que como se manifiesta:

Según González (2011) para poder entender la organización y su vinculación con el comportamiento organizativo es necesario conocer que:

La organización se entiende como una unidad social en donde pueden ubicarse principalmente dos niveles de referencia: individual y grupal, mismos que se interrelacionan de manera sistemática. La tarea del comportamiento organizacional es establecer y equilibrar la relación que existe entre estos tres niveles, a fin de comprender la organización misma. (p.67)

Para poder resaltar con mayor profundidad lo anteriormente expuesto, es necesario comprender de manera gráfica, el vínculo existente entre el comportamiento organizacional con las disciplinas que la integran y de esta manera poder entender la complejidad del fortalecimiento organizativo, misma que parte de un grupo de individuos, con características diferentes pero que en el momento de fortalecerlos asociativamente, forman parte de un mismo grupo para el logro de objetivos comunes, como se ha expresado anteriormente.

DISCIPLINA	OBJETO DE ESTUDIO		APORTACIONES
Psicología	Persona - Grupo	Nivel Individual	Percepción Motivación Asertividad Imaginación Creatividad Actitudes Hábitos Personalidad
		Nivel Grupal	Integración grupal Liderazgo Negociación Toma de Decisiones
		Nivel Organizacional	Condiciones de trabajo Ergonomía Reclutamiento y selección
Pedagogía	Proceso de Enseñanza Aprendizaje	Nivel Personal	Motivación académica <u>Andragogía</u>
Administración	Sistemas de Administración Y Cultura Organizacional	Nivel Organizacional	Calidad Total Desarrollo Organizacional
Comunicación	<u>Comunicación Humana</u>		Se presenta en todos los niveles

Figura 1. Disciplinas que integran el comportamiento organizacional

Fuente: González (2011) de su libro Comportamiento Organizacional: Un enfoque latinoamericano.

Elaborado por: Autora

De acuerdo al gráfico, se entiende claramente que es necesario estudiar el individuo a nivel personal y posteriormente grupal para comprender a las organizaciones, para lo cual, en la presente investigación se intervendrá con los aspectos básicos del comportamiento a nivel individual y grupal, para posteriormente encaminarlo al punto de vista administrativo, concentrándose en el desarrollo organizacional, que es parte del objeto de investigación.

1.2.1. Nivel individual.

Para hablar del individuo hay que reconocer algunas características que marcan el comportamiento del individuo y que lo hacen diferente uno del otro, ya que de acuerdo a lo que cada persona ha vivido y genéticamente ha obtenido, marca su conducta y forma de actuar, además que se ve afectado por factores internos como externos, por tal razón, el individuo tiene una gran amplitud de elementos que constituyen su personalidad entre ellos citaremos:

- Percepción: Se manifiesta a través del estímulo, misma que se expresa a través de los cinco sentidos, es necesario indicar que estos estímulos pueden variar, de acuerdo al ambiente externo o por sensaciones.
- Imaginación: Su palabra lo indica y es el momento en el que las personas crean cosas en su mente para materializar algo posteriormente, lo cual puede darse o no.
- Aprendizaje: Se logra a través de una formación o capacitación, o a través de experiencias vividas en cada individuo, sin embargo, para que este aprendizaje se dé adecuadamente se requiere de una motivación del individuo por querer aprender algo, ya que no se puede obtener un resultado si no se tiene conciencia o necesidad de hacerlo.
- Motivación: La motivación puede ser interno o externa la cual impulsa al individuo a conseguir un objetivo específico. (Ivancevich, 2006, p.77)

1.2.2. Nivel grupal.

En el comportamiento grupal de los individuos debemos considerar el círculo de calidad total el cual influye en el desarrollo mutuo con el fin de obtener una optimización de la calidad de servicios prestados en una organización. Para esto se deben considerar las siguientes variables:

- Autodesarrollo: Cada individuo debe tener dentro de sus objetivos la superación personal y profesional.
- Servicio voluntario: El ingreso o permanencia del servicio debe ser voluntario.
- Actividades grupales: Se debe motivar a la participación grupal, organizar reuniones periódicas.
- Participación de todos los empleados: Todo individuo debe tener su aporte y participación.
- Utilización de técnicas de círculo de calidad: Las técnicas deben motivar a la participación.
- Actividades relacionadas con el lugar de trabajo: Es necesario que se enfatice de acuerdo al sitio de trabajo.

1.3. Organizaciones

Según Franklin (2009) en su libro Organización de empresas expone que:

La organización tiene diferentes aseveraciones, se considera desde un punto de vista literal, como la acción o efecto de organizar u organizarse, esto es disposición, arreglo, orden, como parte del proceso administrativo es la etapa en la que se define la

estructura organizacional, la forma de delegar facultades, el enfoque de manejar los recursos humanos, la cultura y el cambio organizacional; como unidad productiva una organización es una entidad social orientada hacia la consecución de metas con base en un sistema coordinado y estructurado vinculado con el entorno. (p.4)

En este sentido se entiende a la organización desde diferentes aspectos, dependiendo del modo en que se lo distinga, siendo así es necesario determinar otros puntos de vista para llegar a una definición concreta sobre la organización, entendiendo a esta como el punto de partida para la presente investigación.

Desde el punto de vista de otro autor, considera a la organización, “como una serie de actividades en las que actúan e interactúan un determinado número de personas y que tiene el sentido y la consecuencia de producir o reproducir una diferenciación entre lo que se considera organización y entorno” (Fantova, 2011, p.53).

Partiendo de la teoría de la organización, se puede determinar a ésta como un conjunto de individuos que forman parte de un sistema, es necesario mencionar que el individuo, psicológicamente hablando es social, por tal motivo, busca agruparse con personas con características similares o diferentes pero con objetivo común, dicho de ésta manera el individuo que conforma organizaciones lo hace para el desarrollo personal y conseguir metas en el mediano o largo plazo.

1.3.1. Evolución de las organizaciones.

Chiavenato (2002) menciona una idea clara de la evolución sufrida por las organizaciones hasta el momento:

Dentro de este marco, la actividad económica se concentró como quehacer privado, no estatal; que, durante siglos fue bastante elemental –no más allá de los niveles primarios y secundarios- y se llevó a cabo con características que requerían primordialmente resistencia física o habilidad artesanal; esta última cultivada inicialmente a nivel familiar y luego gremial; con fines de subsistencia y en respuesta a la satisfacción de necesidades sociales, y sólo en casos excepcionales producía lucros significativos; situación que cambió radicalmente con la revolución industrial, que trajo consigo la mecanización de los medios de producción, el aumento del tamaño de las empresas, la fabricación en serie (directamente asociada con la reducción de costos) y con las posibilidades de competir favorablemente con otros productores), y,

un cambio en la relación de capital y trabajo, donde el tradicional esquema de maestros, operarios y aprendices fue reemplazado por la contratación de mano de obra; constituyéndose las empresas como “estructuras” con conducción unipersonal e intuitiva, que muchas veces devino en arbitraria para sus trabajadores. Entre sus rasgos destacan el empirismo y la improvisación. (p.85)

Se podría citar otras aportaciones que enriquecen el entendimiento de la evolución de las organizaciones entre los cuales tenemos

Diversos factores –creciente nivel de complejidad de las unidades productivas, desafíos de la competencia, defensa de los derechos de los operarios y los aportes de la naciente ciencia de la administración- llevaron gradualmente a crear en el sector privado, sobre la base del modelo estatal, nuevas estructuras organizacionales, más racionales, formalizadas y socialmente más justas; surgiendo el concepto de “burocracia”, que en aquellos tiempos ofrece, según puede apreciarse, connotaciones más bien positivas como lo refleja la definición de Gournay (1745), quien la define como el gobierno de los funcionarios y se aplica sólo a los de las administraciones públicas. (Olmedo, 2002, p.63)

Se rige por el principio de las atribuciones fijas, ordenadas, por lo general, mediante reglas, leyes o disposiciones del reglamento administrativo, es decir existe una firme distribución de las actividades metódicas –consideradas como deberes oficiales- necesarios para cumplir con los fines de la organización. Los poderes de mando necesarios para el cumplimiento de estos deberes se hallan igualmente determinados de un modo fijo, estando bien delimitados los medios coactivos que le son asignados. Para el cumplimiento regular y continuo de los deberes así distribuidos y para el ejercicio de los derechos correspondientes, se toman medidas necesarias con vistas al nombramiento de personas con aptitudes determinadas. (Weber, 2001, p.716)

De acuerdo a estas teorías se puede diferenciar a las organizaciones desde el punto de vista burocrático o estatal y desde el punto de vista empresarial, donde se concibe a la organización como una estructura organizada y que ejerce un poder sobre la sociedad, las organizaciones son concebidas desde el punto de vista empresarial, sin embargo, al pasar el tiempo han ido tomando fuerzas las organizaciones con o sin fines de lucro, con objetivos de desarrollo asociativo para fortalecer su actividad.

1.3.2. Estructura de las organizaciones.

Todas las organizaciones, de acuerdo a su tipo, naturaleza o nivel, expresan a través de un organigrama su estructura, misma que dependerá de las estrategias planteadas por parte de los directivos o las máximas autoridades.

Se entiende por organigramas a la representación gráfica, expresado de manera sencilla para describir la estructura, jerarquía, e interrelación de los órganos que la componen en términos concretos y accesibles. La representación gráfica de la estructura orgánica de una institución o de una de sus áreas, en la que se muestra la composición de unidades administrativas que la integran, sus relaciones, niveles jerárquicos, canales formales de comunicación, líneas de autoridad, supervisión y asesoría. (Franklin, 2009, p.124)

Partiendo de éste concepto amplio de organigrama, se puede decir que el orgánico permite obtener información resumida de la empresa, tanto para el personal como los proveedores y clientes, quienes pueden comunicarse con la empresa de manera directa, conociendo su estructura y forma de la misma, entendiéndose como utilidad del organigrama que puede brindar una imagen de la entidad, facilita a los involucrados la forma de coordinación de las actividades, proyectos y gestiones; se puede considerar como un elemento valioso para poder realizar un análisis de la organización.

De acuerdo a Franklin (2009) el organigrama se puede clasificar en cuatro grandes grupos: por su naturaleza, por su ámbito, por su contenido, por su presentación, para lo cual es necesario ampliar la información para entender de qué manera este organigrama puede ser aplicado al tipo de empresa, lo cual se describe a continuación:

- Por su naturaleza, el organigrama puede ser micro administrativo, cuando está estructurado para una sola organización; macro administrativo, incorpora a más de una organización en el orgánico y meso administrativo, en este ámbito considera a una o más organizaciones que sean del mismo tipo de actividad o rama específica, por lo general este tipo de organigrama es más utilizada en el ámbito público, sin embargo, puede ser también utilizado en el privado.
- Por su ámbito, el organigrama puede ser general, donde se representa el nivel jerárquico de acuerdo a su magnitud y características. Y dentro del específico, que muestra en forma particular la estructura de la organización.

- Por su contenido, el organigrama puede ser integral, donde a través del gráfico representa a las unidades administrativas de la entidad y su relación de jerarquía. Mientras que el funcional, incluye las principales funciones, de acuerdo a las tareas y responsabilidades asignadas a cada uno de los que involucran el personal, la cual es muy útil para la capacitación del talento humano sobre su competencia específica en el campo laboral. De puesto, plaza y unidades, describe las necesidades de los puestos de trabajo y número de plazas existentes en el mismo, además en ocasiones puede brindar información de los nombres de quienes ocupan las plazas.
- Por su presentación, es decir que puede ser vertical, porque presenta las unidades desde arriba hacia abajo y se incorpora la información del personal en forma escalonada de acuerdo a los niveles de jerarquía; horizontal, despliega las unidades de izquierda a derecha y colocan al titular en el extremo izquierdo, por tal razón las relaciones entre cada unidad se estructuran por líneas expuestas de manera horizontal; los mixtos, utilizan ambas formas, es decir vertical y horizontal y la variación es que integra mayor número de unidades en espacios más reducidos, permitiendo que aparezcan varias unidades en distintos niveles de jerarquía.

De acuerdo a las descripciones de los organigramas existe amplitud de la información, sin embargo, se ha hecho un resumen de cómo podría estar clasificado y sus características, de acuerdo a lo mencionado por el autor en mención, sin embargo, es necesario indicar que las organizaciones pueden escoger su estilo de acuerdo a sus necesidades como empresa y sus características.

Es necesario indicar que, en el caso de las organizaciones de la economía popular y solidaria, como es el caso de las de objeto de estudio, éstas organizaciones cuentan con una guía de su estructura orgánica, en base a la normativa legal, ya que para su registro ante la Superintendencia de la Economía Popular y Solidaria, que es la institución que realiza su formalización, debido a que son organizaciones que tienen un fin común, tienen su estructura vertical, de acuerdo al análisis realizado con lo anteriormente expuesto.

1.3.3. Tipos de nuevas organizaciones.

Como se visualiza en los anteriores enumerados, la organización ha ido modificándose, los tipos de organizaciones son consideradas de acuerdo a su estructura, lo cual tradicionalmente ha marcado la estructura de la empresa de acuerdo a su característica o tipo, sin embargo, en la actualidad se le está dando énfasis a que las empresas pueden organizarse en base a una estrategia, partiendo de la globalización, donde el mundo es cada vez más cambiante, considerando que los factores externos contribuyen en la formación de la personalidad, actitudes y capacidades del individuo, es necesario considerar los nuevos tipos de organizaciones, basados en las estructuras modernas.

Actualmente se considera que las empresas dependen de su ventaja competitiva o comparativa que se requiere dar y estas estrategias se logran a través de la estructura de la organización.

La organización en aprendizaje es la actual concepción de las nuevas organizaciones, la cual tiene como énfasis el ser humano y reestructurar la forma organizativa hacia mejorar la iniciativa, creatividad y el aprendizaje de quienes la conforman. Esta nueva forma de la organización considera a la estructura tradicional horizontal o vertical como inadecuada para la innovación y el aprendizaje, ya que se basa en las máximas autoridades y principios burocráticos que pueden llevar a entorpecer los procesos.

