



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría CPA.

Tema:

“Trabajo en Equipo en las Asociaciones un estudio del Programa Hilando el Desarrollo de la Economía Social y Solidaria”

Autora: Mora Jati, Paola Fernanda

Tutor: Ec. Álvarez Jiménez, Elsy Marcela

Ambato – Ecuador

2016

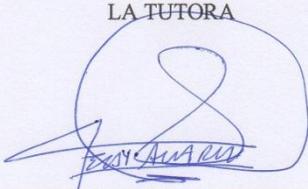
APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Econ. Elsy Marcela Álvarez Jiménez con cédula de ciudadanía N° 180282045-4 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación sobre el tema: **“TRABAJO EN EQUIPO EN LAS ASOCIACIONES UN ESTUDIO DEL PROGRAMA HILANDO EL DESARROLLO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA”**, desarrollado por Paola Fernanda Mora Jati, de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado, de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para la presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, Marzo de 2016

LA TUTORA



.....

Eco. Elsy Marcela Álvarez Jiménez

C.I. 180282045-4

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Paola Fernanda Mora Jati, con cédula de ciudadanía N° 180426796-9, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el trabajo investigativo, bajo el tema: **“TRABAJO EN EQUIPO EN LAS ASOCIACIONES UN ESTUDIO DEL PROGRAMA HILANDO EL DESARROLLO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA”** así como también los contenidos presentados, ideas, análisis y síntesis de datos; conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona como autora de este Proyecto de Investigación.

Ambato, Marzo de 2016

AUTORA



Paola Fernanda Mora Jati

C.I. 180426796-9

CESIÓN DE DERECHOS

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto de investigación, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Concedo los derechos en línea patrimonial de mi proyecto de investigación con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción de este proyecto de investigación, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, Marzo de 2016

AUTORA



Paola Fernanda Mora Jati

C.I. 180426796-9

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el Proyecto de Investigación, sobre el tema: “**TRABAJO EN EQUIPO EN LAS ASOCIACIONES UN ESTUDIO DEL PROGRAMA HILANDO EL DESARROLLO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA**”, elaborado por Paola Fernanda Mora Jati, estudiante de la Carrera de Contabilidad y Auditoría el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, Marzo de 2016



Eco. Mg. Diego Proaño C.

PRESIDENTE



Dra. Toscano Morales Cecilia Catalina

MIEMBRO CALIFICADOR



Eco. Ortiz Román Hermel David

MIEMBRO CALIFICADOR

DEDICATORIA

Dedico primeramente a Dios, el que ha sido mi guía y fortaleza para continuar día a día.

Con amor infinito al motor de mi vida, mi familia en especial a mi pequeño Maty que es mi razón de vivir, y al apoyo incondicional de mis padres que gracias a ellos que he llegado a cumplir todos mis metas.

A mis maestros, que fueron parte de mi formación profesional, en especial a mi tutora, por haberme guiado para la culminación de mí trabajo investigativo.

Paola Mora

AGRADECIMIENTO

A cada uno de los docentes de la Facultad de Contabilidad de Contabilidad y Auditoría; de quienes aprendí que la vida es un constante desafío que hay que superarlo aprovechando cada oportunidad que se nos presenta.

A la Econ. Elsy Álvarez quien ha sido más que una guía una amiga, que durante el tiempo de la realización del proyecto me brindó su apoyo, cariño y afecto.

A mi amiga Nadia con quien he compartido varios años de amistad y la convivencia de maravillosas experiencias universitarias.

Paola Mora

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TEMA: “TRABAJO EN EQUIPO EN LAS ASOCIACIONES UN ESTUDIO DEL PROGRAMA HILANDO EL DESARROLLO EN LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA”

AUTORA: Mora Jati, Paola Fernanda
TUTOR: Eco. Álvarez Jiménez, Elsy Marcela
FECHA: Marzo de 2016

RESUMEN EJECUTIVO

La Economía Social y Solidaria como eje principal del sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible crea proyectos y programas para mejorar las condiciones de vida de las personas. El Programa Hilando el Desarrollo es una fuente de empleo para la rama textil que involucra la participación de talleres en la elaboración de kits escolares. La asociatividad como iniciativa del gobierno actual para los participantes del Programa Hilando el Desarrollo crea mecanismos más flexibles para que indistintamente la individualidad se convierta en un trabajo equitativo y justo. Los talleres inciden con un problema como lo es el trabajo en equipo muchas de las asociaciones trabajan equivocadamente, se conoce que los talleres se involucran más con sus familiares que con personas desconocidas es por ello que se genera un exceso de confianza laboral y el personal no cumple con integridad sus tareas y asignaciones. El presente proyecto propone que se realice un marco metodológico, que permitirá conocer a cada uno de los integrantes de las asociaciones la tarea que debe desempeñar en cada fase, con esta implementación se tendrá claro los objetivos a ser alcanzados y la responsabilidad que cada uno debe cumplir con la supervisión y monitoreo de su líder o propietario.

PALABRAS CLAVES: ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA, ASOCIATIVIDAD, PROGRAMA HILANDO EL DESARROLLO, TRABAJO EN EQUIPO, SATISFACCIÓN LABORAL.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDITING
SPECIALTY OF ACCOUNTING AND AUDITING**

TOPIC: “EAM WORK IN THE ASSOCIATIONS A STUDY OF THE PROGRAM SPINNING THE DEVELOPMENT IN THE SOCIAL AND SOLIDARY ECONOMY OF THE EQUATOR”

AUTHOR: Mora Jati, Paola Fernanda

TUTOR: Eco. Álvarez Jiménez, Elsy Marcela

DATE: March, 2016

ABSTRACT

The Social and Solidary Economy as main axis of the fair, democratic, productive, solidary and sustainable economic system believes projects and programs to improve the conditions of life of people. The Program Spinning the Development is an employment source for the textile branch that involves the participation of shops in the elaboration of school kits. The asociatividad like initiative of the current government for the participants of the Program Spinning the Development believes more flexible mechanisms so that indistinctly the individuality becomes an equal work and exactly. The shops impact with a problem like it is it the team work many of the associations they work mistakenly, it is known that the shops are involved more with their relatives than with unknown people it is in and of itself that a labor confidential excess is generated and the personnel doesn't fulfill integrity their tasks and assignments. This project proposes a methodological framework, which will meet each of the members of the task associations should play in each phase, with this implementation will have clear objectives to be achieved and the responsibility that each must perform comply with the supervision and monitoring of its leader or owner.

KEYWORDS:SOCIAL AND SOLIDARY ECONOMY, ASOCIATIVIDAD, PROGRAMS SPINNING THE DEVELOPMENT, TEAM WORK, LABOR SATISFACTION.

ÍNDICE GENERAL

| CONTENIDO | PÁGINA |
|---|----------|
| PÁGINAS PRELIMINARES | |
| PORTADA..... | i |
| APROBACIÓN DEL TUTOR..... | ii |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA..... | ii |
| CESIÓN DE DERECHOS..... | iv |
| APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO..... | v |
| DEDICATORIA..... | vi |
| AGRADECIMIENTO..... | vii |
| RESUMEN EJECUTIVO..... | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| ÍNDICE GENERAL..... | x |
| ÍNDICE GENERAL DE TABLAS..... | xiv |
| ÍNDICE GENERAL DE FIGURAS..... | xv |
| ÍNDICE GENERAL DE GRÁFICOS..... | xvi |
| | |
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| | |
| CAPÍTULO I..... | 3 |
| Análisis y descripción del problema de investigación..... | 3 |
| 1.1. Descripción y formulación del problema..... | 3 |
| 1.1.1. Descripción del problema..... | 3 |
| 1.1.2. Formulación del problema..... | 4 |

| | |
|--|----------|
| 1.1. Justificación | 4 |
| 1.3. Objetivos..... | 5 |
| 1.3.1. Objetivo General..... | 5 |
| 1.3.2. Objetivos Específicos | 5 |
| CAPÍTULO II..... | 6 |
| 2. MARCO TEÓRICO..... | 6 |
| 2.1. Antecedentes Investigativos | 6 |
| 2.2 Fundamentación Científico-Técnica | 12 |
| 2.2.1. Definición de trabajo en equipo..... | 12 |
| 2.2.2. Importancia del Trabajo en Equipo | 13 |
| 2.2.3. Características del Trabajo en Equipo | 14 |
| 2.2.4. Pautas y fases del trabajo en equipo | 15 |
| 2.2.5. Factores para constituir un trabajo en equipo | 16 |
| 2.2.6. Ventajas del trabajo en equipo..... | 17 |
| 2.2.7. Limitaciones del trabajo en equipo..... | 17 |
| 2.2.8 Satisfacción laboral..... | 19 |
| 2.2.9 Modos de medición de satisfacción laboral | 19 |
| 2.2.10. Modelo de contingencia del comportamiento organizacional | 20 |
| 2.2.11. Reseña Histórica Economía Social y Solidaria..... | 21 |
| 2.2.12. Definición de Economía Social y Solidaria..... | 23 |
| 2.2.13. Economía Social y Solidaria en Latinoamérica..... | 24 |
| 2.2.14. Principios de la Economía | 27 |
| 2.2.15. Economía Social y Solidaria en el Ecuador..... | 28 |
| 2.2.16. Hilando el Desarrollo..... | 29 |

| | |
|---|----|
| 2.2.17. Cantones involucrados de la provincia de Tungurahua en el programa Hilando el Desarrollo..... | 30 |
| 2.2.18. Asociatividad..... | 31 |
| 2.2.19. Distribución de asociaciones en el Ecuador | 33 |
| 2.2.20. Tipos de Asociatividad | 34 |
| 2.2.21. Experiencias exitosas de la Asociatividad en el Mundo..... | 35 |
| 2.2.22. Experiencias exitosas de la Asociatividad en el Ecuador | 36 |
| 2.2.23. Adecuación de la metodología para definir el modelo organizacional dentro de las asociaciones..... | 38 |
| 2.2.24. Diferencia entre Asociar y la Asociatividad | 38 |
| 2.2.25. Oportunidades y Barreras de la Asociatividad. | 39 |
| 2.3. Preguntas directrices..... | 40 |
| CAPÍTULO III | 41 |
| 3. METODOLOGÍA | 41 |
| 3.1 Modalidad, enfoque y nivel de investigación..... | 41 |
| 3.1.1. Enfoque..... | 41 |
| 3.1.2. Modalidad básica de la investigación | 41 |
| 3.1.3. Nivel o Tipo de Investigación..... | 44 |
| 3.2 Población, muestra y unidad de investigación | 44 |
| 3.3 Operacionalización de las variables | 45 |
| 3.3.1. Variable Independiente: Asociatividad..... | 45 |
| 3.3.2. Variable Dependiente: Trabajo en Equipo..... | 49 |
| 3.4 Descripción detallada del tratamiento de la información de fuentes primarias y secundarias. | 53 |
| CAPÍTULO IV | 54 |

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| 4. RESULTADOS..... | 54 |
| 4.1. Principales Resultados..... | 54 |
| 4.2. Limitaciones del Estudio | 62 |
| 4.3. Conclusiones..... | 62 |
| 4.4. Recomendaciones (Propuesta)..... | 64 |
| REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS..... | 68 |
| ANEXOS | 73 |

ÍNDICE GENERAL DE TABLAS

| CONTENIDO | PÁGINA |
|--|---------------|
| Tabla 1 Procesos, composición y estructura de los procesos de trabajos en equipos | 7 |
| Tabla 2 Aplicación de Trabajo en Equipo: Diferenciación, Integración Externa, Ciclos de Trabajo y Producción | 11 |
| Tabla 3 Importancia del trabajo en equipo..... | 13 |
| Tabla 4 Teoría Bifactorial Herzberg | 20 |
| Tabla 5 Descripción del Programa Hilando el Desarrollo en la provincia de Tungurahua | 30 |
| Tabla 6 Distribución de Asociaciones a Nivel Nacional | 33 |
| Tabla 7 Asociatividades exitosas en el mundo | 35 |
| Tabla 8 Asociatividades exitosas en el Ecuador | 36 |
| Tabla 9 Operacionalización Variable Independiente | 45 |
| Tabla 10 Operacionalización Variable Dependiente..... | 49 |
| Tabla 11 Mejor nivel de ingresos | 55 |
| Tabla 12 Mejor infraestructura en las asociaciones | 59 |
| Tabla 13 Comprobación de Hipótesis | 61 |
| Tabla 14 Matriz de Propuesta | 66 |

ÍNDICE GENERAL DE FIGURAS

| CONTENIDO | PÁGINA |
|--|---------------|
| Figura 1 Definición de trabajo en equipo y equipo de trabajo | 12 |
| Figura 2 Fases habituales de un equipo..... | 16 |
| Figura 3 Variables que inciden en la satisfacción laboral | 19 |
| Figura 4 Modelo de CO..... | 21 |
| Figura 5 Formas asociativas..... | 34 |

ÍNDICE GENERAL DE GRÁFICOS

| CONTENIDO | PÁGINA |
|--|---------------|
| Gráfico 1 Formas de Asociación..... | 54 |
| Gráfico 2 Trabajo equitativo en las asociaciones..... | 56 |
| Gráfico 3 Comunicación de los dirigentes a los miembros de la asociación | 57 |
| Gráfico 4 Espacio para el desarrollo de actividades de las asociaciones | 58 |
| Gráfico 5 Asignación de actividades..... | 59 |
| Gráfico 6 Satisfacción de ingresos - beneficios en la asociación..... | 60 |

INTRODUCCIÓN

La Economía Social y Solidaria como eje principal del sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible, basado en la distribución igualitaria de los beneficios, tiene fines para trabajadores activos e inactivos en el que se intercede a que sean partícipes de prácticas solidarias de manera cooperativo, asociativo, comunitario, etc. Con sus actividades relacionadas a la producción, comercialización, autoconsumo o de servicios.

El Instituto de Economía Social y Solidaria creada por el gobierno ecuatoriano vio la necesidad de crear proyectos y programas vinculados a la inclusión socioeconómica para que de esta manera las PYMES mejoren su calidad de vida y sus fuentes de ingreso, uno de ellos es Hilando el Desarrollo que busca la integración de artesanos textiles para la elaboración de kits escolares para unidades educativas del sector público, siendo beneficiarios niñas y niños como los mismo artesanos por su participación social.

El Programa Hilando el Desarrollo es una fuente de empleo para la rama textil que involucra también la participación de talleres personales en la elaboración de los kits escolares, el gobierno actual invita a estos talleres a ser parte de asociaciones para que de esta manera el trabajo sea más conjunto y equitativo.

Por lo cual el presente proyecto de investigación estudia el trabajo en equipo dentro de las asociaciones con la finalidad que los talleres que trabajan de manera individual unan sus conocimientos, experiencias y trabajen de manera conjunta y equitativa rompiendo el esquema capitalista y sus excedentes producidos sean para beneficio mutuo y de las asociaciones

En el **Capítulo I** se encuentra la descripción y formulación del problema de investigación, la justificación del estudio, además se señala el objetivo general y los objetivos específicos a ser investigados.

Para mejor entendimiento de la investigación en el **Capítulo II** muestra el estudio de las variables planteadas, mediante el estudio de experiencias internacionales de la

asociatividad, incluso se observará definiciones de la Economía Social y Solidaria, Asociatividad, Trabajo en Equipo y Satisfacción Laboral.

Dentro del **Capítulo III** se describe la metodología utilizada para la realización de la investigación, la modalidad, el enfoque y el nivel de investigación con el fin de comprobar la hipótesis descrita en el proyecto de investigación.

Por último el **Capítulo IV** contiene los principales resultados obtenidos mediante la aplicación de encuestas realizadas a los actores de Programa Hilando el Desarrollo, se presenta la comprobación de la hipótesis con las principales conclusiones y recomendaciones, además señala las limitaciones que se presenciaron al momento de realizar la investigación. Finalmente se presenta la propuesta planteada que se realice un marco metodológico, que permitirá conocer a cada uno de los integrantes de las asociaciones la tarea que debe desempeñar en cada fase, así como las habilidades y capacidades que debe tener cada miembro.

CAPÍTULO I

Análisis y descripción del problema de investigación

1.1.Descripción y formulación del problema

1.1.1. Descripción del problema

En el Ecuador existen entidades públicas que permiten a talleres personales o grupos familiares a involucrarse y ser parte de la Economía Solidaria dirigida por el Instituto de Economía Popular y Solidaria y supervisada por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. De esta manera incentivan a cada uno de los involucrados a ser parte de una asociatividad, la misma que les permitirá reducir costos, percibir asesoramiento continuo, aumentar su producción, trabajar conjuntamente y extender las fuentes de empleo.

Hilando el Desarrollo es uno de los programas de ayuda benéfica económica que permite a artesanos, pequeñas y medianas empresas a ser parte de la elaboración de kits escolares; es decir uniformes para las escuelas de la zona rural y cierta parte de la zona urbana. El IEPS es el ente encargado de capacitar a los involucrados y fomentar en ellos la asociatividad, para mejorar su calidad de vida, sus ingresos, su competitividad y productividad.

La determinación del trabajo en equipo en la satisfacción de los miembros, es uno de los problemas que se enfrenta a las asociaciones. Debido a que existe un desorden jerárquico y la inestable motivación para el logro de un solo objetivo. A esto también se suma una serie de factores como lo es la sociedad global y la interacción de las personas que lo conforman, la misma que no permite que el desenvolvimiento sea lo esperado.

En la actualidad, se trabaja sin el personal adecuado, con falta de liderazgo, sin metodología y bajo mucha presión.

Dentro de los involucrados existen complejos debido a que los objetivos no pueden llegar a cumplirse, los objetivos que se cumplan no lleguen a satisfacer las necesidades

de sus clientes o los involucrados no sean capaces de cumplir la asignación de sus tareas o renuncien y provoquen una alta rotación.

Es recomendable identificar que las personas que sean parte del trabajo en equipo sean las indicadas y cumplan con los parámetros que sean precisos, tengan la capacidad y experiencia necesaria para la realización de las tareas asignadas o en el cargo que va a desempeñar, para que de esta manera se lleguen a cumplir con los objetivos planteados y la asociación se beneficie con resultados positivos.

1.1.2. Formulación del problema

¿Cómo influye el trabajo en equipo de las asociaciones en la satisfacción de los miembros del Programa Hilando el Desarrollo?

1.1. Justificación

Con el desarrollo del presente trabajo de investigación se requiere realizar un estudio del trabajo en equipo en las asociaciones de la Economía Social y Solidaria en el programa “Hilando el Desarrollo.

Como factor principal tenemos a la Economía Popular y Solidaria que es el eje principal de nuestra investigación, este es un fragmento muy importante dentro de la generación de empleo en sectores vulnerables, dando una respuesta a la inclusión económica y social.

La factibilidad del estudio consiste en que gran parte de la población del Ecuador que no posee una actividad laboral formal, y con la ayuda de esta investigación los beneficiarios podrán obtener recursos económicos más estables, seguros y asociativos.

La investigación está dirigida al beneficio económico asociativo, a las personas que integran conjuntamente “Hilando el Desarrollo”, sabiendo que el ente encargado más bien requiere que el trabajo sea equitativo conformado por equipo de personas y no por trabajos individuales.

La información recolectada será veraz, porque se cuenta con el apoyo del Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS), ente que nos proporcionará la información y los

datos pertinentes para la investigación y de igual manera tendremos contacto directo con las personas involucrados y los beneficiarios, además se mantendrá una investigación ardua en cuanto a como se ha ido desarrollando la Economía Popular y Solidaria en el Ecuador y en otros lugares del mundo.

La investigación se prolonga con un grado de novedad muy prolongada, debido a que este tipo de estudios recientemente se encuentra realizando dentro del Ecuador, por lo que se debe estructurar un modelo básico de economía bajo ayuda del IEPS.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Analizar el impacto del trabajo en equipo en la satisfacción de los miembros de las asociaciones del programa hilando el desarrollo.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar las ventajas de la asociatividad y del trabajo en equipo.
- Describir el alcance, tipos y objetivos del trabajo en equipo.
- Describir los factores determinantes del trabajo en equipo dentro de la asociatividad en el Programa Hilando el Desarrollo.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

Para realizar la presente investigación identificaremos investigaciones previas, las mismas que se basen y se estudian en las mismas variables.

Tomado el estudio realizado por Carrera, París, & Cela (2011) afirma que esta nueva manera de trabajar en equipo se ha visto notoriamente que ha aumentado desde los años 80, pero tomó más fuerza en los años 90. En donde se muestra la presencia de trabajo en equipo en algunas empresa:

En el año 93, aumentó en un 60% la incorporación de equipos de trabajo dentro de las organizaciones y en el año 97 asegura que el 82% de las empresas que cuentan con 100 trabajadores, trabajan en equipo. Desde 1993 se constata que las empresas utilizan algún tipo de equipo para tratar y resolver problemas internos.

Durante el 2000 el 40% de los trabajadores de Estados Unidos trabajan en equipo.

Asegura que empresas que cuenta con más de 100 trabajadores, el 80% utilizan varias formas de trabajo en equipo.

Por lo que se puede evidenciar el trabajo en equipo durante años ha logrado tomar forma y dominación dentro de las empresas, con la finalidad de buscar respuesta a sus problemas y obtener resultados dentro de la relación laboral, en el trabajo en equipo se requiere que exista movilización de sus recursos tanto interno como externamente para captar los conocimientos, aptitudes y habilidades de sus integrantes, de esta manera permitir a cada individuo adaptarse a la situación organizacional cambiante.