Una organización se transforma en aprendiente cuando comparte y usa el conocimiento de tal manera que sus miembros se unen en un esfuerzo para cambiar el modo en que esta organización responde a los desafíos y a los cambios que actualmente plantea el entorno. Una actitud y estilo abiertos al cambio, por parte de la organización que institucionaliza el aprendizaje, revertirá una ventaja competitiva derivada de un mejor posicionamiento en el mercado. El aprendizaje organizacional es más que la simple colección de experiencias individuales de aprendizaje. Éste surge cuando las nuevas ideas, producto del aprendizaje individual, son comunicadas a otros, validadas y aprobadas por la organización, generándose a la vez un intercambio de modelos mentales que asegura la innovación y efectividad. (Sáez, García, Palao y Rojo, 2006)

1.4. Programa fortalecimiento organizativo del IEPS - normativa legal vigente

La Asamblea Nacional Constituyente (2008) partiendo desde la Ley que rige a los ecuatorianos, menciona en la Constitución de la República del Ecuador en su art. 283:

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. (p.47)

A partir de la Constitución del 2008 nacen normas, es así que nace la Ley de la Economía Popular y Solidaria, misma que tiene como antecedente la carta magna y define las políticas, lineamientos, y campo de acción para todos los actores que forman parte de la economía popular y solidaria, quienes la conforman son las organizaciones del sector comunitario asociativo y cooperativo, el cual también regula, controla, asesora y supervisa a los integrantes direccionados bajo éste régimen. Para efectos de esta investigación que rige para las unidades productivas del área textil, mismas que nacen bajo este concepto de la economía solidaria, es necesario realizar la definición y ámbito que se estipula en la Ley, antes mencionada, considerando el art.1 que menciona lo siguiente:

Para efectos de esta Ley, se entiende por economía popular y solidaria a la forma de organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos, basadas en relaciones de solidaridad, cooperación, y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre la aprobación, el lucro y la acumulación de capital. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, p.1)

Se menciona en el ámbito de acuerdo el art. 2 de la misma ley, que rige ésta normativa a todas las personas naturales y jurídicas, y demás formas de organización que, de acuerdo a la Constitución, conforman la economía popular y solidaria. En este caso, las y los artesanos que son parte de esta actividad productiva tienen dentro de sus fines la asociatividad o unión para propender a su desarrollo formativo, y de capacidades productivas.

Para entrar en el contexto de las Unidades Productivas del Área Textil, objeto de esta investigación es necesario enfocarse en el art. 8 de la ley en mención, donde se manifiesta que: “integran la Economía Popular y Solidaria las organizaciones conformadas en los Sectores Comunitarios, Asociativos y Cooperativistas, así como también las Unidades Económicas Populares” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, p.2).

En este contexto, se determina que las Unidades Económicas Populares del Área Textil, forman parte de este sector en todas sus formas, debido que esta actividad productiva lleva a cabo procesos de producción y comercialización de sus productos y están dentro de los enfoques de matriz productiva del país, información que se producirá con mayor detalle enfocando las próximas normativas que rigen a éste sector.

Existe un capítulo abarcativo de este sector, siendo este el Capítulo II De las Unidades Económicas Populares, su definición, el cual es necesario indicar para tener claro el contexto de este sector, de acuerdo a esto se tiene el art. 73:

Son Unidades Económicas Populares: las que se dedican a la economía del cuidado, los emprendimientos unipersonales, familiares, domésticos, comerciantes minoristas y talleres artesanales; que realizan actividades económicas de producción, comercialización de bienes y prestación de servicios que serán promovidas fomentando la asociación y solidaridad. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, p.14)

Es necesario mencionar que desde éste ámbito, las artesanas dedicadas a la costura tienen como actividad principal la elaboración manual, acompañadas del uso de talleres para la producción de sus bienes, estos talleres que dan como fuente de trabajo a más personas, es necesario mencionar que éstas leyes, parten con la idea de fomentar la producción nacional y el trabajo asociativo para que, a través de la inclusión social se fomenten las capacidades técnicas y productivas de manera asociativa y solidaria, el cual es fin de ésta normativa vigente.

Partiendo de las UEP (Unidades Económicas Populares), es necesario determinar que son los emprendimientos unipersonales y domésticos, los cuales de acuerdo al art. 75 de la ley vigente, textualmente indica que:

Son personas o grupos de personas que realizan actividades económicas de producción, comercialización de bienes o prestación de servicios en pequeña escala, efectuadas por trabajadores autónomos o pequeños núcleos familiares, organizadas como sociedades de hecho con el objeto de satisfacer necesidades, a partir de la generación de ingresos o intercambio de bienes y servicios. Para ello, genera trabajo y empleo de sus integrantes. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, p.15)

Es necesario realizar énfasis en que la formalización o inscripción de esta actividad productiva no es regida por el Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS), debido a que esta institución es de fomento, promoción e incentivo, para lo cual éstos organismos para formalizarse deben realizarlo a través de la institución que los regula, en este caso, la Superintendencia de la Economía Popular y Solidaria (SEPS).

Es decir que, una vez que el IEPS puede asesorar a la legalización y desarrollo de trámites, sin embargo, no las regula y controla, ya que de esto es encargada la SEPS. Para el objeto de esta investigación, se determina las capacidades técnicas y organizativas, desde este punto de vista tiene su intervención directa el IEPS, institución que nace a partir de la normativa legal vigente (Ley de EPS), institución que brinda los mecanismos, fomento, promoción e incentivos, mismos que se detallan a continuación:

En los mecanismos se detalla en la Ley, que estas UEP`S al igual que las demás organizaciones que rigen esta normativa, gozarán de los mismos beneficios, siempre y cuando, tengan como fin u objetivos similares, desde el punto de vista social o económico. Es decir, que si una persona natural o jurídica que tuviese conflicto de intereses no puede ser parte de los beneficios que son parte de ésta.

Dentro de las actividades para fomentar este tipo de actividad se mencionan: contratación pública, formas de integración económica, financiamiento, educación y capacitación, propiedad intelectual, medios de pago complementarios, difusión, seguridad social, equidad, delegación a la economía popular y solidaria, es decir, que se cuenta con nueve beneficios que propenden a garantizar la actividad productiva, los cuales propenden a mejorar las capacidades técnicas y el fortalecimiento organizativo.

A partir de la Ley de Economía Popular y Solidaria, se establece el Reglamento de la Ley, el cual tiene como objeto establecer los procedimientos a ésta ley, es así que se considerarán los puntos relevantes para el objeto de estudio, los cuales tienen que ver con el fomento, promoción, e incentivos, mismos que se determinan el Título V, Arts. 128 a 135 de la presente normativa, considerando y resaltando los aspectos más relevantes.

Todas las instituciones del Estado deben ser parte de la investigación, capacitación, formación, fomento y promoción, así también como las Universidades, todas en el marco de sus competencias, lo cual permitirá brindar condiciones para mejorar las capacidades técnicas y el fortalecimiento de las mismas, considerando entre estas:

1. Líneas de crédito otorgadas por instituciones financieras públicas.
2. Fondos concursables;
3. Financiamiento y cofinanciamiento de proyectos productivos y de capacitación
4. Sistemas simplificados de tributación establecidos por ley o por el ente estatal competente; y,
5. Planes, programas y proyectos habitacionales y de infraestructura productiva.

Todas estas son consideradas medidas de acción afirmativa, quiere decir que las instituciones, antes mencionadas, pueden ser instituciones con acciones estratégicas para dar apoyo a este sector, bajo lo que determina ésta normativa.

Es necesario resaltar los programas de capacitación de acuerdo a lo que establece ésta normativa, donde se menciona en su art. 134 que:

La Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional, en coordinación con el Instituto, establecerán un Plan Anual de Capacitaciones para grupos prioritarios y de la EPS, dentro de estos programas de capacitación se debe brindar una formación en las áreas de interés para promover el fortalecimiento organizativo, promoción e inteligencia de mercados, trámites de importación y exportación, otros temas que sean dentro de un marco de políticas institucionales que garanticen, lo antes mencionado.(Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, 2011, p.27)

De acuerdo a ésta información resumida, se puede entender que en cuestiones legales se está trabajando para promover el fortalecimiento de las capacidades técnicas y organizativas del sector, sin embargo, es necesario adentrar en otros aspectos, tales como El Plan Nacional del Buen Vivir, para determinar en los objetivos e indicadores de éste, cuales son los aspectos que enmarcan al sector de las UEP`S. Desde este contexto, el presente estudio pretende ir desengranando desde la normativa general a la específica, así mismo los planes, debido a que en base a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo, se promueven las políticas públicas, programas y proyectos a nivel público y/o privado.

1.5. Economía popular y solidaria

El Ministerio Coordinador de Desarrollo Social (2011) en la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario expresa que:

Se entiende por economía popular y solidaria a la forma de organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos, basadas en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre la apropiación, el lucro y la acumulación de capital. (p.4)

1.5.1. Unidades económicas populares.

Las unidades económicas populares, son las que se dedican a la economía del cuidado; a los emprendimientos: unipersonales, familiares, domésticos, comerciantes minoristas y talleres artesanales, que realizan actividades económicas de producción, comercialización de bienes, así como a la prestación de servicios; acciones que deberán desarrollarse fomentando la asociación y la solidaridad. Se considerarán también en su caso, el sistema organizativo, asociativo promovido por los ecuatorianos en el exterior con sus familiares en el territorio nacional y con los ecuatorianos retornados, así como de los inmigrantes extranjeros, cuando el fin de dichas organizaciones genere trabajo y empleo entre sus integrantes en el territorio nacional. (Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, 2011, p.17)

1.6. Área textil

Carrillo (2010) en su libro Diagnóstico del sector textil y de la confección expresa su criterio:

La actividad textil constituye una importante fuente generadora de empleo, demanda mano de obra no calificada y es además una industria integrada que requiere insumos de otros sectores como el agrícola, ganadero, industria de plásticos, industria química, etc. La industria textil contribuye al crecimiento del sector manufacturero con un valioso aporte, las exportaciones de artículos relacionados con esta industria han presentado en los últimos años un crecimiento significativo, sin embargo se enfrenta al reto de competir dentro y fuera del país con artículos de origen externo en particular los de

procedencia china. Mejorar la competitividad es el principal desafío de la industria, hacerlo permitirá ingresar y posicionarse en mercados foráneos, incentivar la producción y por lo tanto generar importantes plazas de empleo. (p.2)

1.7. Capacidades técnicas

Núñez (2012) establece que “representan el conocimiento profundo de los métodos, procesos y procedimientos, actividades llevadas a cabo por la organización o departamento que dirige; todavía representan la energía y el ingenio para realizar tareas rápidamente, el pragmatismo y autodominio para resolver problemas” (párr. 2).

Podemos complementar la cita con el aporte que nos brinda Van (2013) en su publicación pedagogía docente:

Son aquellas que están referidas a las habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de puestos de un área técnica o de una función específica y que describen, por lo general las habilidades de puesta en práctica de conocimientos técnicos y específicos muy ligados al éxito de la ejecución técnica del puesto. Su definición es, entonces, variable de acuerdo al segmento tecnológico de la organización Capacidades organizativas. (p.1)

Podemos aportar que las capacidades técnicas son habilidades específicas adquiridas para la ejecución de una actividad, para lo cual se requieren conocimientos determinados en el área a ejecutarse.

1.8. Capacidades organizativas

Ruiz (2002) en su publicación Capacidades organizacionales. ¿Dónde y cómo se genera valor en las empresas? nos da su punto de vista:

El éxito o fracaso de una empresa depende de sus capacidades organizacionales fuerzas que le permiten competir y que le dan una ventaja competitiva, siempre y cuando sean difíciles de imitar, de cómo aprovecha, con su estrategia, las oportunidades que le presenta el entorno e incluso, hablando más proactivamente, cómo «crea» necesidades (cómo encuentra maneras más eficientes de satisfacer necesidades colmadas de modo limitado). (p.1)

“La capacidad organizativa contribuye a la sostenibilidad suministrando los requisitos para ser capaz trabajar durante un período de tiempo largo hacia la misión de la organización, sus metas y objetivos. También permite trabajar en una manera eficaz y eficiente” (Klaus, 2012, p.2).

Podemos aportar según las teorías anteriores expuestas que las capacidades organizativas permitan contribuir a la sostenibilidad de las organizaciones aportando con los recursos necesarios para conseguir los objetivos planteados.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo enmarca el aspecto del proceso metodológico que se ha considerado para la obtención de la información, considerando la población de estudio, la muestra y metodología de investigación así como las fuentes de información que sirven de apoyo al proceso de investigación y los recursos a utilizarse. Es importante determinar, que debido a ser un tema de interés social, se obtiene información no sólo bibliográfica sino que también se utiliza información de campo con los actores, con quienes se ha trabajado a través de matrices de árbol de problemas e involucrados para la obtención de información, lo cual sirvió como apoyo para el proceso metodológico posteriormente descrito.

2.1. Contexto de la Investigación

Ecuador es un país que tiene su eminencia productiva y su influencia en el sector productivo. En el año 2008 se conformó la Asamblea Nacional Constituyente para realizar cambios en la modalidad de economía, misma que se basaba en el mercado para ser una economía popular y solidaria, para lo cual se crean objetivos estratégicos, estrategias, programas, planes y políticas públicas, encaminadas hacia ese principio de solidaridad, creando vínculos entre actores. Bajo este concepto se crea la Ley de Economía Popular y solidaria y por ende se crea el programa Fortalecimiento Organizativo por zonas estratégicas. El sector textil es parte de este programa y se afianza con un proyecto denominado “Hilando para el Desarrollo” dirigido a las Unidades Económicas Populares y Asociaciones del sector mencionado, mismo que contribuye a dar fuentes de empleo a 400 Unidades para el período 2013-2014, objeto de estudio.

El programa Fortalecimiento Organizativo, tiene como ejes la capacitación administrativa, técnica, acompañamiento en el proceso de legalización, capacitación sobre la economía popular y solidaria, diálogos sociales para acompañamientos a los sectores, alianzas con instituciones para capacitación técnica, estas son algunas de las actividades que propenden a mejorar la situación económica productiva y social, propendiendo a la inclusión.

2.2. Población de Estudio

De acuerdo a la normativa legal vigente, Ley de Economía Popular y Solidaria, se considera las Unidades Económicas Populares como un grupo de personas conformadas de cinco

participantes para conformar la unidad, para lo cual se ha establecido como población de estudio las UEPS de la ciudad de Portoviejo, es decir en base a las que están registradas en la Superintendencia de la Economía Popular y Solidaria. Es necesario indicar que también se han considerado encuestar a las asociaciones recién conformadas, esto debido a que, durante el período de la aplicación de encuesta eran UEPS y en la actualidad son asociaciones, debido a que como UEPS tenían menos beneficios que como asociatividad. A continuación se detalla la población objeto de estudio legalmente aprobadas y en proceso de formar la asociación.