Por otra parte el estudio realizado por Gil, Rico, & Sánchez (2008) indica que el proceso para el análisis de la eficacia del trabajo en equipo se ha ejecutado a partir del modelo Input Procesos Output.

Pues este modelo identifica cada uno de sus procesos, composición y estructura de los procesos de equipos como punto específico la eficacia del equipo, que se presentan a continuación:

Tabla 1 Procesos, composición y estructura de los procesos de trabajos en equipos

| VARIABLE | DEFINICIÓN | EJEMPLOS |
|-----------------|---|---|
| Input | Representa el conjunto de recursos del equipo tanto internos como externos. | Internos: Conocimientos y habilidades de sus miembros, la composición del equipo, etc. Externos: Las recompensas de la organización, la cultura organizacional, etc. |
| Procesos | Es el conjunto de mecanismos psicosociales, los que permiten a los integrantes del equipo intercambiar recursos de trabajo. | Procesos de comunicación, coordinación, toma de decisiones. En este proceso se convierte los inputs en outputs. |
| Output | Son todos los logros y resultados alcanzados por el equipo. | Mantener la satisfacción de sus miembros, la viabilidad y la innovación. |

Fuente: Elaborado por el autor, a partir de (Gil, Rico, & Sánchez, 2008)

Dentro de la reseña histórica de (Crespo, Alamillo, & Ortuño) sobre el trabajo en equipo mencionan que:

Al final del siglo XIX y principios del siglo XX, el pensamiento acerca de las organizaciones fue llevado por el movimiento Management Científico, fundamentado por Taylor, Fayol. Estos autores clásicos se sentían satisfechos al sentir la concepción de la motivación laboral. Se basan en el principio de hedonismo el que se muestra interesante para los economistas liberales, el cual los individuos tratan de obtener máximo placer a cambio de un mínimo esfuerzo.

Empleando al mundo laboral, este principio es captado como una repugnancia por el trabajo, esfuerzo y todas las responsabilidades que implica. Debido a que si trabajan es para obtener beneficios económicos.

Por lo general los individuos son pasivos carecen de interés por su trabajo, entonces deben ser dirigidos y requieren un control estricto de comportamiento. Es por ello que el hombre trabaja por una motivación económica.

Según (Crespo, Alamillo, & Ortuño)

En la actualidad las tendencias laborales ha tomado la necesidad de reducir costos, por lo que las empresas tornan a pensar en formar equipos de trabajo como una forma habitual.

Por lo que se proponen:

- Mantener y alcanzar el éxito en las empresas modernas, las mismas que necesitan nuevos talentos, lo que es imposible encontrar en un solo trabajador.
- Dentro de las nuevas estructuras organizacionales que existen más planas y menores niveles jerárquicos, necesitan una mayor intervención entre las personas, las mismas que se logran con unión y cooperación no con individualismo.

En la propuesta de la Calidad Total, llega de la mano la necesidad del trabajo en equipo, la que necesita la integración, participación e interrelación de diversos sectores funcionales de las empresas.(pág. 7)

Los Equipos de Trabajo en las Organizaciones (Gil, Rico, & Sánchez, 2008) expresa que:

Las organizaciones están experimentando transformaciones muy profundas, por lo que las presiones de la existencia de una competencia global inciden a que los modelos de consolidar ambientes de trabajo sean más dinámicos y complejos, además la necesidad de innovar y modificar su estructura organizacional de trabajo se oriente a configurar en torno a cambios en los individuos que forman parte del equipo de trabajo.

En si los equipos de trabajo tienden a buscar una diversidad de conocimientos, habilidades y experiencias lo que ayuda a la organización a buscar respuestas y dar soluciones flexibles, rápidas e innovadoras

Dentro del trabajo en equipo es fundamental que exista un principio como (Sarria, s/a) menciona: “La gestión de calidad es una filosofía adoptada por organizaciones que confían en el cambio orientado hacia el cliente y que persiguen mejoras continuas en sus procesos diarios. Esto implica que también los empleados pueden tomar decisiones.”

El propósito de la adopción de Gestión de calidad es el desarrollar un ambiente en el que el cambio en la organización sea natural. Este propósito queda caracterizado por dos puntos: enfoque hacia el empleado y enfoque hacia el cliente. (Winter, 2000)

Para (Guggenheim, 2007) dentro del trabajo en equipos existen diferentes formas de organización, es por ello que se realiza un examen productivo en el que las diferentes categorías de competencias. Entre competencia especializada, competencia metodológica y competencia participatoria.

- La competencia especializada consiste en elementos específicos de una profesión conocimientos, capacidades, aptitudes, relacionados con la experiencia.
- La competencia metodológica se relaciona con métodos de trabajo variables, procedimientos de resoluciones de problemas y planificación de trabajo.
- La competencia participatoria consiste en métodos de estructuración liderazgo, capacidad de toma de decisiones, capacidad para asumir responsabilidades, aptitudes de organización, de coordinación, de persuasión para coordinar un equipo de trabajo.

Van de Ven & Ferry (1980), llegaron a la conclusión de que los resultados pobres, calculados a través de la eficacia de las unidades de trabajo están vinculados con la falta del cuadro del contexto y el diseño. El contexto viene representado por el grado de incertidumbre de las tareas y por otro lado el diseño se basa por el modelo sistematizado, el discrecional y el desarrollo de trabajo. Por otra parte (Van de Ven & Drazin, 1985) evalúan un modelo fortuito de tareas para la medir la satisfacción dentro del trabajo.

Para (Sundstrom, Meuse, & Futrell, 1990) para el equipo de trabajo se utiliza dos criterios que son: integración externa y la diferenciación de los equipos de trabajo. Las

mismas que le permiten identificar varios tipos de equipos de trabajo que se presenta de la siguiente manera:

Tabla 2 Aplicación de Trabajo en Equipo: Diferenciación, Integración Externa, Ciclos de Trabajo y Producción

| Aplicaciones y Ejemplos | Diferenciación del Trabajo en Equipo | Integración Externa | Ciclos de Trabajo | Productos Típicos |
|---|---|---|--|--|
| <p>Asesoramiento/Implicación Comités, juntas de revisión, círculos de control de calidad, participación de empleados y grupos asesores.</p> | <p>Bajo diferenciación Miembro representativo, vida corta del equipo y tiempo limitado de trabajo.</p> | <p>Baja integración Poca demanda para la sincronización con otras unidades de trabajo, intercambio con el exterior mínimo y el ciclo de trabajo no se puede repetir.</p> | <p>Los ciclos de trabajo pueden ser breves o extensos, un ciclo puede ser la vida del equipo.</p> | <p>Decisiones, selección, sugerencias, propuestas y recomendaciones.</p> |
| <p>Producción/Servicios Equipos de ensamblaje, cuadrillas de producción, equipos mineros, tripulaciones de azafatas de vuelos, equipos de procesamiento de datos, cuadrillas de mantenimiento.</p> | <p>Baja diferenciación Demanda de miembros variables, en ocasiones rotación excesiva, vida variable del equipo, pocas destrezas especiales.</p> | <p>Alta integración Trabajo marcado externamente, por lo general sincronizado con cliente y proveedores dentro y fuera de la organización.</p> | <p>Ciclos de trabajo repetitivo o procesos continuos, ciclo temporal de la vida del equipo.</p> | <p>Alimentos, medicinas, componentes, ventas al detalle, servicio al cliente, reparaciones de equipos.</p> |
| <p>Proyectos/Desarrollo Equipos de Investigación, Equipos de planificación, equipos de arquitectos, ingenieros, equipos de desarrollo y fuerzas de tareas.</p> | <p>Alta diferenciación Miembros especialistas o expertos, la tarea demanda destrezas especializadas, la vida del equipo es larga en algunas ocasiones.</p> | <p>Baja integración Proyecto marcado externamente, por lo general sincronizado dentro de la organización, se requiere mucha comunicación externa.</p> | <p>Los ciclos de trabajo requieren un nuevo proyecto, puede ser propia de la vida del trabajo.</p> | <p>Planes, diseños, investigaciones, presentaciones, prototipos, informes y hallazgos.</p> |

Fuente: Elaborado por (Sundstrom, Meuse, & Futrell, 1990)

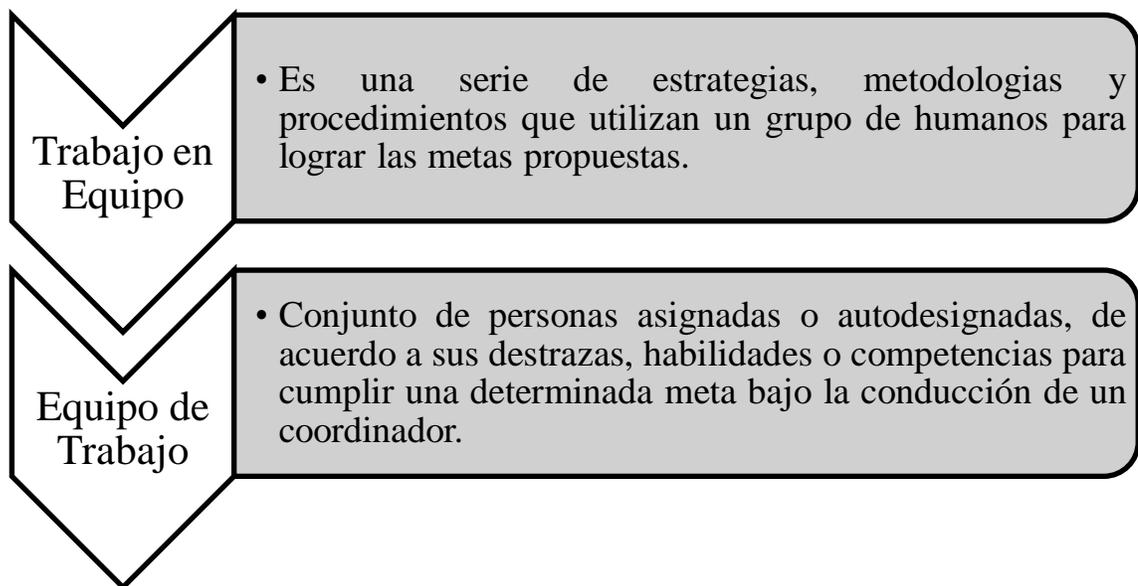
2.2 Fundamentación Científico-Técnica

2.2.1. Definición de trabajo en equipo

En toda empresa es indispensable que exista un equipo constituido por sus miembros, los mismos que tendrán la necesidad de trabajar en conjunto y formar un equipo de trabajo:

De allí surgen dos conceptos importantes en el que se deben aclarar: trabajo en equipo y equipo de trabajo.

Figura 1 Definición de trabajo en equipo y equipo de trabajo



Fuente: Elaboración del autor a partir de (Gestiopolis, 2002)

Para Katzenbach (2000), Es el conjunto de funcionamientos integrados para brindar perspectivas amplias sobre lo que facilita e implica el trabajo. Requerida de una estructura enfocada hacia el liderazgo para brindar la capacidad de respuestas entre los colaboradores. Se puede considerar un número reducido de personas que poseen capacidades complementarias, comprometidos a un solo propósito, un solo objetivo con planteamientos comunes y responsabilidades mutuas.

Para Ander-Egg & Aguilar (2001) El Trabajo en Equipo es la abreviación de la palabra equipo proviene del escandinavo skip, que significa “barco” y del francés equipage, término con que se designa la tripulación; es decir es las personas organizadas para el trabajo de navegación. (pág. 12).

2.2.2. Importancia del Trabajo en Equipo

En un trabajo en equipo es necesario:

Tabla 3 Importancia del trabajo en equipo

| Importancia | Características |
|--|---|
| Priorizar un objetivo común | - No basta pensar en el beneficio individual, sino también dentro del equipo, los objetivos deben ser compartidos en común estructurado en un plan de trabajo consensuado |
| Capacidad de escuchar | - Reinterpretar la comunicación dentro del contexto de los involucrados. |
| Reconocer y valorizar el aporte de todos | - El trabajo se lo realiza bajo un equipo que fue especializado y específico, por lo que se debe discutir con diferentes palabras el mismo concepto. |
| Resolver por consenso | - No se debe imponer ideas, es la conclusión no se debe apresurar la toma de decisiones. La responsabilidad es global para que los resultados sean los esperados. |

Fuente: Elaborado por el autor a partir de (Ferrarós)

(Desarrollo Profesional, 2013) En el trabajo en equipo se ha logrado aumentar la productividad, pues todos se esfuerzan por alcanzar un bien en común, para que de esta manera todos se sientan a gusto y continúen trabajando para la compañía.

2.2.3. Características del Trabajo en Equipo

Para la implementación se necesita que las responsabilidades sean compartidas por los miembros. Por lo que existen aspectos necesarios para un oportuno trabajo en equipo los que podemos mencionar son:

Liderazgo Efectivo: Es necesario crear procesos con una visión al futuro, tomando en cuenta los intereses de los que constituyen una organización (Crespo, Alamillo, & Ortuño). Para una evaluación del liderazgo efectivo se necesita identificar las respuestas a las necesidades de los demás, tener en cuenta la misión, visión y estrategias con los integrantes del grupo y conseguir resultados de calidad sobre la base del trabajo. (Apararicio, 2001), por lo que serán capaces de lograr metas al menor tiempo posible, menores recursos materiales y humanos. (Chile, 2001).

Canales de Comunicación: Originar canales de comunicación formales como informales, suprimiendo barreras de comunicación promoviendo la retroalimentación (Crespo, Alamillo, & Ortuño). La comunicación aumentará la productividad del equipo, porque cada uno de los miembros estará más dispuesto a solicitar ayuda, mejorar la asignación de tareas, laborar en conjunto, reconocer debilidades y aprovechar sus virtudes. (Molina, 2009).

Los beneficios de una buena comunicación en una organización se detallan a continuación:

- Impacta directamente a la gestión diaria y en los resultados finales.
 - Reduce la conflictividad y mejora el clima laboral.
 - Optimiza los procesos internos las mismas que contribuye alcanzar los objetivos finales.
 - Ayuda a difundir su política e identidad.
 - Incrementa la satisfacción de los empleados y su grado de compromiso.
- (Muñiz)

Existencia de un Ambiente de Trabajo: Un trabajo armónico refleja una mejora en el desempeño de los integrantes de la organización. (Crespo, Alamillo, & Ortuño), por lo que se afirma que lo esencial es propiciar un clima de trabajo con la finalidad de facilitar las relaciones humana. (Molina, 2009). Además para realizar un trabajo adecuado es necesario que exista una infraestructura adecuada (Ceballos, 2013) el entorno físico laboral constituye un elemento fundamental para el desarrollo y rendimiento de las tareas diarias de las compañías, esto también influye en la relación entre compañeros y la salud mental y física de los colaboradores.

Toma de Decisiones: La toma de decisiones dentro del trabajo en equipo no será necesariamente del líder sino de los demás miembros que lo conforman dando a conocer sus experiencias y conocimientos, de esta manera los integrantes estarán más comprometidos a lograr los resultados esperados. (Crespo, Alamillo, & Ortuño)

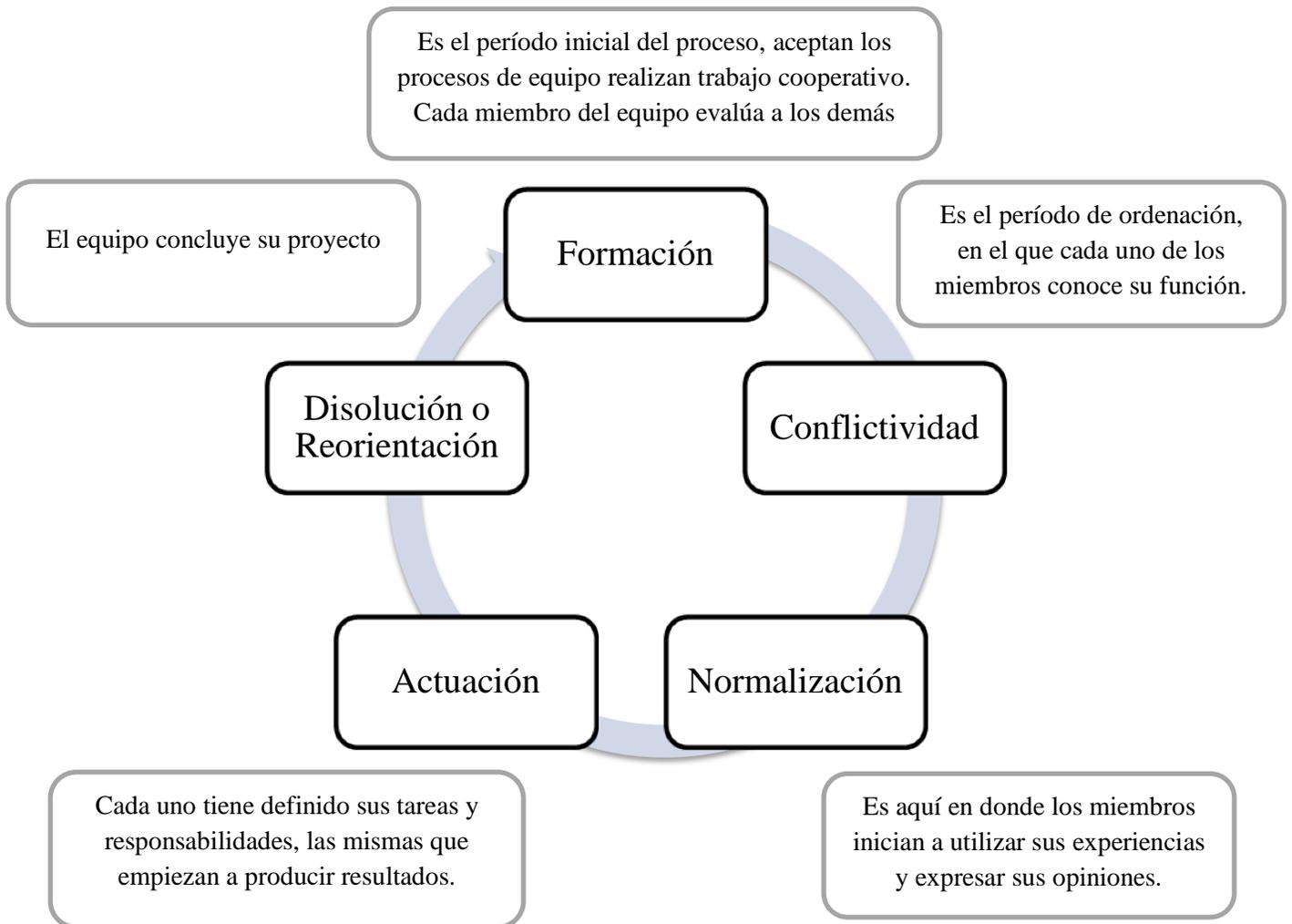
2.2.4. Pautas y fases del trabajo en equipo

Para alcanzar el equilibrio adecuado en un sistema organizacional integrado hacen falta tres pautas fundamentales:

- Mantener el enfoque hacia el empeño.- Se deberá preservar la orientación hacia los resultados del desempeño y no a la construcción de equipos.
- Crear equipo en los lugares indicados.- De lo que se trata es de explotar la versatilidad de los equipos sin dejar por ello de reconocer sus limitaciones.
- Equilibrar el enfoque global hacia el liderazgo.- Habrá que combinar los esfuerzos de equipo con la estructura, el proceso, las redes y otros grupos que no constituyen equipos. (Katzenbach, pág. 23)

Dentro de las fases habituales para el desarrollo habitual de un equipo (Salas, 2007) toma como fuente el modelo de Tuckman, nombrando cinco etapas:

Figura 2 Fases habituales de un equipo



Fuente: Elaborado por el autor, partir de (Salas, 2007)

2.2.5. Factores para constituir un trabajo en equipo

Para (Ander-Egg & Aguilar, 2001) existe cuatro condiciones elementales para constituir un trabajo en equipo como se muestran a continuación

- Como punto principal debe existir responsabilidad e implicación del personal para llevar a cabo un trabajo en conjunto, acorde con los propósitos que fueron constituidos, a partir de ello se estructuran los objetivos tanto generales como específicos, los que proporcionarán dirección a las actividades

encaminadas hacia un mismo logro, con una clara distribución de tareas y responsabilidades.

- Debe existir una estructura funcional y organizativa, derivada de los objetivos planteados.
- Debe existir un sistema relacional, con los siguientes elementos: participación, comunicación, complementación, forma de resolver problemas, tensiones y todo lo que contribuya a crear un clima funcional y organizacional.
- Explicar el marco de referencia común compartido, tanto lo ideológico como lo filosófico.

2.2.6. Ventajas del trabajo en equipo

Cuando una organización promueve el trabajo en equipo alcanza ventajas para su correcto funcionamiento. Entre ellas encontramos:

- Una sola meta común.
- Mayor claridad en las metas y objetivos.
- Aumento de tolerancia y respeto hacia los demás.
- Mayor motivación para trabajar al sentirse parte de un equipo.
- Mayor compromiso y responsabilidad con las tareas asignadas.
- Resolución de problemas imposibles de plantear.
- Aprovechamiento de la variedad de ideas hacia el enriquecimiento mutuo.
- Mejores resultados por el fenómeno de la concordancia conseguida. (Ander-Egg & Aguilar, 2001).

2.2.7. Limitaciones del trabajo en equipo

(Robbins & Finley, 2007) Demuestran los motivos por los que se originan los problemas de funcionamiento dentro del trabajo en equipo.

Mala toma de decisiones.- Dentro del trabajo en equipos pueden estar en el camino correcto pero de una manera equivocada o inadecuada. Por lo que se debe elegir un enfoque para la toma de decisiones sean las apropiadas para cada uno de los casos presentes.