La muestra se considera en base a datos actualizados desde septiembre 2013 hasta febrero de 2015 (fecha en la cual se establece el proceso). A continuación se presenta una tabla donde se contabiliza la base de datos de la página web de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria - SEPS, los datos son del último registro subido al portal web, previo a la encuesta desarrollada como instrumento para este estudio.

Tabla N°1

Personas que forman parte de la Unidad Económica Popular del Área Textil
(Asociadas y no Asociadas)

PORTOVIEJO	TOTAL
Unidades Económicas Populares	400
Asociaciones del área textil	50
TOTAL	450

Fuente: SEPS, febrero 2015

Elaborado por: Autora

El nivel de confianza que se elige para determinar el tamaño de la muestra es 1,96, que equivale al 95%

Fórmula:

$$n = Z^2 P Q N$$

$$[e^2 (N-1)] + [Z^2 P Q]$$

$$n = ?$$

Z = nivel de confianza 1,96

P = probabilidad de éxito 0,50

Q = probabilidad de fracaso 0,50

e = margen de error 5%, 0,05 El % de error es alto, una investigación es fiable en un rango de error de hasta 5%.

N = población total, que es 450

$$n = \frac{1,96^2 (0,50) (0,50) (450)}{[0,01 (450-1)] + 1,96^2 (0,50) (0,50)}$$

$$n = \frac{432,18}{4,98} = 86,78$$

$$n = \frac{432,18}{4,98} = 86,78$$

Una vez determinada la muestra para la presente investigación se analiza realizar al total de la muestra, ya que se tiene métodos para su aplicación de encuestas, a través de los diálogos sociales que se realizan donde asisten el total de involucrados.

Es necesario manifestar que también se ha realizado sesiones de grupo con 10 personas que forman parte de una organización que está en proceso de formación para tener opinión desde ese enfoque también.

2.3. Diseño y métodos de investigación

Para el proceso de investigación se diseña la encuesta, la entrevista y sesiones de grupo, como se menciona anteriormente. Se realiza la investigación cuantitativa a través de la encuesta y la cualitativa a través de entrevistas a los miembros del IEPS, SEPS, y sesión de grupo con una organización que está en proceso de legalización de la Asociatividad.

2.3.1. Técnicas e instrumentos

Se realizan dos entrevistas personales a dos las integrantes del programa fortalecimiento de actores del Instituto de Economía Popular y Solidaria –SEPS, para obtener datos generales del proceso, gestiones, actividades e indicadores el programa, una entrevista al Seps por el proceso de legalización. (Anexo 2)

Se aplica una encuesta técnica para obtener información sobre el proceso de gestión, beneficios deseados y recibidos por parte del programa fortalecimiento organizativo, y realizar el diagnóstico o línea base de sus miembros. El diseño de la encuesta es con preguntas dicotómicas y de opción múltiple, cerradas obtener información de manera oportuna.

El diseño de la sesión de grupo se realiza con preguntas cerradas y dicotómicas y de opción múltiple sobre temas generales y posteriormente las preguntas abiertas para obtener información más precisa y de opinión personal sobre el proceso del programa.

Es importante mencionar que la aplicación de encuestas puede tener errores de muestreo, esto debido a que forman parte del proceso las UEPS, Miembros de Asociación y UEPS en proceso de conformación para una Asociatividad. Todo esto con el objetivo de realizar un verdadero diagnóstico del programa para el desarrollo de la propuesta, esto una vez que se halla determinado las deficiencias y fortalezas del programa, antes mencionado, con la finalidad de que la comparación lleve a los fines deseados del objeto de estudio.

La encuesta tiene entre los temas, los siguientes:

- Diagnóstico general (Sexo, Educación, Edad)
- Beneficios Deseados como UEPS o Asociación
- Capacidades Técnicas
- Capacidades Organizativas

Para el proceso de investigación se consideró los lugares y tiempos en que se realizaban los procesos de acompañamiento en legalización, diálogos sociales y capacitaciones realizadas.

La encuesta fue aplicada en el mes de febrero y marzo del año 2015 (Anexo 3), considerando un tiempo de 5 a 7 minutos para su aplicación, utilizando sitios estratégicos, lo cual permitió una vez aplicada la encuesta, participar en los conversatorios de los diálogos sociales y determinar cuáles son las problemáticas, muy aparte de las mencionadas en la encuesta.

2.3.2. Recursos humanos

El recurso o talento humano que fue parte del proceso de investigación, contempla los siguientes grupos:

- Dos personas encargadas del proceso Fortalecimiento de Actores del IEPS.
- Un miembro del SEPS sobre proceso de legalización.
- Ochenta y tres personas siendo parte de Asociaciones y UEPS
- Director del IEPS en la ciudad de Portoviejo.

La segmentación con la cual se agruparon las encuestas realizadas, fueron:

- Mayores de edad: 18 a 25 años
- Mayores de edad: 26 a 35
- Mayores de edad: 36 a 45
- Mayores de edad: 46 a 55
- Mayores de edad: 55 en adelante

2.3.3. Recursos materiales

Los recursos materiales utilizados fueron los siguientes:

- La encuesta y entrevista aplicada.
- Una cámara fotográfica para evidenciar la aplicación de encuestas y entrevistas
- La Computadora para el proceso de tipeo de información y análisis de resultados.
- El celular para realizar la grabación de la entrevista y llamadas a líderes de las UEPS y asociaciones.
- Reproducción de copias para encuesta y entrevista.
- Movilización.

2.3.4. Procedimiento

Se cumplió con la presentación del documento de un oficio para acceder a la entrevista y proporción de datos por parte del Instituto de Economía Popular y Solidaria, donde se brinda las facilidades para acceder a las personas beneficiarias del programa y aplicar encuestas, entrevistas, sondeos.

Se asistió a las sesiones acordadas en la fecha y horas establecidas, para aplicación de encuestas, entrevistas.

Fue necesaria la búsqueda en web para obtención del dato real de los miembros y realizar el comparativo entre datos del IEPS y el SEPS.

CAPÍTULO III

DIAGNÓSTICO, RESULTADOS, ANÁLISIS

Este capítulo comprende los resultados de investigación donde se determina la información cuantitativa y cualitativa de investigación determinada a través de las fuentes secundarias como son la encuesta y las entrevistas personales que se han desarrollado con la población objetivo, es decir que se ha encuestado a los miembros de las Organizaciones populares del área textil de la ciudad de Portoviejo, se realizaron sesiones de grupo para tener información un poco más amplia y la entrevista personal con los delegados del programa fortalecimiento organizativo del IEPS. Los resultados de esta investigación sirvieron de apoyo para determinar los resultados y poder llegar a una conclusión para el desarrollo de una propuesta encaminada a procesos de mejora en el aspecto del fortalecimiento de capacidades técnicas y organizativas, como base fundamental para el objetivo del proyecto.

3.1. Diagnóstico de la investigación

De acuerdo a la información realizada a través de la teoría se puede destacar principalmente que el fortalecimiento organizativo parte de un programa que tiene como finalidad la generación de proyectos productivos encaminados a la sostenibilidad y consolidación de sus integrantes a través de la formación, gestión y asesoría para su mejora continua. Es necesario destacar, que de acuerdo a la información investigada se entiende que, antes de hablar de organización, es necesario determinar al individuo, el cual por características intrínsecas, exógenas puede afectar al comportamiento organizativo. Desde este punto de vista se estudia al individuo a través de las encuestas aplicadas, para consolidar su opinión y determinar sus fines, objetivos y perspectivas que requieren a través del programa fortalecimiento de actores o asociativo.

De acuerdo a (Fantova: 2013) *“se entiende a la organización como una unidad o varias unidades para formar un mismo grupo”*, en este sentido y en base a lo que determina la Constitución de la República, las Ley de Economía Popular y Solidaria, su reglamento, las Unidades Económicas Populares pueden ser un grupo de personas o unidades familiares que participan en procesos solidarios como mecanismo para mejorar su capacidades técnicas y organizativas, propendiendo a mejorar su calidad y condiciones de vida. Es necesario indicar que si no se fortalece al individuo tampoco se puede mejorar la organización, esto debido a que los talentos, las habilidades, destrezas y características de cada individuo lo hacen un todo para la organización.

Las organizaciones han ido evolucionado a través del tiempo a nivel mundial, regional y local, es necesario enfatizar que en Latinoamérica las organizaciones tienen un fin que va más allá del lucro individual y tienen como fines la formación integrada para fortalecer sus procesos

productivos, obtener proyectos para el desarrollo organizativo y familiar. En el Ecuador existe un total de 50 asociaciones y 400 Unidades Económicas Populares del área textil, las cuales son parte de un programa piloto, denominado “Hilando para el Desarrollo” el cual tiene como fin brindar fuentes de trabajo a las familias, o grupo de personas que son parte de las Unidades Económicas Populares o asociatividad. En este programa pueden recibir beneficios a través de la vinculación con otras entidades gubernamentales para créditos productivos y mejora en cuanto a la infraestructura (programa fomento productivo), diálogos sociales de EPS, alianzas público-privadas para capacitación técnica-organizativa (fortalecimiento de actores).

De acuerdo a la información investigada para establecer la encuesta y a través de la entrevista se ha determinado que existe una desvinculación entre Unidades Económicas Populares y Asociaciones del Área Textil, lo cual no se relaciona con lo mencionado en la normativa legal vigente, antes mencionada. En la cual se menciona claramente que los beneficios son aplicados para ambas partes, siendo una UEPS o una asociatividad, es decir que pueden participar en procesos de contratación a través de catálogo electrónico en el portal web de compras públicas, siendo proveedores del estado, recibir capacitaciones. Sin embargo, se ha manifestado la importancia de que las UEPS se alineen a la asociatividad para mejorar sus condiciones de vida y obtener mayores beneficios, para lo cual, algunas UEPS están en proceso de asociatividad, mientras que otras consideran que debe respetarse lo que en algún momento recibieron, las contrataciones del estado en el programa Hilando para el Desarrollo.

Para el Instituto de Economía Popular y Solidaria ha sido difícil promover la asociatividad ya que existe demora en los procesos de legalización. De acuerdo a la información. Es necesario validar la información con lo mencionado por los autores donde se establece que la asociatividad propenderá hacia la innovación y calidad, esto una vez que varias Unidades Económicas Populares pueden generar un intercambio que motive a la innovación y efectividad para la transformación de la matriz productiva, el cual de acuerdo a lo mencionado por autoridades competentes del área, mencionan que es el fin de la asociatividad.

Es necesario enfatizar que la economía popular y solidaria busca relaciones de cooperación, reciprocidad para que encaminarse hacia los objetivos de desarrollo del plan nacional de buen vivir y reducir los índices de pobreza y pobreza extrema, afianzando las actividades de producción, comercialización. Esto puede ser aplicado de acuerdo a lo mencionado por la normativa, a través de las UEPS, mismas que a mediano y largo plazo deben fomentar la asociación para complementar el proceso de solidaridad y cooperación.

De acuerdo a la entrevista realizada no se puede dar exclusión a las UEPS sin embargo, el Gobierno a través de su política pública promueve la solidaridad y cooperación y han existido falencias en el programa cuando las UEPS buscan un fin económico unipersonal y no solidario; en este contexto se están estableciendo mecanismos de mejora y se crea el programa fortalecimiento organizativo o de actores el cual tiene entre sus objetivos que más UEPS se asocien para que reciban los beneficios que de manera asociativa se tienen y generar un cambio en la mentalidad de obtener beneficios lucrativos de una persona sino que debe ser manifestado a nivel grupal, y debe ser considerado como un bienestar general, es decir mejorar sus capacidades técnicas y organizativas para brindar calidad de producto, tener familias unidas para un fin común, lo cual de acuerdo a la encuesta realizada se ha determinado que existe bajo nivel de acompañamiento a las UEPS, lo cual manifiesta que el programa debe ser más eficiente y efectivo para poder conseguir las metas e indicadores deseados.

A continuación se presenta un análisis de los resultados obtenidos a través de tablas y gráficos que fueron obtenidos a través de la encuesta, así mismo un análisis general de la entrevista realizada para ser más específicos con el diagnóstico realizado.

3.2. Resultados

Para el proceso de análisis se considera las encuestas desarrolladas a los miembros de las UEPS y las sesiones de grupo con los miembros de Asociaciones de Florón, Calderón, para a través de esta obtener información válida del objeto de estudio. Así también se considera el análisis de entrevista desarrollada a las dos personas que lideran el proceso de fortalecimiento organizativo (fortalecimiento de actores) y a través de esto evidenciar las dificultades del programa, fortalezas y oportunidades (Ver Anexo N°3 – Formato Entrevista).

Los resultados de esta investigación pueden servir como fundamento para la combinación de los aspectos desde la experiencia, esto una vez que se ha estudiado los aspectos teóricos para llevar a una discusión y conclusiones generales del proyecto de investigación, dando como resultado la aplicación de una propuesta a través del aporte o novedad científica.

A continuación se presenta los resultados y análisis de los instrumentos de recolección de información.

3.2.1. Resultados y análisis de encuestas

Es importante considerar que la metodología a utilizar fue aplicar una encuesta y posterior a la encuesta realizar un conversatorio para obtener información cualitativa y no sólo se realiza a las UEPS, sino también a las asociaciones ya que tienen poco tiempo conformado y pueden evidenciar con mayor énfasis la problemática a determinar. A través de la encuesta aplicada se consideró principalmente los datos generales, posteriormente el aporte del programa fortalecimiento organizativo y/o de actores para mejorar sus capacidades técnicas y organizativas, concluyendo con preguntas propendiendo evidenciar las debilidades y fortalezas del programa, desde la perspectiva de los actores. También se evidencia temas que pueden permitir mejorar la situación actual de los miembros de las UEPS, lo cual sirve como referencia. (Anexo N°2 - Formato Encuesta)

a) Edad

Tabla N°2 Edad de encuestados

Descripción	Valor	%
18 a 25	5	6%
26 a 35	21	24%
36 a 45	17	20%
46 a 55	27	31%
55 en adelante	17	20%
Total	87	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Autora

Como se puede evidenciar en el Cuadro N°2, se ha determinado que existe diversidad de edades de los integrantes de las UEPS y miembros de asociaciones, considerando que existe un 31% que oscilan entre los 46 a 55 años, un 24% que tienen entre 26 a 35 años de edad, continuando con un 20% 36 a 45 años y de 55 en adelante, teniendo un mínimo porcentaje del 6% que tienen entre 18 a 25 años.

De acuerdo a los datos obtenidos se ha determinado que no existe mucha población juvenil en el área textil de los miembros de las UEPS, lo cual influye de manera considerable en procesos de resistencia al cambio, siendo este un programa que nace a partir del 2009 con la Ley de Economía Popular y Solidaria, los integrantes de las UEPS para poder participar en los proyectos de Hilando para el Desarrollo debían adaptarse a sistemas de información que a lo mejor por la edad, se les dificulta. En este sentido la edad influye en los procesos de gestión para el fortalecimiento de actores de las UEPS.

b) Género

Tabla N°3

Género de encuestados

Descripción	Valor	%
Masculino	0	0%
Femenino	87	100%
Total	87	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

Como se puede evidenciar en el Cuadro N°3, se ha determinado que debido a la actividad productiva el 100% de los encuestados pertenece al sector femenino, esto tiene mucho que ver con la cultura del entorno en la provincia de Manabí, específicamente la ciudad de Portoviejo, objeto de estudio; en la cual por lo general el hombre se dedica a la actividad agrícola, comercial u oficios de otro aspecto. Existe resistencia en manejo de máquinas textiles. De acuerdo a la sesión de grupo una vez aplicada la encuesta, se manifestaba que por lo general, los hombres no apoyan en el proceso empresarial, por lo general, prefieren no intervenir en el proceso.

Para el proceso de investigación es importante determinar el género de los participantes, esto debido a que, por lo general, las UEPS son integrantes de los miembros de la familia, pero de acuerdo a esto se evidencia que se integran a las hijas, hermanas, sobrinas o tías.

c) Nivel de estudios

Tabla N°4

Nivel de estudios

Descripción	Valor	%
Ninguno	5	6%
Primaria	43	49%
Secundaria	36	41%
Tercer Nivel	3	3%
Cuarto Nivel	0	0%
Total	87	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

De acuerdo a lo que se puede observar en el Cuadro N°4 se puede evidenciar que los niveles de estudios varían, teniendo como resultados que existe un 6% que no han desarrollado estudios, únicamente hacen sus labores artesanales, existe un 49% que realizó sus estudios primarios, posteriormente se obtiene un 41% que culminó la secundaria y un 3% que estudió un tercer nivel.

De acuerdo a esta información se determina que de manera individual existen personas que tienen bajo nivel de instrucción, por tal razón se puede relacionar con los datos sobre las capacidades organizativas y técnicas, pudiendo posteriormente correlacionando la información obtenida.

En este proceso el nivel de estudios es de mucha relevancia debido a que las capacidades tanto técnicas como organizativas para los actores deben ser fortalecidas y es necesario tener un diagnóstico previo de la situación actual de este sector para poder incorporar mecanismos que conlleven a un resultado efectivo. Es importante resaltar que de acuerdo a la entrevista personal con algunos actores en las sesiones de grupo, se manifestaba la importancia de la diversidad de edades para las UEPS como para la asociatividad, lo cual conlleva a aprender mutuamente debido a que algunos manejan programas y otras en cambio aportan con mayor experiencia en el proceso de confección.

1. ¿Qué actividad desempeñaba antes de pertenecer a la UEPS o asociatividad?

Tabla N°5

Actividad que desempeñaba antes

Descripción	Valor	%
Ama de Casa	32	37%
Negocio Familiar	23	26%
Negocio Propio	25	29%
Otro	7	8%
Total	87	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

En relación a lo obtenido en el Cuadro N°5 se considera que existe un alto porcentaje de mujeres que se dedicaban a ser amas de casa 37%, posteriormente existe un porcentaje que tenían un negocio familiar 26% no relacionado a la actividad productiva textil, sino comercial, posteriormente se evidencia un 29% que se desempeñaba con un negocio propio 29% el cual era la misma actividad textil, realizando trabajos individuales. Existe un 8% que se dedicaba otro tipo de actividad laborando para otras personas.

Esta pregunta se considera para evidenciar como los proyectos productivos para el sector textil han permitido a las mujeres miembros de UEPS y Asociaciones formar parte de una organización para mejorar las condiciones de la familia, pudiendo desarrollar actividades productivas a mediana y gran escala a través de algunos proyectos como Hilando para el Desarrollo y otros encaminados por el IEPS.

2. ¿Conoce Ud. al Instituto de Economía Popular y Solidaria?

Tabla N°6

Conoce al Programa Fortalecimiento del
IEPS

Descripción	Valor	%
SI	7	8%
NO	80	92%
Total	87	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Autora

En relación a lo obtenido en el Cuadro N°6 se considera que existe un alto porcentaje de mujeres que desconocen sobre el programa fortalecimiento de organizativo o de actores del IEPS 92%, siendo sólo un 7% quienes conocen más sobre el programa 7%, para poder obtener información amplia sobre el tema se preguntó y consideraban que el IEPS sobre les ha asesorado en proceso de legalización y desconocían que eso comprendía también el programa como otras actividades más que son indicadores del mismo. El 7% que conoce sobre el programa son personas que están no como UEPS sino como Asociatividad y otras 2 de UEPS pero que están en proceso de trámite de la legalización como asociación.

Realizar esta pregunta era fundamental para poder correlacionar esta información y que sea de filtro para demás preguntas asociadas, ante lo cual se puede ir evidenciando algunas opiniones que son de gran relevancia para esta investigación.

3. ¿Ha recibido algún beneficio del IEPS?

Tabla N°7

¿Ha recibido algún beneficio del IEPS?

Descripción	Valor	%
SI	63	72%
NO	24	28%
Total	87	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

De acuerdo a la información obtenida en la encuesta y se ve reflejada en la tabla y gráfico N°7 se quiso profundizar un poco más, ya que en relación a la anterior pregunta era necesario evidenciar un poco más, ya que como se desconoce sobre el programa fortalecimiento organizativo o de actores se considera que existe un 72% que si han recibido algún beneficio por parte del IEPS, los cuales se reflejarán posteriormente, sin embargo, existe un 28% que manifiesta no haber recibido beneficios por parte del programa o desconocen sobre cuáles son los aportes de esta institución para el proceso que ellos desarrollan como unidad productiva textil.

4. En caso de responder positivamente a la anterior pregunta. ¿Mencione cuáles han sido los beneficios recibidos por parte del IEPS?

Tabla N°8

Beneficios recibidos del IEPS

Descripción	Valor	%
Capacitaciones	5	6%
Materiales	0	0%
Equipos	5	6%
Infraestructura	3	3%
Capital (Dinero)	5	6%
Otros	45	52%
No aplica	24	27%
Total	87	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Autora

En base a los datos obtenidos que se determinan en la Cuadro N°8 se tiene como resultados que existe un 6% que han recibido a través del IEPS capacitaciones, otro 6% equipos, un 3% manifiesta haber recibido infraestructura para el local comercial, un 6% manifiesta haber recibido dinero y el porcentaje más alto 52% están dentro de la categorización de otros, que son algunas miembros de las UEPS que han recibido regulaciones en los procesos de contratación pública.

Ante los datos obtenidos, se puede evidenciar y correlacionar esta información con la anterior, debido a que las personas desconocen del programa fortalecimiento organizativo o actores, esto debido a que no se tiene conocimiento las líneas de intervención del programa, lo cual evidencia problemas de comunicación para demostrar la presencia del programa y cómo este puede coadyuvar hacia la mejora de capacidades técnicas y organizativas de sus miembros.

5. ¿Ha participado en talleres (capacitaciones) o le han solicitado su opinión con respecto a alguna capacitación recibida?

Tabla N°9

Capacitación y socialización

Descripción	Valor	%
SI	5	6%
NO	82	94%
Total	87	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

En relación a lo descrito por los actores se determina a través del Cuadro N°9 que existe un alto porcentaje 94% que no las capacitaciones no han sido socializadas mucho menos sabían sobre el proceso de capacitación, mientras existe un 5% que manifiestan si haber recibido capacitación y recuerdan que fueron socializadas, mismas que forman parte del grupo de personas que ya están asociadas.

Esto puede evidenciar que el programa fortalecimiento organizativo o de actores, no ha incluido totalmente a las UEPS en el proceso, esto debido a que mencionan que estas deben asociarse para tener los beneficios completos por parte de los programas, esta información se detalla con mayor amplitud en la entrevista desarrollada a las delegadas del programa por parte del IEPS.

6. ¿En las intervenciones del IEPS, en qué ha aportado con mayor relevancia para la UEPS o asociatividad?

Tabla N°10

Aporte del IEPS a la UEPS/asociatividad

Descripción	Valor	%
Mejora en sus ingresos	5	6%
Reconocimiento del Negocio	0	0%
Aporte a su familia	0	0%
Capacitaciones recibidas	5	6%
Mejora en su negocio	3	3%
Legalización	74	85%
Otra	0	0%
Total	87	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Autora

De acuerdo a lo que se verifica en el Cuadro N°10 se determina que los beneficios o aportes que el IEPS le ha podido brindar son mejora en los ingresos en un 6%, ya que pueden participar en los procesos de contratación pública con el programa Hilando para el Desarrollo, mientras que el 74% menciona que lo de mayor relevancia que el UEPS les ha dado es asesoría para el proceso de legalización, por lo cual se les ha manifestado que deben todas las UEPS asociarse porque a partir de un tiempo, se establecerá otros procesos de contratación y para ser beneficiarios se les dará mayor apertura a las Asociaciones, mismas que pueden ser integradas por dos UEPS, por esta razón los miembros de la misma consideraban que el IEPS sólo les ha brindado asesoría para la legalidad y más no les ha brindado los otros tipos de fortalecimiento que se mencionan en el cuestionario.

En relación a esta información y correlacionándola con la pregunta 4 y 5, se puede determinar que existe inconvenientes de comunicación para mejorar este aspecto.

7. ¿Qué tipo de capacitaciones le gustaría recibir para fortalecer su negocio/asociatividad?

Tabla N°11

Tipo de capacitaciones para fortalecimiento

Descripción	Valor	%
Capacitaciones técnicas área textil	62	71%
Capacitaciones Organizativas	0	0%
Ambas	25	29%
Total	87	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

En relación a los tipos de capacitaciones que las personas desean para mejorar su proceso productivo, se manifiesta que el 62% requieren mejorar capacitaciones técnicas en el aspecto textil, teniendo entre estos algunos temas que posteriormente se analizan, así también existe un 25% que manifiestan que ambas serían adecuadas para mejorar y fortalecer la UEPS o Asociatividad.

Partiendo de este contexto, se evidencia la necesidad de incorporar en las capacitaciones temas para perfeccionar la actividad productiva, mencionando que para ser competitivas requieren aprender diferentes técnicas que van evolucionando en el área textil.

8. ¿Ha realizado alguna inversión o mejora en su actividad productiva?

Tabla N°12

Inversiones o mejoras para fortalecimiento

Descripción	Valor	%
SI	76	87%
NO	11	13%
Total	87	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

De acuerdo a los datos sobre mejoras o inversiones realizadas para el fortalecimiento se menciona que el 87% si han tenido que invertir para mejorar y acceder a los programas en el área textil, sin embargo existe un 13% que aún no han desarrollado inversiones o mejoras, debido a que tienen poco tiempo formadas como UEPS, sin embargo, manifiestan que si se incrementa la capacidad productiva tendrían que obligatoriamente mejorar la infraestructura, para lo cual la Asociatividad es favorable.

9. ¿De los siguientes temas, mencione cuáles requiere para fortalecer su servicio y organización (capacidades técnicas)?

Tabla N°13

Temas para mejorar capacidades técnicas

Descripción	Importante	Nada Importante	Poco Importante	Muy importante	Total
Técnicas de costura	23	0	0	64	87
Costura industrial	67	0	0	20	87
Compras Públicas	11	0	0	76	87
Computación/Internet	32	0	23	55	87
Temas administrativos-financieros	66	2	2	21	87
Otros: Conocimiento textura telas y planes de negocio.	21	0	0	66	87

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Autora

Como se puede observar es claro que existe un gran número de personas que requieren fortalecer conocimiento sobre textura de telas y técnicas de costura, lo cual correlacionándolo con la información anterior, es evidente la necesidad para su proceso productivo. De igual manera el tema de compras públicas es una necesidad de gran relevancia, como el uso de computadoras e internet, en base a las nuevas tendencias.

Así mismo el tema administrativo-financiero se expresa para poder administrar adecuadamente los recursos para no tener dependencia y poder subsistir a las familias a través del capital generado en la actividad productiva.

10. ¿De los siguientes temas, mencione cuáles requiere para fortalecer su servicio y organización (capacidades organizativas)?

Tabla N°14

Temas para mejorar capacidades organizativas

Descripción	Importante	Nada Importante	Poco Importante	Muy importante	Total
Liderazgo	12	23	8	75	87
Trabajo en equipo	67	7	12	20	87
Temas Organizativos: Cultura organizacional, calidad total, comunicación	11	0	0	76	87
Legalización de Asociaciones	9	0	0	78	87

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

De acuerdo a esta información se evidencia que el tema de legalización de organizaciones es un tema que preocupa a las UEPS por lo cual requieren mucha asesoría en este aspecto. En cuanto a temas organizacionales como cultura organizacional y comunicación también se considera muy relevante para este sector, siendo el trabajo en equipo un tema de importancia pero no de tanta relevancia como los anteriormente mencionados, así como el de liderazgo que es muy importante, debido a que se requiere fortalecer las UEPS y Asociatividad, esto se puede correlacionar con la información obtenida a través de los enfoques teóricos donde la percepción del individuo es importante para el desarrollo organizacional.

11. ¿En cuántos procesos de contratación pública ha participado como proveedor del Estado?

Tabla N°15

Número de procesos participantes

Descripción	Valor	%
1 a 2	21	24%
3 a 5	29	33%
5 y más	37	43%
Total	87	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Autora

Esta pregunta es importante para correlacionar la información sobre procesos de mejora, donde se evidencia que existe un 43% que han participado entre 5 y más procesos, posteriormente existe un 33% que ha participado entre 3 a 5 procesos de contratación, mientras que un 24% han participado como proveedores entre uno y dos procesos. Es necesario indicar que para estos procesos han recibido apoyo por parte de los líderes de las UEPS y también la regulación por parte del IEPS, correlacionándolo con la pregunta 5 donde algunos manifestaron que existe intermediación del IEPS en este proceso, lo cual ha beneficiado a este sector productivo, para lo cual las artesanas esperan poder continuar con este proceso de apoyo y que no se distinga entre UEPS o Asociatividad como se les ha indicado.