Metas no están claras.- Las metas cumple un rol funcional, por lo que cada uno de los miembros debe dirigirse al cumplimiento de ellas, si las metas no están claras los miembros deben cohesionarse e incrementar su desempeño.

Liderazgo no efectivo.- El líder debe variar su estilo de liderazgo según el grado de comprometimiento de sus integrantes. A medida que sus miembros van adquiriendo confianza entre sí, mejoran las relaciones y aumenta el nivel de cooperación, el líder debe pasar de directivo a participativo y unir fuerzas con los demás.

Individualidad.- Pensar en obtener mayor resultado que los demás y competir contra nuestro equipo es un pensamiento erróneo. Trabajar en equipo implica dejar de pensar en el beneficio único y acoplarse a la contribución de un verdadero equipo.

Podemos, reflejar otras limitaciones. Por un lado, las investigaciones han estipulado a la eficacia como un concepto unidimensional y se han centrado, normalmente, en la eficiencia de la unidad. Sin embargo, a otras variables importantes para evaluar la eficacia –como la satisfacción, la rotación o el absentismo– y los modelos de consistencia resultantes pueden ser diferentes dependiendo de la variable de éxito considerada o si se tiene en cuenta a todas para obtener un valor global de eficacia. De hecho, (Van de Ven & Drazin, 1985) justifican su estudio por esta cuestión.

El trabajo en equipo resulta una tarea sumamente minuciosa al crear equipo que se responsabilicen a alcanzar un solo fin, porque acercándonos a la realidad es un trabajo muy difícil, pero con la ayuda de requerimientos se podrá llevar una adecuada comunicación para llegar a un solo consenso, se debe tener muy claro cuáles son los objetivos al que se quiere alcanzar en corto o largo plazo.

En la medida en que los miembros del equipo comparten objetivos, se considera más importante la valoración del grado de autonomía y la participación de todos en las decisiones. En la actualidad, las organizaciones dan una mayor importancia a la delegación de autoridad frente a la jerarquía estricta dentro de la definición del trabajo en equipos frente al individual. Esto significa que muchos de los procesos organizativos convencionales están cambiando y que los indicadores habituales de eficacia organizativa deben complementarse con los del éxito en los equipos y no individualizado.

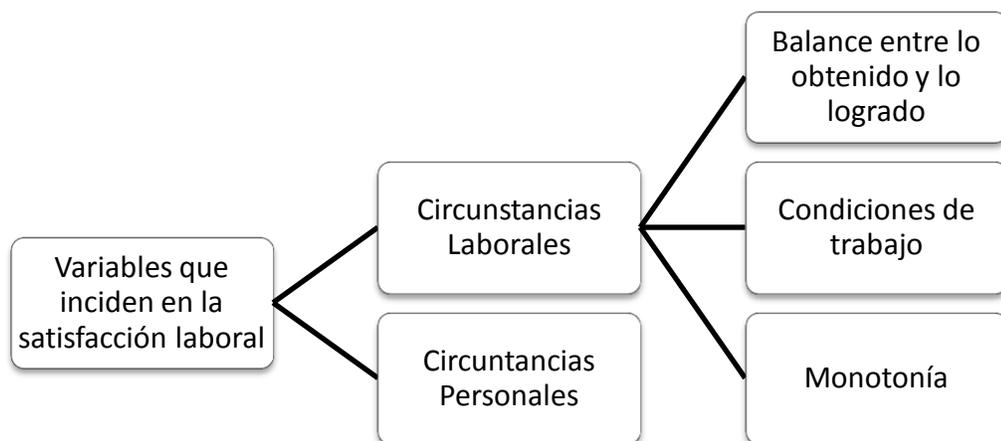
2.2.8 Satisfacción laboral

Las organizaciones son más que medios para proveer bienes y servicios, pues gran parte de su vida muchos individuos forman parte de las organizaciones, en la que influye mucho su comportamiento (Ruiz, 2015), en actualidad la psicología del trabajo estudia la satisfacción que existe en el trabajo. (Rodríguez, 2002).

2.2.9 Modos de medición de satisfacción laboral

En la satisfacción laboral presenta características propias y circunstancias que pueden incidir en la respuesta efectiva y afectiva en diferentes aspectos del trabajo, como se detalla a continuación en el siguiente gráfico.

Figura 3 Variables que inciden en la satisfacción laboral



Fuente: Elaborado por el autor a partir de (Hannoun, 2011)

El modelo bifactorial se basa en prevenir o evitar la insatisfacción laboral.

Tabla 4 Teoría Bifactorial Herzberg

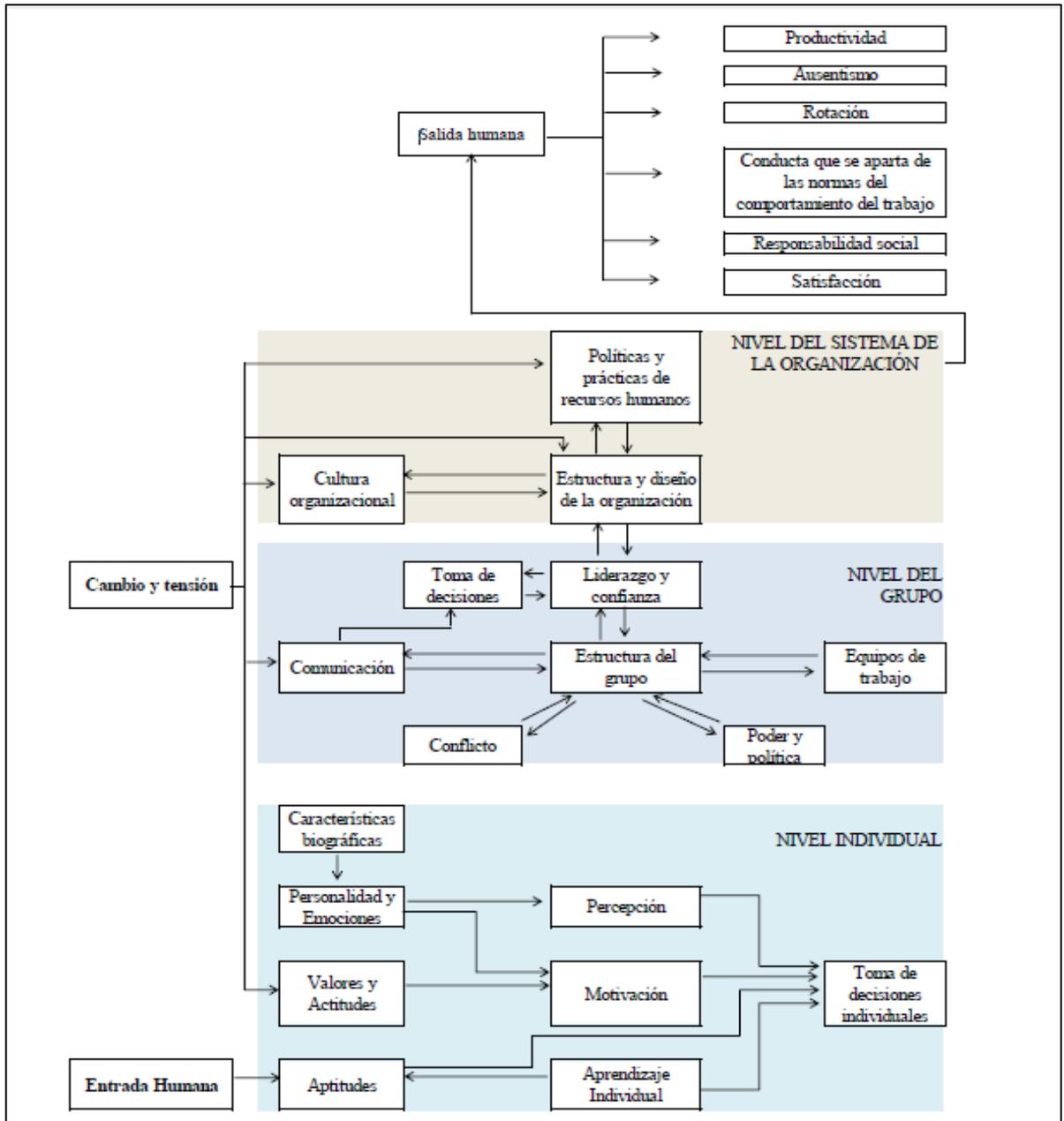
| | Factores Motivadores | |
|------------------------|---|---|
| | Factores que provocan satisfacción | Factores que provocan insatisfacción |
| SATISFACTORES | Realización exitosa de su trabajo | Irresponsabilidad |
| | Reconocimiento del éxito por parte de sus líderes | Trabajo monótono y rutinario. |
| | Promociones en la empresa | |
| | Factores Higiénicos | |
| | Factores que provocan satisfacción | Factores que provocan insatisfacción |
| INSATISFACTORES | Statutos elevado | Malas relaciones interpersonales |
| | Incremento del salario | Mala asignación de tareas |
| | Seguridad en el trabajo | Comunicación inadecuada |

Fuente: Elaborado por el autor a partir de (Hannoun, 2011)

2.2.10. Modelo de contingencia del comportamiento organizacional

(Robbins & Judge, 2009) Presenta el siguiente modelo el mismo que explica y predice el comportamiento de las personas dentro de una organización.

Figura 4 Modelo de CO



Fuente: Elaborada por el autor a partir de (Robbins & Judge, 2009)

2.2.11. Reseña Histórica Economía Social y Solidaria

En los últimos años se han perfeccionado graves crisis económicas en torno del mundo: la primera, caracterizada por una burbuja inmobiliaria, o también llamada

burbuja especulativa que desató una fuerte recesión para la economía de los EEUU y el mundo; y una segunda en Europa, que actualmente origina un alto nivel de desempleo y reducción de la actividad económica. De esta manera surge la necesidad de constituir un modelo más equitativo y solidario, que instituya las bases necesarias para evitar descontentos económicos dentro de cada población, y a la vez se cimiente más en los sectores más vulnerables de nuestras sociedades. (Zambrano).

La Economía Solidaria se originó en la Primera Revolución Industrial (XVII), por la reacción de los artesanos expulsados de los mercados por la aparición de la automatización, a través de organizaciones de autoayuda de la sociedad de los siglos XVIII y XIX. Las cooperativas, las sociedades de socorro mutuos y las sociedades de resistencia reflejaron las tres direcciones que tomo el impulso asociativo. (Mozón & Chaves, La Economía Social en la Unión Europea, 2012).

Como lo menciona Louis Lavelle (2012) En Europa la Economía Social apareció en el siglo XIX por la emergencia de los movimientos obreros, pero la misma fue rápidamente olvidada. Pero se a tomada de nuevo a la realidad después de décadas. Pues esto implica que nuevamente retorne un proyecto de la Economía Solidaria fijado hacia la voluntad de una economía transformada así como la estructuración a las organizaciones de economía popular, el asociacionismo es parte esencial.

Según el contexto histórico de la economía solidaria en América Latina y el Caribe (Gomes, Castilla, & Bertucci) menciona que la historia de la Economía Solidaria en la época precolombiana tiene sus inicios en forma de trabajo colectivo las mismas que se dieron en diferentes culturas. En la época moderna la economía solidaria en los años 50 se dieron experiencias de solidarismo, cooperación, es decir han estado presentes desde los principios de la humanidad y actualizándose en las diferentes etapas de civilización.

Según Luis Guridi (2014)El origen de la economía social encontramos dentro de las grandes ideologías del siglo XIX, social, cristiana, socialista y anarquista, es así que ellos designaban las nuevas formas de organización con clases trabajadoras como

cooperativas, asociaciones obreras y mutualistas de seguros. Nace con la necesidad de dar respuestas a las carencias y necesidades de una parte de la población con la idea de satisfacer al mercado, las mismas que buscaban la ruptura del capitalismo del momento (pág. 15)

2.2.12. Definición de Economía Social y Solidaria

Para Mozón (2006) define a la Economía Social es aquella economía integrada por las organizaciones privadas que participan entre sí tomando en cuenta varias características:

- Colectividad entre sus miembros, en lugar de lucro
- Autonomía de gestión
- Toma de decisiones democráticas
- Repartir sus rentas equitativamente a los miembros de la asociación.

La Constitución de la República del Ecuador

Art. 283.- El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir.

Por otra parte, la Economía Social es el conjunto de empresas organizadas debidamente, con decisión, autonomía y libertad de solidaria, con el fin de satisfacer las necesidades de todos sus miembros, por medio de su producción de bienes o servicios y la distribución de excedentes o beneficios entre sus socios como lo es también con la toma de decisiones. Son miembros que no están ligados a la distribución de capital o cotizaciones contribuido por cada socio. También se puede decir que la economía social producen servicios a favor de las familia, en el caso de existir excedente no pueden ser apropiados por los agentes. (Mozón & Chaves, 2012)

Según varios autores la Economía Social es el conjunto de actividades relacionadas dentro de un grupo de personas asociadas para producir, comercializar y financiar sus bienes o servicios no lucrativos.

Para (Corragio, 2009)

La economía social y solidaria es una respuesta programática a la afirmación del Foro Social Mundial de que otro mundo y otra economía son posibles. Ha venido desarrollándose a partir del reconocimiento de las prácticas de trabajo mercantil autogestionado y del trabajo de reproducción de las unidades domésticas y comunidades mediante la producción de valores de uso y de admitir que la inclusión por vía del empleo en el sector capitalista ya no es una opción factible para las mayorías. Plantea que toda economía es una construcción social y política (no hay economías “naturales”) y que la que vamos a tener no puede dejarse librada al juego de fuerzas asimétricas imperante. (pág. 8)

Por emprendimiento económico solidario se puede describir que varios tipos de experiencias de la economía solidaria. En el que abarca modalidades de trabajo en la que las personas recurren para vivir del trabajo y el cargo que cada uno es asignado, dependientes de sector público o privado. (Economía Finanzas Populares y Solidarias, 2012)

2.2.13. Economía Social y Solidaria en Latinoamérica

En el estudio de Corragio (2013) dentro de América Latina se vincula con algunos países y los procesos que conlleva cada uno de ellos vinculados a la Economía Social y Solidaria:

- **Argentina: Un Político Social Populista de Economía Social**

Es un caso en el que se utiliza un modelo de gestión populista, el mismo que se basa en la movilización desde el Estado hasta las personas y sus recursos, la que está fundada en la eficacia para resolver problemas comunes de la sociedad.

Con su nuevo gobierno en el 2003 viendo reflejado la crisis, escases de empleo, se establece una política social para que exista un trabajo asociado de esta manera nace la Economía Social. A la vez se mantiene centralizada la

política laboral con ayuda del Ministerio de Trabajo. Con el nuevo gobierno este tipo de economía lo ha denominado Plan Nacional de Desarrollo Local y Economía Social “Manos a la Obra”.

A partir del 2006 el Ministerio de Educación propuso la creación de Tecnicaturas, la que tuvo apoyo de decenas de provincias incorporadas al programa.

- Brasil: Una experiencia de co-construcción públicas de Economía Social y Solidaria

En este país es utilizado el nombre de Economía Solidaria, aparece con un rango menor pues es vista como una desocupación en lugar de una opción estructural es decir otra forma de construir una economía.

Pero la creación del movimiento Ecosol por lo que promueve: los emprendimientos económicos solidarios, los promotores de la sociedad civil y gestores públicos. Es originado en el Foro Mundial el que constituyo el Grupo de Trabajo de Economía Solidaria pues ha generado burocratización.

- Venezuela: Un proceso de re-construcción de economía y sociedad desde el Estado

Durante el proceso de la Revolución Bolivariana se encamina a la protesta política encabezada por el Teniente Hugo Chávez con su posterior elección como Presidente de Venezuela en el año 1998. En la que sucede un proceso de transformaciones que trascenderán hacia el socialismo.

Es así que en la Economía de este país las comunidades se basan en las asociaciones voluntarias. El gobierno tiene varios objetivos para su población entre ellos incentivar y apoyar la formación de comunitarias o mixtas, pero el obstáculo de ser un estado burócrata la sociedad no tiene interés en crear o ser parte de organizaciones.

- Bolivia: Hacia un sistema económico de raíz comunitaria (Vivir Bien)

El movimiento hacia el socialismo constituyó un nuevo gobierno desde el 2005, por otra parte dada la situación social se encontraba con el 45% de pobreza extrema, esto implica que se tome medidas focalizándose en cambios estructurales acelerados, como lo es la redistribución de bonos y la inversión en servicios básicos.

Por lo tanto las nuevas formas de económicas han avanzado con el otorgamiento de personería jurídica a las comunidades, una estrategia para que el Estado asignar recursos y contratar a las asociaciones.

Acogen, en proporción variable, pactos colectivos en la toma de los medios de producción, en el curso de trabajo y en la gestión del emprendimiento, disminuyendo la presencia de vínculos asalariados. Dichos hábitos están fijados en la economía de los sectores populares, de la cual son una prolongación y donde encuentran principalmente su sustento y su funcionalidad(Corragio, 2013). Dan a entender, así, una inclinación de la economía popular de base doméstica y familiar, o incluso, en algunos de sus segmentos, la experiencia obrera del trabajo, a través de la socialización por medios de la producción y la democratización del poderío económico. El actual crecimiento de esa iniciativa emite tanto a capítulos previos de la historia de la lucha de los trabajadores a pensamiento comunes y acción política. Su origen y el más lejano se ubican en el siglo XIX europeo, cuando el proletariado del mundo incitó la emersión de un movimiento obrero asociativo y de las primeras cooperativas autogestionadas de producción(Singer, 1999). Esa práctica estuvo netamente vinculada a la matriz intelectual y política, desde allí, transformo caminos diversos: socialistas utópicos (Saint-Simon, Fourier), anarquistas (Proudhon, Kropotkin), cooperativistas (Owen, Gide), cristianos (Le Play, Raiffeisen) y socialistas (Jaurés, Pannekoek).

Como surgían experiencias del enfrentamiento operado entre esas vertientes, marcan la historia política del siglo XX, condujo a la entrada en escenas de nuevas referencias, especialmente en el área del pensamiento cristiano (Chardin) y del socialismo (Mariátegui, Castoriadis). El aparecimiento de las prácticas económicas

asociativas, durante la última década responde a argumentos como los de Québec o Nicaragua. (Gaiger).

En el surgimiento de las prácticas económicas asociativas el último año de la década se refiere a contextos como Nicaragua o de Québec. En el primero hay una situación de baja situación capitalista y una enorme fragilidad institucional en las que se reactivan movimientos sociales y organizaciones comunitarias fortalecidos durante la revolución sandinista (Núñez, 1997); en el segundo la crisis del modelo tradicional y los efectos de atrofia del capitalismo tardío, favorecen a nuevas prácticas en la sociedad. La economía solidaria aparece en los movimientos sociales a través de un nuevo gobierno las mismas que asume en sus políticas de promover la integración de los diversos miembros o actores involucrados (Gaiger).

2.2.14. Principios de la Economía

Los principios de soberanía, solidaridad, cooperación, reciprocidad, complementariedad, se invocan cada vez con más frecuencia. Se trata de principios que no están sólo en un pasado o en un futuro ideal. Son ideas que el mercado no es el eje predominante de la economía social sino que deben incluirse en él principios de reciprocidad, redistribución y solidaridad. (León, 2008).

Las principales formas de integración el mediante

- **Reciprocidad:** Propia de un intercambio o mutualidad de bienes o servicios con el fin de sostener la producción propia y de los demás, satisfaciendo las necesidades de todos (Jane, 2014), además son movimientos de grupos simétricos es decir que exista igualdad entre las partes. (Polany, 1989). Además debe existir equidad quien recibe algo debe estar en las mismas condiciones para devolver ese don (Santana).
- **Redistribución:** Implica movimientos desde el interior hacia el exterior, se debe priorizar la lealtad y confianza para agrupar bienes. (Polany, 1989). Trata de la correcta reinversión que un ente encargado distribuye para el fin indicado. (Santana).

- **Intercambio:** Todos los intercambios se los denominan dones gratuitos que se espera que sean pagados de la misma manera no necesariamente de la misma persona, lo que evidenciara la noción de una ganancia, permite el encuentro equilibrado entre oferta y demanda (Polany, 1989).

2.2.15. Economía Social y Solidaria en el Ecuador

(Corragio, 2013) En la presidencia de Rafael Correa en el año 2006, redacta una Nueva Constitución en la que examina diversas formas de producción dentro de la economía como son las empresas públicas y privadas, las mixtas, domésticas, autónomas, familiares, comunitarias, cooperativas y asociativas. Las últimas seis formando parte de la economía popular y las tres últimas de la economía popular y solidaria

Por ello se creó el IEPS Instituto de Economía Popular y Solidaria dentro del MIES Ministerio de Inclusión Social, luego de tres años de debate la Ley de Economía Popular y Solidaria fue difundida en el 2011, de igual manera el Plan Nacional del Buen Vivir reconoce a la economía popular y solidaria y crea mecanismos de participación.

(Ministerio coordinador de producción, 2014) El crecimiento económico y productivo en el Ecuador antes del 2007 era netamente imposible para los pequeños y medianos negocios ser proveedores del Estado, mientras que el Gobierno actual las PYMES se ha convertido en importantes actores en el proceso de contratación pública, alcanzando en el 2013 más de USD 4.238 millones de contratos.

La Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (2015), Se ha identificado 3959 asociaciones que forman parte del sector económico popular y solidario, en su mayoría las asociaciones a nivel nacional se encuentran situadas en la región Costa con un 52,2%; y en primer lugar con un 17% la provincia del Guayas, seguida de Los Ríos un 13% y en tercer lugar por la provincia de Manabí con un 11%.