12. Desde su perspectiva ¿Cuáles son los inconvenientes o en qué puede mejorar el programa fortalecimiento organizativo/de actores del IEPS?

Tabla N°16

Inconvenientes para mejorar el programa fortalecimiento organizativo

Descripción	Importante	Muy importante	Poco importante	Desconoce	Total
Capacitación e información	56	25	6	0	87
Asesoría en legalización	61	14	5	7	87
Proceso de Comunicación y gestión	27	56	0	4	87
Seguimiento a procesos de gestión	32	43	3	9	87
Socialización del programa a actores	26	61	0	0	87

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Autora

En relación a los datos obtenidos se considera que es muy importante la socialización del programa con cada una de las líneas de acción, así también se considera importante el seguimiento a los procesos de gestión para mejorar el programa, así como muy importante los procesos de comunicación y gestión ya que existen cambios que deben ser considerados, con respecto a la asesoría y legalización se manifiesta que es importante mejorar este aspecto, lo cual no depende mucho del IEPS, sino más bien del SEPS, pero que se puede contribuir a través de la asesoría para no estar perdidos en el proceso. Con respecto a la capacitación y formación existe un nivel de muy importante e importante para de esta manera fortalecer las capacidades técnicas y organizativas, siendo parte de este proceso no solamente las asociaciones sino también las UEPS, quienes podrían a través de este incorporarse a la Asociatividad una vez que ven mejoras en este aspecto.

13. ¿En qué aspectos ha mejorado después de las capacitaciones o intervención del IEPS?

Tabla N°17

Aspectos en los que se ha mejorado con intervención de IEPS

Descripción	Alto	Muy Alto	Bajo	Desconoce	Total
Capacitación y formación	5	0	58	24	87
Fortalecimiento Organizativo (Acompañamiento proceso de legalización)	8	15	52	12	87
Gestión Empresarial	4	0	52	31	87
Regulación y control en procesos de contratación	32	43	2	10	87
Diálogos y conversatorios	26	61	0	0	87
Alianzas para procesos de mejora entre instituciones	31	23	21	12	87

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

En base a la información obtenida y siendo esta la última pregunta para determinar las mejoras desde el punto de vista de cada individuo del proceso de intervención del IEPS, considerando aspectos técnicos y organizativos, evidenciando que existen grados bajos con respecto a las capacitaciones técnicas y organizativas, esto por lo anteriormente expuesto, haciendo una relación con los análisis de otras preguntas.

En relación al fortalecimiento organizativo y asociativo se menciona que es muy bajo, esto por lo anteriormente mencionado, donde mayormente se interviene a través de la Asociatividad, mientras que a los actores de las UEPS se les está brindando mayor asistencia con respecto a la legalidad de asociaciones.

Con respecto a la asesoría en gestión empresarial o capacitaciones técnicas en este sentido es muy bajo, esto puede ser evidenciado porque el programa ha tenido cambios, y primero se están tratando de fortalecer las UEPS para que pasen a ser asociaciones.

En el contexto de la regulación de los procesos de contratación pública se considera altos y muy altos, esto debido a que cuando ha existido inconvenientes en este punto, se les ha brindado la asesoría oportuna o derivación del caso a entidades competentes.

Con respecto a diálogos y conversatorios se manifiesta que por lo general se cita para los procesos de socialización de contratación pública y donde se les hace mención la importancia de la Asociatividad, por tal razón la participación en este proceso es muy alta y se tiene conciencia sobre los procesos de cambios que se realizarán en este aspecto.

La línea de acción del IEPS a través del programa fortalecimiento organizativo o de actores en el ámbito alianzas con instituciones para procesos de capacitación se menciona que es bajo o se desconoce, lo cual se correlaciona con las anteriores opiniones obtenidas.

3.2.2. Resultados y análisis de entrevista

La entrevista fue realizada una vez que el Instituto de Economía Popular y Solidaria acepta la apertura para realizar el proceso investigativo y se brinda las facilidades para su aplicación. Esta fue dirigida para la delegada del programa fortalecimiento organizativo o de actores en la ciudad de Portoviejo, en las oficinas del Instituto de Economía Popular y Solidaria (Ver Anexo N° 3 – Formato Entrevista).

El propósito de esta entrevista fue describir y comparar el perfil de personas y factores que incluyen en el programa fortalecimiento de actores, considerando los objetivos del programa, sus líneas de acción, proceso del mismo y resultados obtenidos, una vez contrastado con la encuesta a los actores, beneficiarios del programa.

En base a la entrevista realizada se determina que las actividades que forman parte del programa son por líneas de acción, entre estas se cuenta con una guía del emprendedor, misma que fue proporcionada por la persona encargada del programa fortalecimiento organizativo o de actores, las cuales incluyen:

- a) Capacitación administrativa y técnica.- Esta consiste en capacitar a las asociaciones, es decir en organizar y poner en práctica distintas actividades para un adecuado rendimiento y estructura de la organización.
- b) Acompañamiento en el proceso de legalización.- Las IEPS son guiadas en el proceso de legalización y trámites requeridos para ir ante el SEPS.
- c) Capacitación en Economía Popular y Solidaria (EPS).- Las IEPS son capacitadas en temas de economía solidaria, tales como: Asociatividad, normativa, valores, principios, procedimiento parlamentario, funciones y responsabilidades de las organizaciones.

- d) Diálogos sociales con los actores de las EPS, quienes intercambian experiencias, conocimientos y temas que se tratan con varias instituciones públicas junto a los participantes.
- e) Alianzas con instituciones para capacitación técnica en diversos campos en base a políticas y ámbitos de acción en los programas de apoyo que se establecen de manera de cooperación interinstitucional.

Es importante para ellos el uso de materiales guía, en el caso de las del área textil cuentan con una que habla de la importancia de la Asociatividad, cómo manejar la comunicación y el trabajo en equipo.

Para el proceso de capacitación técnica el procedimiento es que las Asociaciones solicitan la capacitación o formación y se brindan temas como: inventarios, tributarios, administración, planificación, comunicación y trabajo en equipo, algunos de estos son derivados a través de las alianzas público-privadas establecidas. En la actualidad no se desarrollan a las UEP's, debido a que están deben asociarse para ser beneficiarias. Se mencionaba que entre los meses de mayo y junio se realizará una operadora de capacitaciones de grupos por zonas para brindar talleres de cortes, confección.

En el programa intervienen dos personas para la provincia de Manabí, quienes trabajan en base a metas establecidas y se tiene una planificación operativa anual, sin embargo, el proceso de seguimiento una vez ejecutada las actividades son realizadas desde la Matriz, Quito, quienes a través de la base de datos realizan las llamadas para hacer estudios porque cuentan con una unidad para ese proceso.

Entre los inconvenientes del programa se menciona principalmente la falta de presupuesto, para lo cual se hace difícil la ejecución, otra de las debilidades del programa es que existe un bajo nivel de cultura para la Asociatividad y empoderarse de la solidaridad a los actores, quienes aún tienen una concepción de tener utilidades de manera individual. También mencionan que es necesario material didáctico para las capacitaciones así como se tiene el de tema general de EPS, podrían desarrollarse de otros temas como administrativo, técnico.

Entre los indicadores son el número de capacitaciones, número de organizaciones que reciban al menos un servicio por parte del IEPS, número de circuitos económicos que son beneficiarios del IEPS, y el número de UEPS que han recibido un servicio y se encuentran ligados a la estrategia para el cambio de matriz productiva.

Entre las actividades que se han desarrollado con las organizaciones de las EPS están eventos de diálogos sociales, capacitaciones en economía popular y solidaria (donde participan jóvenes productivos en temas de teatro)

De acuerdo a esta entrevista desarrollada se pudieron obtener información válida, misma que fue correlacionada después de la aplicación de la encuesta, determinando que mayor beneficio reciben las asociaciones, debido a que son prioridad en los beneficios institucionales y las UEPS tienen una línea de acción en corto y mediano plazo, con las cuales se desea en el largo plazo direccionarlas para el fortalecimiento de actores como una estrategia para el cambio de matriz productiva. (Ver Anexo Formato Encuesta)

3.3. Discusión

El fortalecimiento organizativo es un objetivo del Instituto de Economía Popular y Solidaria a través de actividades de acompañamiento a sus actores, siendo estas organizaciones que pueden estar divididas en UEPS (Unidades Económicas Populares y Solidarias) y las Asociaciones, unas que nacieron como UEPS y otras que ya estuvieron conformadas como tal.

Partiendo de lo que nos menciona el autor (Ramírez, 2012) que los programas de fortalecimiento son un elemento clave para el proceso de generación y consolidación de proyectos productivos integrales y sostenibles.

Es necesario considerar los aspectos bajo los cuales el programa ha aportado para contribuir en aquello, una vez aplicada la encuesta y entrevista, se puede determinar que el proceso productivo de las Unidades Productivas del Área Textil son un elemento dinamizador para la economía social y solidaria, siendo la ciudad de Portoviejo un cantón productivo y existen emprendimientos familiares que han nacido por las necesidades de sus integrantes y entre los beneficios que han obtenido del programa son los procesos de legalización y vínculo con otras entidades públicas, así también el diálogo de actores donde se puede participar, sin embargo la consolidación integral y sostenible en la actualidad está estructurándose y existen dudas por parte de las organizaciones beneficiarias, quienes carecen de conocimiento técnico y organizacional para poder responder a un nivel de desarrollo.

Desde este punto de vista se considera lo mencionado por el autor (Ivancevich, 2006), el cual menciona que para llegar a un nivel organizativo es necesario entender al individuo, sus actitudes, motivación, valores, habilidades y destrezas, así también (Gonzalez, 2011), quien

explica que el proceso de interacción debe ser vinculado teniendo dos niveles de referencia: el individual y el grupal.

En este contexto, se considera que el programa fortalecimiento organizativo está estructurándose bajo una perspectiva en la cual a las UEPS se las obliga a conformar la Asociatividad, sin embargo, debe trabajarse desde el individuo, coincidiendo con lo mencionado con los autores, antes mencionados.

En base a los análisis de encuestas realizadas con los autores se puede determinar que existe desmotivación por parte algunos grupos de las UEPS, debido a que no han sido considerados en los procesos de formación técnica y administrativa, lo cual dificulta el proceso de gestión para fortalecer sus unidades de producción.

Las organizaciones para (Franklin, 2009) se considera el proceso de planificación, organización, dirección y control, los procesos administrativos que conllevan a un cambio organizacional para el cumplimiento de metas en base a una estructura organizada, vinculada con el entorno.

En este contexto, se coincide con los autores y se evidencia que entender a las organizaciones no es un tema fácil y que requiere de una metodología idónea, en la cual tenga participación de los actores y un proceso de seguimiento y monitoreo para poder coadyuvar al proceso establecido.

En este caso, el programa fortalecimiento organizativo, de acuerdo a la encuesta realizada, se determina que el nivel de capacitación y fortalecimiento es bajo y en ciertos casos, se desconoce el proceso; lo cual coincide con la entrevista aplicada, la cual menciona que por lo general, nace de la necesidad de los actores a través de oficios. Es necesario que el IEPS intervenga de manera integrada y que los programas ejecutados cuenten con procesos de mejora continua para el logro de los fines deseados, coincidiendo con los autores en mención.

Una vez que se han obtenido datos validos del proceso implementado desde el 2013 al 2014, se considera que el programa fortalecimiento organizativo o de actores ha contribuido con ciertos actores, pero su intervención debe ir más allá de acciones y debe establecerse un plan de gestión que contribuya a todos sus involucrados, en base a lo que determina la Ley de Economía Popular y Solidaria.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a la fundamentación teórica se pudo constatar que el nivel organizativo es un tema amplio y que el comportamiento del individuo debe ser estudiado y comprendido a nivel individual para luego comprender la organización para su fortalecimiento. Es importante destacar que el nivel organizativo debe ser de manera sistémica de acuerdo a los cuatro fundamentos administrativos: planeación, organización, dirección y control, lo cual conlleva a un adecuado funcionamiento y eficacia de las mismas.
2. Para el proceso de investigación se aplicó técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas, así también se utilizaron fuentes directas e indirectas, lo cual permitió obtener información relevante para el objeto de estudio, aplicando una entrevista al personal del Instituto de la Economía Popular y Solidaria, obteniendo datos de la Superintendencia de la Economía Popular y Solidaria, donde se tiene como información que aproximadamente existen 450 entre Unidades Económicas Populares y Asociaciones del Área Textil, quienes requieren para fortalecer sus capacidades técnicas temas como: costura industrial, técnicas de costura (100%), así también es relevante temas administrativos-financieros para la gestión empresarial y en temas organizativos como trabajo en equipo y cultura organizacional.
3. Una vez desarrollado el análisis teórico y aplicando las técnicas de investigación se obtuvo como datos que el fortalecimiento organizativo es fundamental para el desarrollo económico y productivo de sus miembros, el cual debe ser con un proceso de gestión adecuado que permita el logro de resultados. De acuerdo a la información proporcionada en la entrevista, se evidencia que este proceso es pionero en su aplicación a nivel del Ecuador, por ende, aún tiene ciertas falencias que pueden ser mejoradas, aplicando procesos de gestión adecuados para las organizaciones y Unidades Económicas Populares, quienes, en la actualidad, sienten que el apoyo en el proceso de formación es débil ya que sólo ha sido para los procesos de contratación pública y debe ser fortalecido en el campo de la confección a través de técnicas que les permita ser competitivos y a través de programas de capacitación en temas organizativos, administrativos, financieros, que propendan a la eficacia en las organizaciones.

PROPUESTA

PROPUESTA

Para el desarrollo de la propuesta que se ha considerado los hallazgos de la base teórica desde el punto de vista de los principales autores y lo determinado a través de los instrumentos de recolección de información para llegar a la discusión o debate científico, mismo que se presenta en los puntos que se detallan a continuación.

1. Título

“PLAN DE GESTIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE ACTORES DEL INSTITUTO DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA, DIRIGIDO A LAS UEPS DEL ÁREA TEXTIL DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO”

2. Justificación

El proceso de gestión para las organizaciones tiene su importancia desde el punto de vista técnico, ya que para fortalecer las organizaciones es necesario tener una idea de su situación actual, cuáles son las características individuales que posee el individuo y es a través de un diagnóstico interno que se procede a presentar métodos y técnicas para fortalecer las organizaciones.

Las unidades económicas populares, son por lo general, integradas por 5 a 10 personas del sector artesanal que se dedican a la misma actividad, en el objeto de estudio se toma como referencia, el área textil de la ciudad de Portoviejo, quienes a través del programa Fortalecimiento Organizativo, del Instituto de la Economía Popular y Solidaria, se evidencia que requieren la intervención desde varios aspectos para el cumplimiento de las metas deseadas, en base a los indicadores del Plan Nacional de Desarrollo y el Plan Operativo Anual de la entidad.

El proceso de capacitaciones técnicas y organizativas es un tema difícil de planificar, cuando no se ha desarrollado el análisis individual de los actores, así mismo no se tiene establecida una estructura de funcionamiento de las mismas, lo cual en la Ley de Economía Popular y Solidaria y su reglamento, lo establece, sin embargo, las Organizaciones, por lo general, son de una cultura ancestral y prefieren continuar con sus procesos como siempre lo han desarrollado, sin una técnica, lo cual, para el proceso de gestión de las organizaciones, afecta en su desarrollo.

En la actualidad, se menciona el tema de Transformación de la Matriz Productiva, el cual tiene como Objetivo, mejorar la cadena de valor de los productos desde su producción hasta su comercialización, para lo cual, es necesario brindar conocimientos técnicos y administrativos con un adecuado plan de gestión para el fortalecimiento de actores de la economía popular y solidaria, quienes, como se ha evidenciado en la encuesta aplicada, requieren su formación y mejora en el proceso.

La presente propuesta tiene su importancia por lo anteriormente expuesto y desde el punto de vista teórico con la teoría de autores como: F, Fantova y quienes proponen la gestión para organizaciones con un modelo de gestión que permita mejorar las organizaciones para su desarrollo económico y productivo, teniendo en el mediano o largo plazo una organización efectiva, cumpliendo con estándares a nivel nacional e internacional, siendo un modelo para la gestión a nivel latinoamericana.

3. Objetivos de propuesta

Objetivo General:

- Diseñar un plan de gestión para el programa fortalecimiento de actores del Instituto de Economía Popular y Solidaria, dirigido a las UEPS del área textil de la ciudad de Portoviejo.

Objetivos Específicos:

- Realizar un diagnóstico general del programa Fortalecimiento de actores/organizativo del IEPS, dirigido a las UEPS del área textil de la ciudad de Portoviejo.
- Identificar la población objetivo, localización y cobertura del plan de gestión para los actores involucrados.
- Establecer las características técnicas y plan de acción de la propuesta.
- Determinar el cronograma y presupuesto de la propuesta a implementar.

4. Localización y cobertura

El proyecto se establece en la provincia de Manabí, cantón Portoviejo, donde se establecen las Unidades Económicas Populares como beneficiarios del programa Fortalecimiento Organizativo. Tiene su cobertura a través de la elaboración de una propuesta que podrá ser utilizada como herramienta para mejorar operación y gestión del programa. Esta servirá como

referencia en el ámbito investigativo y profesional, quienes en distintas organizaciones no gubernamentales, gubernamentales, públicas o privadas desarrollan procesos de formación continua para mejorar el fortalecimiento organizacional, en este caso a través de los procesos de capacitación técnica y organizacional.

5. Población objetivo

La población objetivo es dirigida a los miembros de las Unidades Económicas Populares del área Textil de la ciudad de Portoviejo y asociaciones que participan en el programa Fortalecimiento Organizativo o de actores, así también el IEPS, investigadores en el área, ya que éste proyecto de investigación tiene un proceso de diagnóstico y a través de éste se plantea una propuesta como un aporte científico para el fortalecimiento de actores en el aspecto técnico y organizativo. Para obtener información sobre los problemas de la población objetivo se realizó una Matriz de Involucrados (Ver Anexo N°4)

6. Sostenibilidad de propuesta

La propuesta tiene sostenibilidad técnica debido a que a través de la propuesta se plantean procesos de mejora que se puede desarrollar en el programa para las UEPS que son parte del mismo, quienes son conformados por lo general, por familias, vecinos o personas que tienen un objetivo común, y es a través de ésta propuesta que tiene una sostenibilidad.

7. Presupuesto

El presupuesto total para el proyecto es de \$129,500.00 (Ciento veintinueve mil quinientos dólares) correspondiente a la ejecución de las actividades, vinculadas a las estrategias y objetivos estratégicos del programa. (Ver Figura N°5)

8. Cronograma

El cronograma del proyecto se basa en un plan plurianual para el programa Fortalecimiento Organizativo, es decir 2016-2020. Mismo que está establecido en base a las actividades presentadas. (Ver Anexo N°5 - Cronograma del Proyecto)

9. Propuesta técnica

De acuerdo a la información proporcionada por la entidad, donde se visualiza ciertos aspectos en los cuáles se puede mejorar, se plantea una propuesta técnica que consiste en un PLAN DE GESTIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS SOCIO ORGANIZATIVOS DE LAS UEPS, en el cual incurra los aspectos administrativos-financieros y organizacionales, planteando estrategias y resultados, a través de indicadores de gestión adecuados para el desarrollo socio-económico de las UEPS del Área Textil de la ciudad de Portoviejo.

Para el desarrollo de la propuesta técnica nos basamos en un ejemplo aplicado en Costa Rica por parte del Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza (CATIE) Turrialba (Gutierrez, R. Gottret, V., 2012), mismo que servirá como aporte, sin embargo, se adaptará a las necesidades y realidad del sector a involucrarse, esto debido a que se aplicó una Matriz de Diagnóstico de Involucrados, Árbol de Problemas para poder hacer una Matriz DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades).

A la vez se utilizan teorías anteriormente expuestas, para plantear una propuesta que tenga como resultado procesos de mejora para las organizaciones involucradas.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Existe una adecuada estructura organizacional para desarrollo de actividades. - El programa dispone viabilidad técnica para el desarrollo y ejecución. - Cuenta con cooperación técnica y administrativa. - Existe una planificación a nivel regional y nacional. - Existe un alto número de potenciales beneficiarios del programa (demanda) - El programa dirigido a los artesanos del área textil están respaldados por la normativa legal vigente. - Existe participación y liderazgo en algunas de las organizaciones involucradas. - Transparencia a través de la web. - Capacidad de gestión en miembros de las UEPS 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar cooperación técnica nacional e internacional con Ong's, Universidades para ejecución de proyectos y financiamiento. - Buscar auspiciantes en eventos formativos para la gestión y financiamiento de capacitaciones. - Obtener una certificación de calidad en los procesos de gestión. - Conformar una Red de Artesanos del área textil a nivel nacional o regional para consolidar la industria textilera y fomentar la cooperación, así como compartir ideas innovadoras. - Involucrar a las demás instituciones para facilitar procesos de legalización, formación, comercialización a nivel local e internacional. - Inversión alta para el cambio de matriz productiva a nivel nacional. - Leyes y normativas que promueven al consumo nacional-local.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Bajo presupuesto para ejecución del programa. - Programación de actividades a corto y mediano plazo. - Nivel de comunicación entre organizaciones, UEPS, IEPS es frágil. - Poco conocimiento técnico por parte de las organizaciones sobre el uso de las TIC's y temas organizacionales. - Inadecuado el proceso de monitoreo y seguimiento a los proyectos ejecutados y en ejecución. - 	<ul style="list-style-type: none"> - Inestabilidad en puestos de trabajo para resultados a largo plazo. - Existen reformas a nivel económico como política estatal que dificulta en ejecución de proyectos. - El nivel social-cultural en la ciudad crea dependencia por apoyo de organismos gubernamentales. - La cultura del individuo es conformista, sin visión de desarrollo. - Poca disponibilidad de acceso a las TIC's en algunos sectores rurales para equipamiento. - Los créditos para fomento productivo con trámites engorrosos que desmotivan al artesano.

Figura N° 2 FODA

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Autora

FODA ESTRATÉGICO

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<p>Cuenta con adecuada estructura organizacional para desarrollo de actividades.</p> <p>El programa cuenta con viabilidad técnica para el desarrollo y ejecución.</p> <p>Convenios firmados con Universidades de Manabí.</p> <p>Existe una planificación a nivel regional y nacional.</p> <p>Alto número de potenciales beneficiarios del programa.</p> <p>El programa dirigido a los artesanos del área textil está respaldados por la normativa legal vigente.</p> <p>Existe participación y liderazgo en algunas de las organizaciones involucradas.</p> <p>Transparencia a través de la web.</p> <p>Capacidad de gestión en miembros de las UEPS</p>	<p>Bajo presupuesto para ejecución del programa.</p> <p>Programación de actividades a corto y mediano plazo.</p> <p>Nivel de comunicación entre organizaciones, UEPS, IEPS es frágil.</p> <p>Poco conocimiento técnico por parte de las organizaciones sobre el uso de las TIC's y temas organizacionales.</p> <p>Inadecuado el proceso de monitoreo y seguimiento a los proyectos ejecutados y en ejecución.</p>
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
<p>Realizar cooperación técnica nacional e internacional con Ong's, Universidades para ejecución de proyectos y financiamiento.</p> <p>Buscar auspiciantes en eventos formativos para la gestión y financiamiento de capacitaciones.</p> <p>Obtener una certificación de calidad en los procesos de gestión.</p> <p>Existen UEPS a nivel Nacional para su afianzamiento.</p> <p>Involucrar a las demás instituciones para facilitar procesos de legalización, formación, comercialización a nivel local e internacional.</p> <p>Inversión alta para el cambio de matriz productiva a nivel nacional.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear clúster para generar una industria textil en la ciudad de Portoviejo. 2. Formación profesional del artesano a nivel técnico y organizativo. 3. Generar procesos de mejora continua, seguimiento y control en la gestión de actividades. 4. Involucrar a jóvenes líderes a través de las familias en reuniones y formación continua. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear procesos de seguimiento y monitoreo permanente a los convenios de cooperación entre universidades. 2. Desarrollar actividades de vinculación e investigación, teniendo como grupo a las UEPS. 3. Desarrollar revistas informativas del programa donde se cuente con información, entrevistas, difusión y auspicios con entidades cooperantes.

AMENAZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
<p>Inestabilidad en puestos de trabajo para resultados a largo plazo.</p> <p>Existen reformas a nivel económico como política estatal que dificulta en ejecución de proyectos.</p> <p>El nivel social-cultural en la ciudad crea dependencia por apoyo de organismos gubernamentales.</p> <p>La cultura del individuo es conformista, sin visión de desarrollo.</p> <p>Poca disponibilidad de acceso a las TIC's en algunos sectores rurales para equipamiento.</p> <p>Los créditos para fomento productivo con trámites engorrosos que desmotivan al artesano.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generar campañas de concienciación a nivel familiar para crear una cultura de emprendimiento familiar. 2. Incluir un programa de formación técnica-empresarial involucrando a la familia. 3. Fomentar la creación de cooperativa para las UEPS a través de la vinculación con Ong's y Universidades para tener recursos propios y menos dependencia gubernamental. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contratación de profesional experto para mejorar procesos y obtener una certificación ISO sobre los procesos administrativos y de gestión en el programa fortalecimiento organizativo. 2. Conformar una Red de Artesanos del área textil a nivel nacional o regional para consolidar la industria textilera y fomentar la cooperación, así como compartir ideas innovadoras.

Figura N°3 – FODA ESTRATÉGICO

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Autora

Para el desarrollo de las organizaciones se debe mejorar continuamente, en este sentido el Programa Fortalecimiento Organizativo tiene ciertas falencias en la ejecución y se basa primordialmente por que el procedimiento de monitoreo y evaluación se estanca, es decir, que de acuerdo a la investigación realizada se desarrollan las actividades y se archivan, por tal razón es necesario que para el cumplimiento de estrategias, anteriormente expuestas, se plantea un modelo para los proceso de fortalecimiento organizativo, en el cual se basa esta propuesta científica, de acuerdo a los análisis de resultados e información obtenida en las fuentes de información internas y externas. En este sentido se expresa gráficamente las herramientas que permitirán un fortalecimiento organizativo idóneo.