2.2.16. Hilando el Desarrollo

Según el Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria(2014) El IEPS basa su accionar en tres circuitos:

- **CIRCUITO DE SERVICIOS**
 - Servicio de mantenimiento
 - Servicio de jardinería
 - Servicio de limpieza
 - Servicio de alimentación y catering.

- **CIRCUITO DE MANUFACTURA**
 - Hilando el desarrollo**
 - Producción de calzado
 - Producción de madera
 - Producción de metalmecánica

- **CIRCUITO DE ALIMENTOS**
 - Centros de acopio o AGROCENTROS.

El programa Hilando el Desarrollo nace del Gobierno Nacional desde el año 2007, iniciando con poca involucración pero desde el año 2011 el Instituto de Economía Popular y Solidaria (2015) afirma que no compitan por precios sino que oferten su capacidad productiva.

Por tal motivo hilando el desarrollo es un alternativa de inclusión económica y congregación social, para los personas de atención prioritaria textil, incentivando las compras públicas

El programa “Hilando el Desarrollo” es un proyecto que tiene como base la asociatividad de artesanos y pequeñas empresas. A través de la asociatividad los

microproductores de confecciones proveen de indumentaria a los alumnos de las escuelas fiscales del país. Este programa posee tres componentes: capacitación a microproductores, asistencia técnica y microcréditos. El programa tiene cobertura nacional y hasta el momento ha entregado uniformes a 850.000 niños y niñas de escuelas fiscales. Con el programa se busca mejorar la capacidad productiva de los beneficiarios, así mismo se garantiza una demanda de productos gracias al sistema nacional de compras públicas. El aumento de productividad de este tipo de empresarios tiene como efecto el mejoramiento de los niveles de bienestar de las familias de los participantes. (Naranjo & Burgos, 2011).

2.2.17. Cantones involucrados de la provincia de Tungurahua en el programa Hilando el Desarrollo.

Tabla 5 Descripción del Programa Hilando el Desarrollo en la provincia de Tungurahua

| INVOLUCRADOS | |
|----------------------|--|
| Píllaro | Cevallos |
| Quero | Patate |
| Baños | Mocha |
| Pelileo | Tisaleo |
| Ambato | Parroquia Pasa |
| INVERSIÓN | |
| 2,7 millones | |
| BENEFICIARIOS | |
| 26.426 niñas y niños | 60 artesanos y artesanas de la rama textil asociados con la participación de 117 personas, capacitados por el SECAP en la confección de uniformes escolares. |

Fuente: Elaborado por el autor a partir de SENPLADES(2013)

2.2.18. Asociatividad

A mediados del siglo XIX, en Francia se crearon numerosas asociaciones conocidas como «asociaciones obreras de producción». (Comité Económico y Social Europeo , 2012)

Así mismo, en España el asociacionismo tuvo un cauce revolucionario de lo social, promovido (Comité Económico y Social Europeo , 2012) por el proletariado ansioso de solidaridad; tal es el caso que se creó el primer sindicato obrero español bajo el nombre de "Asociación de Tejedores" en 1840; y posteriormente en 1842 se creó la "Compañía Fabril de Tejedores" siendo una mezcla de sociedad obrera de producción y sociedad de socorros mutuos. (Reventós, 1960)

Luego, en Ecuador la asociatividad tuvo lugar en el año 2005 con la creación de dos grupos asociativos florícolas: Ecuadorian Flowers Association y Rosas del Ecuador, Best in the Word. (2012)

Es así, que a la asociatividad se la define como un proceso por el cual una o más personas deciden unirse voluntaria y permanentemente para atender objetivos y demandas comunes; compartiendo capacidades, esfuerzos y conocimientos mutuos (Maldovan & Dzembrowski, 2011); convirtiéndose en un "nosotros colectivo" promoviendo la cooperación entre los miembros (Albuquerque, 2004) que permita acceder a los bienes necesarios para la reproducción ampliada de sus vidas (Coraggio, 2004).

Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario dice:

Es el conjunto de asociaciones constituidas por personas naturales con actividades económicas productivas similares o complementarias con el objeto de producir, comercializar y consumir bienes y servicios lícitos y socialmente necesarios, auto abastecerse de materia prima, insumos, herramientas, tecnología, equipos y otros bienes, o comercializar su producción en forma solidaria y auto gestionada bajo los principios de la Ley. (pág. 23)

La asociatividad presupone individuos libres e independientes entre sí, vale decir, extraños unos respecto de otros, personas que no se conocen y, por ello, que no dan ni

se deben nada mutuamente. La capacidad asociativa exige que nadie esté en condiciones de obligar a otro, ni de ser obligado por otro, pero al mismo tiempo requiere que nadie esté en condiciones de valerse enteramente por sí mismo y que sea imperioso el concurso de los otros. Además la asociatividad posee cierto grado de desconfianza por trabajar con personas desconocidas. (Valenzuela & Cousiño, pág. 328).

Para (Lozano, 2010) en los modelos de asociatividad existen nuevas formas de constituir alianzas estratégicas que han venido tomando fuerza entre las más usadas por las empresas. Una de ellas en Colombia es la asociación de colaboración empresarial (ACE), la cual se constituye cuando dos o más empresas establecen una organización.

La asociatividad en sí es la habilidad de realizar algún tipo de trabajo con personas independientes con el objeto de alcanzar un mismo propósito u objetivo, decide voluntariamente el ser partícipe de esfuerzos conjuntamente consolidando una estructura jerárquica para ser liderado por un superior.

De la misma manera, la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario (2014, pág. 03), menciona que los principios que rigen las actividades económicas realizadas por las organizaciones son:

- La búsqueda del buen vivir y del bien común;
- La prelación del trabajo sobre el capital y de los intereses colectivos sobre los individuales;
- El comercio justo y consumo ético y responsable;
- La equidad de género;
- El respeto a la identidad cultural;
- La autogestión;
- La responsabilidad social y ambiental, la solidaridad

Entre las características más notables que se pueden destacar en cuanto a la asociatividad, (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2010) señala:

- Grupo de personas
- Objetivos y/o actividades comunes
- Organización democrática
- Sin fines de lucro

La SEPS ha identificado que existen 1.683 asociaciones en el país que confirman el sector económico popular, las mismas que se encuentran distribuidas en diferentes partes del país.

2.2.19. Distribución de asociaciones en el Ecuador

Tabla 6 Distribución de Asociaciones a Nivel Nacional

| PROVINCIA | TOTAL GENERAL | % |
|------------------|----------------------|----------|
| Azuay | 187 | 5% |
| Bolívar | 57 | 1% |
| Cañar | 86 | 2% |
| Carchi | 78 | 2% |
| Cotopaxi | 92 | 2% |
| Chimborazo | 108 | 3% |
| El Oro | 237 | 6% |
| Esmeraldas | 191 | 5% |
| Guayas | 688 | 17% |
| Imbabura | 104 | 3% |
| Loja | 201 | 5% |
| Los Ríos | 504 | 13% |
| Manabí | 438 | 11% |
| Morona Santiago | 36 | 1% |
| Napo | 61 | 2% |
| Pastaza | 55 | 1% |
| Pichincha | 198 | 5% |
| Tungurahua | 246 | 6% |
| Zamora Chinchipe | 75 | 2% |
| Galápagos | 18 | 0% |
| Sucumbios | 41 | 1% |
| Orellana | 54 | 1% |
| Santo Domingo | 152 | 4% |
| Santa Elena | 51 | 1% |

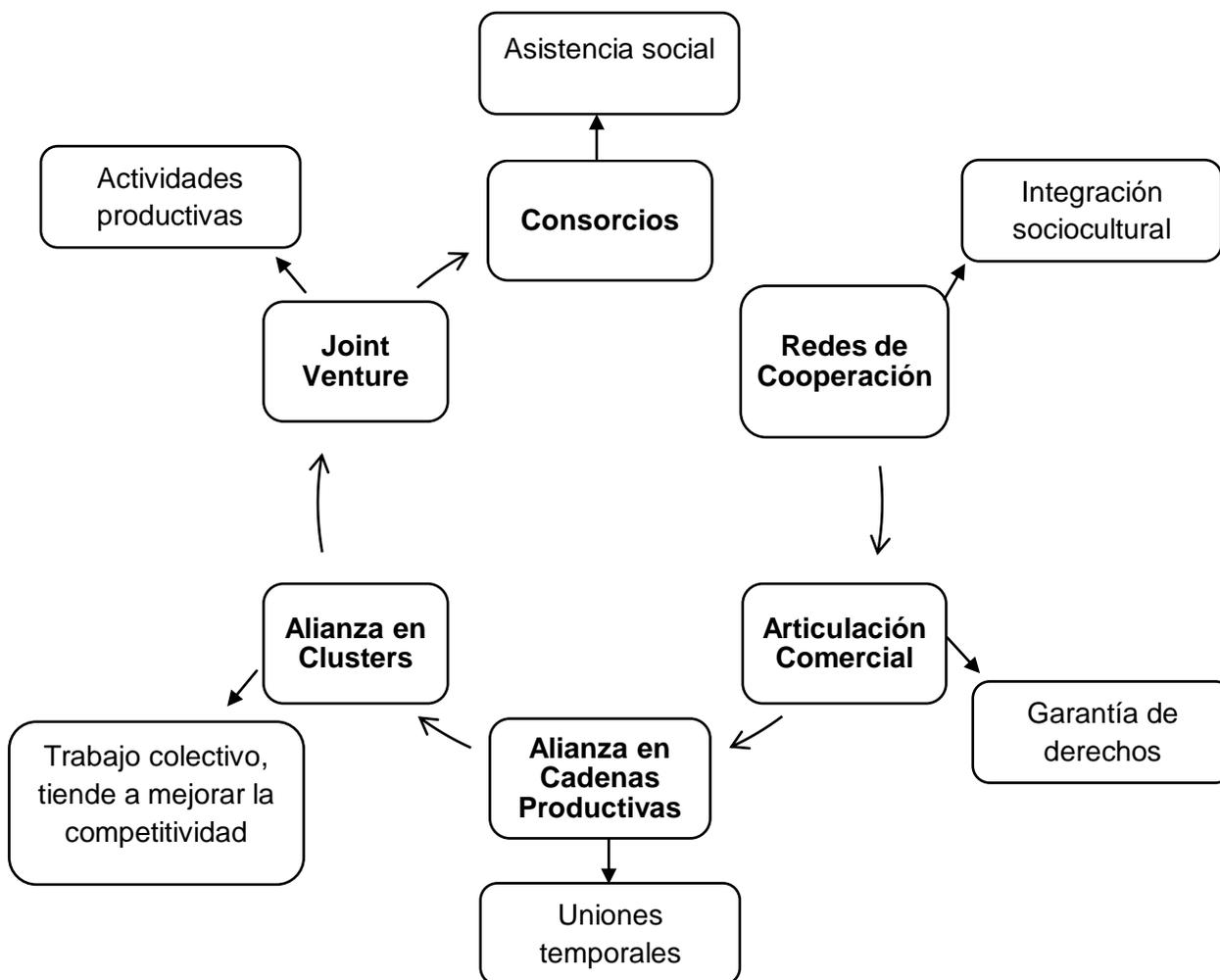
| | | |
|--------------------|------|------|
| Zona no delimitada | 1 | 0% |
| TOTAL | 3959 | 100% |