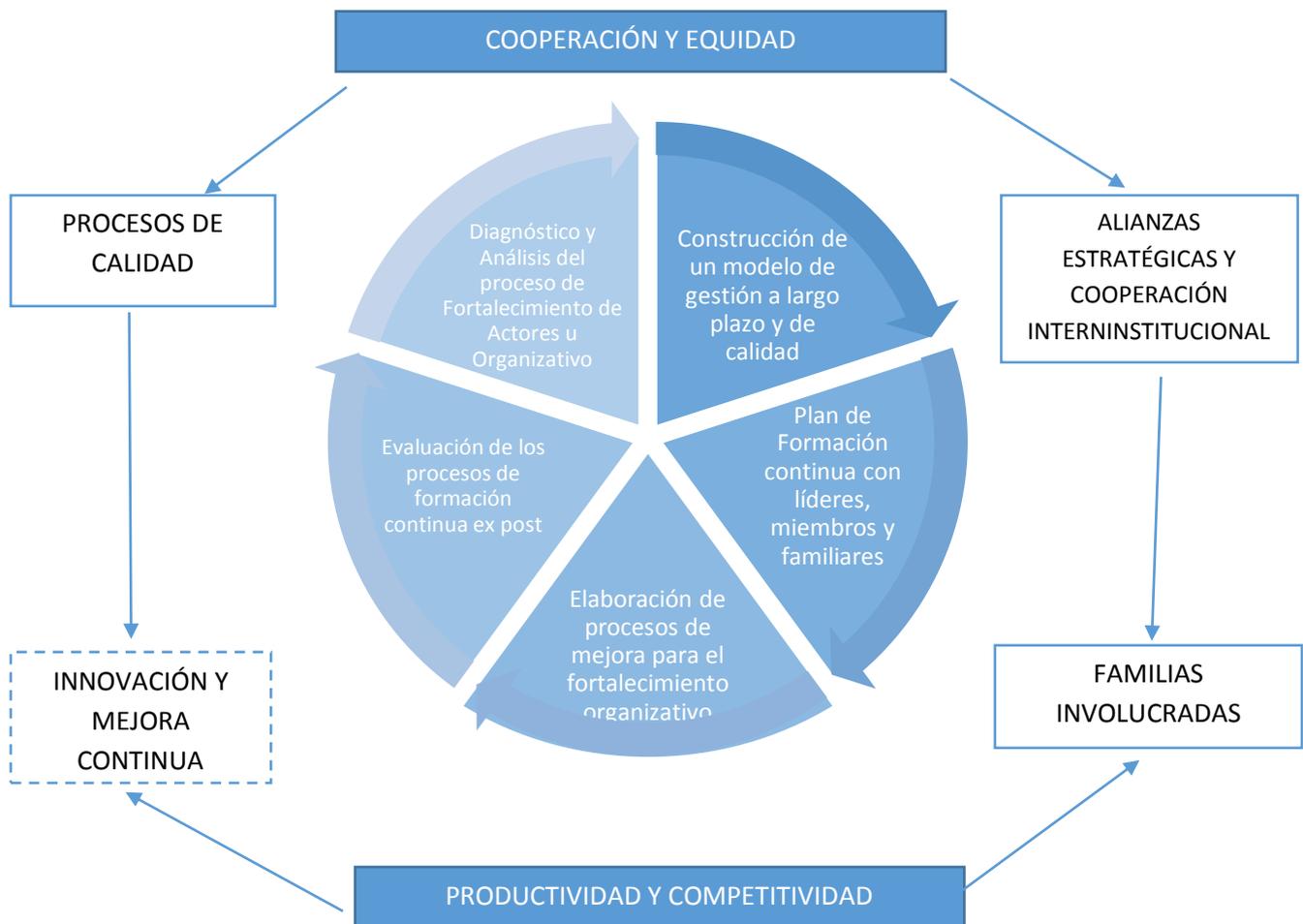


Figura N°4 – Modelo de Gestión para fortalecimiento de UEPS
 Fuente: Investigación de Campo
 Elaborado por: Autora

PLAN DE GESTIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE ACTORES DE LAS UEPS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIAS	ACCIONES TÁCTICAS	PRESUPUESTO
<p>Impulsar la gestión administrativa y técnica a través de lineamientos de mejora continua.</p>	<p>Crear clúster para generar una industria textil en la ciudad de Portoviejo.</p>	<p>Realizar reuniones con actores vinculados al sector industria textil.</p> <p>Realizar convenios de cooperación técnica con los actores vinculados al sector industria textil.</p> <p>Consolidar una marca de la ciudad de Portoviejo para generar contratos en el sector empresarial.</p>	<p>\$ 80,000.00</p>
<p>Fomentar las finanzas responsables y asociación consolidada en el ahorro e inversión.</p>	<p>Conformar una Red de Artesanos del área textil a nivel nacional o regional para consolidar la industria textilera y fomentar la cooperación, así como compartir ideas innovadoras.</p>	<p>Invitar a universidades para el desarrollo de investigaciones para fortalecer el sector empresarial textil de Portoviejo.</p> <p>Realizar monitoreo y seguimiento a los procesos de gestión de la industria textil de la ciudad de Portoviejo con las UEPS.</p> <p>Convocar a reuniones regionales con participación de</p>	<p>\$5,000.00</p>

	<p>Consolidar el proyecto Fomento productivo a través de la inversión y finanzas responsables</p> <p>Brindar conocimientos sobre creación de Cooperativa para las UEPS a través de la vinculación con Ong's y Universidades para tener recursos propios y menos dependencia gubernamental.</p>	<p>actores de las UEPS. Realizar congresos, sesiones de trabajo y visitas en microempresas modelo de gestión en el sector textil. Seleccionar líderes a nivel regional para la conformación de Red Artesanal. Legalizar la conformación de la Red Artesanal de las UEPS a nivel regional y nacional. Solicitar capacitación sobre las finanzas cooperativas al SEPS para las UEPS. Brindar capacitaciones técnicas sobre el ahorro e inversión a través del cooperativismo. Coordinar reuniones con el área Fomento Productivo del IEPS. Realizar procesos de monitoreo y seguimiento a los procesos de</p>	<p>\$ 3,000.00</p>
--	--	---	--------------------

		formación continua en el ahorro e inversión cooperativa.	
<p>Consolidar convenios de cooperación interinstitucional que fomenten la participación ciudadana y una gestión administrativa-técnica de calidad.</p> <p>Generar procesos de comunicación efectiva para motivar a las UEPS en los procesos de gestión empresarial.</p>	<p>Crear procesos de seguimiento y monitoreo permanente a los convenios de cooperación entre universidades.</p> <p>Desarrollar actividades de vinculación e investigación, teniendo como grupo a las UEPS.</p> <p>Formación profesional del artesano a nivel técnico y organizativo.</p> <p>Desarrollar revistas informativas del programa donde se cuente con información, entrevistas, difusión y auspicios con entidades cooperantes.</p> <p>Generar reuniones de</p>	<p>Realizar reuniones periódicas con los miembros de organizaciones en la ejecución de contrato.</p> <p>Realizar informes de seguimiento y evaluación de los convenios de cooperación.</p> <p>Solicitar a las instituciones cooperantes capacitaciones técnicas en áreas de interés.</p> <p>Involucrar a jóvenes universitarios en procesos de investigación a través de proyectos fondo semilla.</p> <p>Generar concursos de investigación en el área de las UEPS para su desarrollo productivo y formativo.</p> <p>Contratación de diseño gráfico.</p> <p>Llevar registro mensual de actividades a</p>	\$1,500.00

	<p>participación efectiva de manera cuatrimestral con miembros de las UEPS para procesos de mejora.</p>	<p>través de informes.</p> <p>Presentar informes a las UEPS sobre resultados obtenidos a través de los proyectos y actividades.</p> <p>Realizar entrega de premios que motiven a la participación y compromiso de las UEPS.</p> <p>Desarrollar monitoreo y seguimiento a los procesos de participación.</p>	
<p>Promover la integración familiar y motivar a la participación juvenil en las actividades empresariales de las UEPS.</p>	<p>Generar campañas de concienciación a nivel familiar para crear una cultura de emprendimiento familiar.</p> <p>Involucrar a jóvenes líderes a través de las familias en reuniones y formación continua.</p> <p>Incluir un programa de formación técnica-empresarial involucrando a la familia.</p>	<p>Realizar un video comunicacional en redes sociales que los jóvenes valoren el sector textil.</p> <p>Capacitar a los jóvenes sobre los procesos de emprendimiento juvenil en el área textil.</p> <p>Incluir en capacitaciones del SECAP dirigido a jóvenes de las familias de las UEPS en</p>	<p>\$10,000.00</p>

		<p>aspecto textil, administrativo, técnico.</p> <p>Motivar a la obtención de calificación artesanal a jóvenes miembros de las familias UEPS.</p>	
<p>Consolidar el Programa Fortalecimiento de Actores a través de una gestión de calidad y de referente a nivel Regional.</p>	<p>Obtener una certificación ISO sobre los procesos administrativos y de gestión en el programa fortalecimiento organizativo.</p>	<p>Contratación de profesional experto para mejorar procesos de gestión de calidad.</p> <p>Llevar registros de manera organizada con formatos.</p> <p>Realizar reuniones con IEPS a nivel nacional para afianzar el proceso de gestión.</p> <p>Capacitar al personal sobre procesos de gestión de calidad en servicio y gestión administrativa. Realizar el trámite respectivo para obtención de certificación de calidad al programa fortalecimiento de actores.</p> <p>Realizar procesos de</p>	<p>\$ 30,000</p>

		monitoreo y seguimiento de manera continua.	
--	--	---	--

Figura N°5 – Modelo de Gestión para fortalecimiento de UEPS
Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Autora

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros

- Chiavenato, I. (2008). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Fantova, F. (2011). *La Gestión de Organizaciones no Lucrativas*. Madrid: Alcalá.
- Franklin, B. F. (2009). *Organización de Empresas*. México: Mc Graw Hill.
- González, M. O. (2011). *Comportamiento Organizacional: Un enfoque latinoamericano*. México: Grupo Editorial Patria.
- Ivancevich, J. K. (2006). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw Hill.
- Mintzberg, H. (2004). *La estructura de las organizaciones*. España: Ariel.
- Olmedo, J. (2002). *Ciencias de la administración*. España: Addenda.
- Sáez, F.; García, O.; Palao, J. y Rojo, P. (2006). *Temas básicos de innovación tecnológica en las empresas*. Ecuador: Universidad Politécnica de Madrid.
- Weber, M. (2001). *Economía y sociedad*. España: Fondo de Cultura Económica.

Revistas

- Carrillo, D. (2010, junio, 9). Diagnóstico del Sector Textil y de la Confección. *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Recuperado de <http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/381/File/TEXTIL.pdf>
- Klaus, B. (2012, noviembre, 25). Capacidad organizativa. *ONGsostenible.org*. Recuperado de <http://ongsostenible.org/tipo-de-influencia/capacidad-organizativa>
- Nuñez, P. (2012, agosto, 26). Habilidades Técnicas. *Gestión*. Recuperado de <http://www.knoow.net/es/cieeconcom/gestion/habilidadestecnicas.htm>
- Ramírez, C. M. (2012, mayo, 5). Reflexiones desde el trabajo social sobre el fortalecimiento organizacional en los programas de desarrollo alternativo. *XX Seminario Latinoamericano de la escuela de trabajo social*. Recuperado de http://200.16.30.67/~valeria/xxseminario/datos/1/1coRamirezRaves_stamp.pdf
- Ruíz, G. (2002, diciembre, 2). Capacidades organizacionales. ¿Dónde y cómo se genera valor en las empresas?. *Istmo*. Recuperado de

http://istmo.mx/2002/01/capacidades_organizacionales_donde_y_como_se_genera_valor_en_las_empresas/

Thompson, I. (2007, junio, 12). *Tipos de Organizaciones*. *Promonegocios.net*. Recuperado de <http://www.promonegocios.net/empresa/tipos-organizaciones.html>

Documentos

Asamblea Nacional Constituyente (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado de <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf>

Ministerio Coordinador de Desarrollo Social (2011). *Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario*. Recuperado de http://www.seps.gob.ec/c/document_library/get_file?uuid=d5176e77-0bd6-44e0-ba4f-aca5694cf172&groupId=613016

Páginas web

Van, E. H. (2012, julio, 14). Pedagogía docente. [Web log post]. Recuperado de: <https://pedagogiadocente.wordpress.com/competencias/competencias-tecnicas/>

Instituto de Economía Popular y Solidaria. (2015, Mayo, 18). Recuperado de: <http://www.seps.gob.ec/ley-de-transparencia?lotaip>

ANEXOS

ANEXO N°1- Certificación



Portoviejo, 06 de enero de 2015

Ingeniero
Daniel Maldonado Granda, Mgs
DIRECTOR DE MAESTRÍA GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL-UTPL
Ciudad.-

De mi consideración:

Por medio de la presente CERTIFICO que la Ing. NANCY GISSELA BRAVO ROSILLO, portadora de C.I. 131169301-2, se le brindó la información del Programa Fortalecimiento Organizativo de las Unidades Económicas Populares del área Textil de la ciudad de Portoviejo, información institucional que la estudiante puede hacer uso para el desarrollo de su tesis titulada: 'ANÁLISIS DEL PROGRAMA FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DEL INSTITUTO DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA - IEPS, DIRIGIDO A LAS UNIDADES ECONÓMICAS POPULARES - AREA TEXTIL DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO Y SU APORTE EN LAS CAPACIDADES TÉCNICAS Y ORGANIZATIVAS. AÑO 2013' y desarrollar la investigación de manera eficiente y efectiva.

La interesada puede hacer uso de esta información, para los fines antes mencionados.

Por la atención a la presente y sin otro particular.

Atentamente,

Ing. Juana Moncayo, Mg.
ANALISTA ZONAL - IEPS ZONA 4



ANEXO N°2 – Formato de encuesta

Encuesta

Objetivo Encuesta: Realizar un diagnóstico del Programa Fortalecimiento Organizativo y el nivel de mejora en el acceso a MIPYMES y actores EPS del área textil.

Grupo Objetivo: Personas de MIPYMES y actores de la EPS

1. Datos Personales:

Edad:

18 a 25 26 a 35 36 a 45 46 a 55 55 en adelante

Sexo:

Masculino Femenino

Ocupación: _____

Nivel de Estudios:

Ninguno Primaria Secundaria Tercer Nivel Cuarto Nivel

Lugar de residencia/Dirección donde vive: _____

2. ¿Qué actividad desempeñaba antes de ésta?

Ama de Casa Negocio familiar Negocio propio Otro

3. ¿Conoce Ud. al Instituto de Economía Popular y Solidaria?

SI NO

4. ¿Ha recibido algún beneficio del IEPS?

SI NO

5. En caso de responder si, la opción 3. Mencione los tipos de beneficios recibidos.

Capacitaciones

Materiales

Equipos

Infraestructura

Capital (Dinero)

Otros: _____ indique.

6. ¿Ha participado en talleres o le han solicitado su opinión con respecto a alguna capacitación recibida?

SI NO

7. ¿Cuáles son los beneficios que Usted ha recibido con la intervención del IEPS en el programa Fortalecimiento Organizativo?

Mejora en sus ingresos Reconocimiento en línea de negocio Aporte a su familia
Capacitaciones recibidas Mejora en su negocio (Innovación) Otra

8. ¿Qué tipo de capacitaciones le gustaría recibir para fortalecer su negocio/Asociatividad?

Capacitaciones Técnicas (Área Textil)

Capacitaciones Organizativas (Mejora en la organización)

Ambas

9. ¿Ha realizado alguna inversión o mejora en su actividad productiva?

SI

NO

10. ¿De los siguientes requiere para fortalecer

temas, mencione cuáles su servicio/Asociatividad?

Técnicas de costura
administrativas y financieras
Costura Industrial
Compras Públicas
Computación/Internet

Temas

11. De las siguientes opciones mencione ¿qué considera le hace falta para mejorar su servicio?

Capital
Infraestructura
Capacitaciones Técnicas
Mejorar la Asociatividad

12. ¿De los siguientes temas, mencione cuáles ha recibido en las capacitaciones por parte del IEPS para fortalecer su servicio/Asociatividad?

Técnicas de costura
Costura Industrial
Compras Públicas
Computación/Internet

Temas administrativos y financieros
Liderazgo
Trabajo en Equipo
Temas Organizativos

13. ¿Ha participado en procesos de contratación Pública?

SI

NO

14. ¿Qué proceso ha participado?

Feria Inclusiva

Menor Cuantía ByS

Contratación Directa

15. ¿En cuántos procesos de contratación ha participado?

1 a 2

3 a 5

5 y más

16. Desde su punto de vista. ¿Cuáles son los inconvenientes o en qué puede mejorar el programa Fortalecimiento Organizativo del IEPS?

17. ¿En qué aspectos ha mejorado después de las capacitaciones o intervención del IEPS?

¡GRACIAS POR SU ATENCIÓN!

ANEXO N°3 – Formato de entrevista

OBJETIVO DE ENTREVISTA:

- Realizar un diagnóstico del Programa Fortalecimiento Organizativo y el nivel de mejora en el acceso a MIPYMES y actores EPS del área textil en la ciudad de Portoviejo.

DIRIGIDO A: Personal encargado del programa

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

1. ¿Cuáles son las Actividades que realiza el programa?
2. ¿Quiénes intervienen en el programa?
3. ¿Cuáles son las funciones en su cargo?
4. ¿Cuántas organizaciones hay en Portoviejo? Y ¿Cómo se estructuran?
5. ¿Cuáles son los beneficios que ellos reciben dentro del programa?
6. ¿Cuáles han sido los inconvenientes en el programa?
7. ¿Cómo es el proceso de capacitaciones?
8. ¿Cuál es el proceso del programa?
9. ¿Cuentan con material didáctico para capacitaciones?
10. ¿Es suficiente el presupuesto para actividades programadas?
11. ¿Quiénes realizan proceso de seguimiento y monitoreo del programa?
12. ¿Desde su punto de vista cuáles considera son las dificultades para encaminar el Programa de Fortalecimiento de Actores?

Anexo N°4 – Matriz de Involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS				
N°	INVOLUCRADOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	BENEFICIOS DESEADOS
1	MIEMBROS UNIDADES PRODUCTIVAS DEL ÁREA TEXTIL DE PORTOVIEJO	Escaso conocimiento técnico sobre alta costura, técnicas actualizadas del sector textil; de gestión organizativa.	Mandatos: Ley de Economía Popular y Solidaria; Reglamento de LOEPS, Código de la Producción, Junta de Defensa del Artesano.	. Generar plan de capacitaciones especializadas en costura industrial y en calidad de costura, innovación en los procesos, liderazgo, gestión organizativa. . Tener rentabilidad y ganancia en la venta de productos. . Disminuir los costos y gastos en procesos de producción.
		Escasos clientes		. Formar grupos de jóvenes miembros de las UEPS para fortalecer el aprendizaje generacional e involucrar a la familia. . Implementar programas de mercadeo.
		Bajo nivel de capital para inversión en activos fijos y operacional.	Recursos: Conocimiento ancestral en área textil, Familias involucradas, Maquinaria disponible, Sitio para laborar, miembro de organización productiva, disponibilidad de talento humano.	. Generar planes de negocio y de para el fortalecimiento de capital. . Incorporar un plan de incentivos en base a resultados y metas de los miembros de UEPS.
		Deficiente nivel de comunicación en los procesos y proyectos para beneficio del sector. (Se le da mayor preferencia a las Asociaciones que a las UEPS)		. Implementar un plan de comunicación efectiva entre instituciones aportantes y UEPS.
2	INSTITUTO DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA	Bajo presupuesto para desarrollo de programas y actividades para los beneficiarios.	Mandatos: Planes de Desarrollo y Operativos. Misión Organizacional. Estructura Organizacional. Ley de Economía Solidaria y Reglamento.	. Realizar alianzas estratégicas con instituciones cooperantes para desarrollo de proyectos para las UEPS. (Universidades, Ong's, etc.)
		Poco empoderamiento del proceso de las UEPS en base a lo determinado en la normativa.		. Generar videos comunicacionales, proyectos o actividades para promover la participación e inclusión a través de la Asociatividad.
		Dificultad para satisfacer a todos los grupos involucrados.	Recursos: Partidas presupuestarias, Gestión Organizativa, Voluntad Política, Participación Ciudadana, Material de Apoyo, Equipos, Oficina de Atención a usuario.	. Incrementar el nivel de Asociatividad de manera voluntaria.
3	CLIENTES/ENTIDADES CONTRATANTES (P)	Potencial - No percibe problemas	Mandatos: Derechos ciudadano a obtener productos de calidad (Ley del Consumidor)	. Obtener productos en los tiempos de entrega solicitados, siendo eficientes y eficaces.
			Recursos: Dinero par adquisición de productos, Acceso a portal de compras públicas.	. Garantizar que las prendas sean de óptima calidad, buen precio. . Generar valor agregado a los productos.
4	FAMILIAS	Bajo nivel de ingreso en las actividades del área textil.	Recursos: Afectividad, Disponibilidad de tiempo, Responsabilidad compartida.	. Crear conciencia ciudadana en valorar al artesano local.
		Poco reconocimiento a la labor del área textil.		. Mejorar la situación socioeconómica de la familia.
5	LÍDERES DE LAS UEPS	. Inequidad en los procesos de capacitación continua y proyectos para UEPS.	Mandatos: Ley de Economía Popular y Solidaria; Reglamento de LOEPS, Código de la Producción, Junta de Defensa del Artesano.	. Involucrar a las UEPS en procesos de formación continua y socializaciones.
		. Bajo nivel de producción		
		. Escasos recursos económicos en las familias.	Recursos: Capacidad de gestión, liderazgo y trabajo en equipo, Compromiso.	. Mejorar el estilo de vida de las artesanas . Instaurar procesos de seguimiento y evaluación para las actividades desarrolladas.
6	ENTIDADES COOPERANTES PÚBLICAS-PRIVADAS (P)	Potencial - No percibe problemas	Mandato: Proyectos de Inclusión y Responsabilidad Social Empresarial	. Generar alianzas estratégicas y proyectos de Responsabilidad Social Empresarial.
			Recursos: Conocimiento técnico, capacitadores, material bibliográfico y dinámico, capital, nivel de gestión.	. Involucrarse en procesos de formación.

Anexo N°5 – Cronograma del Proyecto

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN							
		2016				2017			
		Enero-Marzo	Abril-Junio	Julio-Septiembre	Octubre-Diciembre	Enero-Marzo	Abril-Junio	Julio-Septiembre	Septiembre-Diciembre
Crear clúster para generar una industria textil en la ciudad de Portoviejo.	Realizar reuniones con actores vinculados al sector industria textil.								
	Realizar convenios de cooperación técnica con los actores vinculados al sector industria textil.								
	Consolidar una marca de la ciudad de Portoviejo para generar contratos en el sector empresarial.								
	Invitar a universidades para el desarrollo de investigaciones para fortalecer el sector empresarial textil de Portoviejo.								
Conformar una Red de Artesanos del área textil a nivel nacional o regional para consolidar la industria textilera y fomentar la cooperación, así como compartir ideas innovadoras.	Realizar monitoreo y seguimiento a los procesos de gestión de la industria textil de la ciudad de Portoviejo con las UEPS.								
	Convocar a reuniones regionales con participación de actores de las UEPS.								
	Realizar congresos, sesiones de trabajo y visitas en microempresas modelo de gestión en el sector textil.								
	Seleccionar líderes a nivel regional para la conformación de Red Artesanal.								
Consolidar el proyecto Fomento productivo a través de la inversión y finanzas responsables	Legalizar la conformación de la Red Artesanal de las UEPS a nivel regional y nacional.								
	Solicitar capacitación sobre las finanzas cooperativas al SEPS para las UEPS.								
Brindar conocimientos sobre creación de Cooperativa para las UEPS a través de la vinculación con Ong's y Universidades para tener recursos propios y menos dependencia gubernamental.	Brindar capacitaciones técnicas sobre el ahorro e inversión a través del cooperativismo.								
	Coordinar reuniones con el área Fomento Productivo del IEPS.								
Realizar procesos de monitoreo y seguimiento a los procesos de formación continua en el ahorro e inversión cooperativa									
Crear procesos de seguimiento y monitoreo permanente a los convenios de cooperación entre universidades.	Realizar reuniones periódicas con los miembros de organizaciones en la ejecución de contrato.								
Desarrollar actividades de vinculación e investigación, teniendo como grupo a las UEPS.	Realizar informes de seguimiento y evaluación de los convenios de cooperación.								
	Solicitar a las instituciones cooperantes capacitaciones técnicas en áreas de interés.								
Formación profesional del artesano a nivel técnico y organizativo.	Involucrar a jóvenes universitarios en procesos de investigación a través de proyectos fondo semilla.								
Desarrollar revistas informativas del programa donde se cuente con información, entrevistas, difusión y auspicios con entidades cooperantes.	Generar concursos de investigación en el área de las UEPS para su desarrollo productivo y formativo.								
	Contratación de diseño gráfico.								
Generar reuniones de participación efectiva de manera cuatrimestral con miembros de las UEPS para procesos de mejora.	Llevar registro mensual de actividades a través de informes.								
	Presentar informes a las UEPS sobre resultados obtenidos a través de los proyectos y actividades.								
Brindar conocimientos sobre creación de Cooperativa para las UEPS a través de la vinculación con Ong's y Universidades para tener recursos propios y menos dependencia gubernamental.	Realizar entrega de premios que motiven a la participación y compromiso de las UEPS.								
	Desarrollar monitoreo y seguimiento a los procesos de participación.								
Generar campañas de concienciación a nivel familiar para crear una cultura de emprendimiento familiar.	Realizar un video comunicacional en redes sociales que los jóvenes valoren el sector textil.								
	Involucrar a jóvenes líderes a través de las familias en reuniones y formación continua	Capacitar a los jóvenes sobre los procesos de emprendimiento juvenil en el área textil.							
Incluir un programa de formación técnica-empresarial involucrando a la familia.	Incluir en capacitaciones del SECAP dirigido a jóvenes de las familias de las UEPS en aspecto textil, administrativo, técnico.								
	Motivar a la obtención de calificación artesanal a jóvenes miembros de las familias UEPS.								
Obtener una certificación ISO sobre los procesos administrativos y de gestión en el programa fortalecimiento organizativo.	Contratación de profesional experto para mejorar procesos de gestión de calidad.								
	Llevar registros de manera organizada con formatos.								
	Realizar reuniones con IEPS a nivel nacional para afianzar el proceso de gestión.								
	Capacitar al personal sobre procesos de gestión de calidad en servicio y gestión administrativa.								
	Realizar el trámite respectivo para obtención de certificación de calidad al programa fortalecimiento de actores.								
Realizar procesos de monitoreo y seguimiento de manera continua.									

Anexo N°6 – Fotos



Foto N°1 – Reunión con artesanas del área textil de la ciudad de Portoviejo



Foto N°2 – Reunión de rueda de negocios del IEPS con Asociaciones del Área Textil



Foto N°3 – Productos de las UEPS del Área Textil de Portoviejo



Foto N°4 – Productos de las UEPS del Área Textil de Portoviejo, Programa Hilando para el Desarrollo



Foto N°5 – Visita a una de las artesanas para aplicación de entrevista personal y aplicación encuesta



Foto N°6 – Encuesta a miembros de las UEPS del Área Textil de Portoviejo



Foto N°7 – Encuesta a miembros de las UEPS del Área Textil de Portoviejo

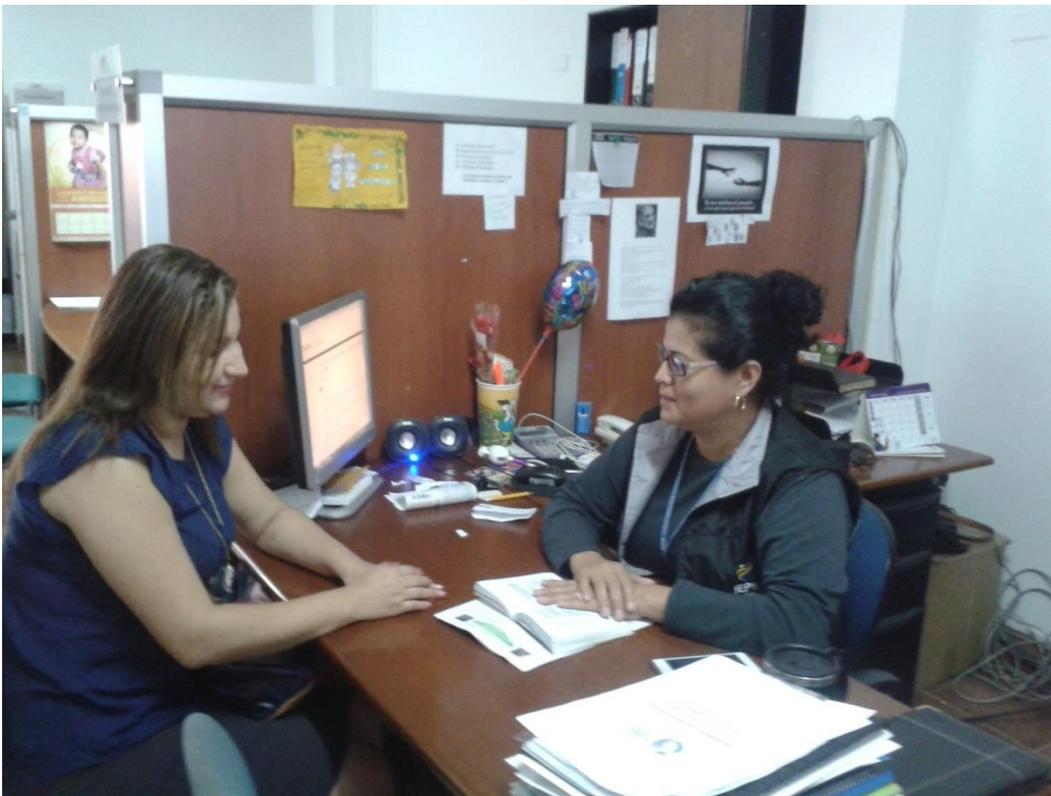


Foto N°8 – Entrevista a técnica del IEPS sobre Programa Fortalecimiento Organizativo para el Área Textil de Portoviejo



Foto N°9 – Participación de miembro de la UEPS en Feria del Artesano, organizado por la Junta de Defensa del Artesano



Foto N°6 – Exposición de productos Feria Junta Defensa del Artesano