Fuente: Elaborado por el autor a partir de SEPS (2015)

2.2.20. Tipos de Asociatividad

Para (Albuquerque, 2004), existen varias formas asociativas con fines particulares, como:

Figura 5 Formas asociativas



Fuente: Elaborado por el autor, a partir de (Albuquerque, 2004)

Una de las experiencias internacionales de asociatividad (Lozano, 2010) indica que:

En Colombia, desde el año 1996 la Asociación Colombiana de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa - Acopi ha venido implementando el Programa de Desarrollo Empresarial Sectorial - Prodes -, con el objetivo de integrar las pequeñas y medianas empresas por sectores y regiones para mitigar los efectos producidos por los cambios del ciclo económico. Para este propósito, Acopi tomó como referencia los logros obtenidos por las Pymes italianas, así como la experiencia chilena, la cual, a través de la Corporación de Fomento, promovió los programas de fomento sectorial. Así las cosas, desde sus inicios el programa Prodes ha implementado un conjunto de actividades asociativas desarrolladas y orientadas al mejoramiento de la gestión, la productividad y la competitividad en el corto, mediano y largo plazo de las empresas vinculadas al programa.

2.2.21. Experiencias exitosas de la Asociatividad en el Mundo

Tabla 7 Asociatividades exitosas en el mundo

| País | Asociación | Actividad Económica | Número de Socios | Objetivo | Logros | Autor |
|---------|--|---|------------------|---|--|--|
| Italia | Asociación italiana turismo responsable | Turismo responsable | 52 | Promover el turismo sostenible desde World Wildlife Found | Certificación de turismo responsable, apoya a comunidades que desean insertar circuitos solidarios | (Asociación Italiana Turismo Responsable) |
| Bolivia | Asociación de productores de fréjol (ASOPRO F) | Exportación de fréjol y sésamo. | 300 | Asistir y capacitar técnicamente a los asociados para la comercialización de semillas. | Incremento de la demanda y captación de nuevos socios. | (Flores, 2011) |
| México | Inteligencia Aplicada a Decisiones | Enfocada al sector de inteligencia aplicada a negocios y asuntos sociales | 12 Empresa | Articular esfuerzos individuales en acciones colectivas | Certificación de calidad por captación y formación de nuevos talentos. | (AMAI Inteligencia aplicada a decisiones) |
| España | Asociación de Bebidas Refrescantes | Comercialización de polvo de añil | 50 | Ejercer la gestión, representación y defensa de los intereses económicos, sociales, laborales y profesionales | Presencia institucional en UNESDA (Union of European Beverages Associations) | (Asociación de Bebidas Refrescantes Anfabra) |
| Perú | La Central Piurana de | Agro exportación de | 1475 | Comercializar la producción a nivel | Expansión en el mercado | (Vargas, 2011) |

| | | | | | | |
|--|--|-----------------|--|---|---------------|--|
| | Asociación de Pequeños Productores de Banano Orgánico (CEPIBO) | banano orgánico | | nacional e internacional a partir de la capacidad de las organizaciones de productores. | internacional | |
|--|--|-----------------|--|---|---------------|--|

Fuente: Elaborado por el autor, a partir de Flores, 2011; (Asociación Italiana Turismo Responsable); (Asociación Italiana Turismo Responsable); (Asociación Italiana Turismo Responsable); Vargas, 2011.

2.2.22. Experiencias exitosas de la Asociatividad en el Ecuador

Tabla 8 Asociatividades exitosas en el Ecuador

| Provincia | Asociación | Actividad Económica | Número de Socios | Objetivo | Autor |
|-----------|--|--|-------------------|--|--|
| Azuay | Tejedoras de San Martín de Puzhío | Sombreros de paja toquilla | 52 | Cumplir normas sociales y ambientales, y distribuir equitativamente los beneficios. | (Álvarez, 2010) |
| Guayas | Corporación Coordinadora Nacional de la Defensa del Ecosistema Manglar (C-CONDEMA) | Defensa de los derechos más fundamentales de la población costera ecuatoriana articulada a los recursos marinos costeros | 11 organizaciones | Construir políticas ciudadanas comunitarias desde la experiencia local, para incidir en las políticas públicas del manejo del ecosistema manglar | (C-CONDEMA) |
| Pichincha | Asociación Nativa | Comercialización productos naturales | 10 asociaciones | Apoyar a familias indígenas con la producción | (Centro Tecnológico Agrario y Agroalimentar) |

| | | | | | |
|------------|--|--|------------------------------|--|---|
| | Ecuador | | | de productos naturales. | io ITAGRA, 2013) |
| El Oro | Asociación de Pequeños productores del café especial Marcabelí- Balsas | Producción, comercialización y exportación de café en grano | 300 | Desarrollar canales de comercialización asociativa para los mercados nacionales. | (COFENAC, 2012; Jácome, 2013). |
| Imbabura | Asociación Industrial Sta. Catalina de Salinas | Producción de mermeladas, arrope de mora, frutas en almíbar, miel de panela, galletas y alfajores. | 14 | Construir otra realidad, que conforme mercados diferentes con matices a la igualdad. | (Centro de Investigaciones CIUDAD , 2011) |
| Pichincha | Asociación artesanal Caminos del Sol | Elaboración y venta de artesanías de todo el país. | 31 | Aprovechar las oportunidades que brindan los mercados orientados a lo social. | (Centro de Investigaciones CIUDAD , 2011) |
| Ibarra | Asociación Comités Investigación de agricultura local | Producción de fréjol | 8 asociaciones 8 personas | Capacitación oportuna y de calidad, y acceso a fuentes de financiamiento a todos los grupos productivos y las redes. | (Centro de Investigaciones CIUDAD , 2011) |
| Tungurahua | Asociación Artesanal Tierra Productiva | Producción, procesamiento y comercialización de uvilla. | 20 | Superación y progreso personal de los asociados. | (Jácome, 2013) |

Fuente: Elaborado por el autor, a partir de IICA & CONCOPE, 2011; Camacho y otros, 2005; Centro Tecnológico Agrario y Agroalimentario ITAGRA, 2013; Movimiento Mujeres

por la Vida, 2010; COFENAC, 2012; Jácome, 2013; Centro de Investigaciones CIUDAD, 2011.

2.2.23. Adecuación de la metodología para definir el modelo organizacional dentro de las asociaciones

El modelo original de organización sostenible se implementaba en 16 etapas, pero el de este proceso, en el que se excluyeron diversos componentes, se redujo solamente a cuatro etapas que, realizadas en un taller participativo, permiten formular un modelo organizacional mínimo y adecuado a los conocimientos, experiencias y prácticas locales de producción y comercialización de cada grupo de beneficiarios. Las etapas que se diseñaron para definir participativamente el modelo organizacional adecuado a este estudio son:

- a. Etapa 1. Definir su visión y misión organizacional.
- b. Etapa 2. Elaborar una estructura organizacional en la que se hayan definido los cargos de esta, con sus respectivas responsabilidades, recompensas y jerárquicas.
- c. Etapa 3. Identificar las actividades que hasta ese momento han permitido al grupo desarrollarse y que deben fortalecerse, que en adelante se llaman "buenas practicas". (Bedregal, 2014)

2.2.24. Diferencia entre Asociar y la Asociatividad

Asociar.- Es unir a personas que colaboren con su desempeño en algún trabajo; o reunirse para un mismo fin.

La Asociatividad.- Es un mecanismo de cooperación entre PYMES, en la que cada empresa mantiene su independencia jurídica y autónoma, decide voluntariamente participar con los demás para lograr un mismo objetivo.

2.2.25. Oportunidades y Barreras de la Asociatividad.

Oportunidades

- Aumento de la producción y productividad.
- Mantener la autonomía de los participantes, permite que cada integrante comparta sus recursos con puntos estratégicos que se mantengan en confidencialidad.
- Mayor poder de negociación.
- Se comparte costos y riesgos.
- Mejor calidad de productos o servicios
- Mejora la cadena de valor.
- Acoplarse a diversas modalidades jurídicas, empresariales y/o organizacionales; como lo es los contratos de cooperación.
- Existencia de flexibilidad entre las partes relacionadas.
- Permite ampliar los mercados.
- Mantiene una mentalidad más abierta con visión unificada a más largo plazo.
- Decisiones estratégicas.
- Mayor poder de negociación con clientes y proveedores

Barreras

- La desconfianza de aliarse con una competencia directa.
- Solicitud de préstamos, puesto que no existe una firma colateral.
- Entidad o personas que les brinde una capacitación correcta.
- La compra de insumos es muy cara.
- Desinterés de las organizaciones gubernamentales en promover e incentivar la asociatividad.
- La subordinación del ante el liderazgo para llevar a fin los objetivos planteados.

- el desconocimiento de leyes, normativas para los emprendimientos del mismo.(Gestratégica)

2.3. Preguntas directrices

2.3.1. Hipótesis

El trabajo en equipo en las asociaciones influye positivamente en la satisfacción de los miembros del Programa Hilando el Desarrollo.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1 Modalidad, enfoque y nivel de investigación.

3.1.1. Enfoque

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo ya que el diseño de investigación involucra el uso de la estadística para comprobar hipótesis relacionales entre las variables de estudio. Como lo mencionan (Samperi, Hernández, Fernández, & Bautista, 2010), este enfoque es secuencial y probatorio, lo que sugiere que cada etapa preceda a la siguiente y no eludir sus pasos ya que exige un orden riguroso. De igual manera Gómez (2008) respecto a este enfoque de investigación sugiere que “parte de una idea que se va acotándose de una vez delimitada, se derivan objetos y preguntas de investigación, se revisa literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica”.

Por lo antes mencionado la presente investigación dispone de una planificada secuencia de pasos, que nos permiten analizar las conjeturas, contestar las preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente confiando en la medición numérica, el conteo y en el uso de la estadística para intentar establecer con exactitud patrones en la población objeto de estudio.

3.1.2. Modalidad básica de la investigación

Existen diferentes criterios en cuanto a los tipos de investigación, aquí se debe asumir aquella que permita la ubicación de la metodología seleccionada en cualquiera de las tipologías propuestas.

- **Observacional**

Trata de estudios donde el investigador no manipula deliberadamente las variables, es decir solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Los estudios observacionales o también conocidos como no experimentales no generan contextos, sino que observan los ya existentes que no han sido voluntariamente provocados por el investigador ya que las variables ocurren independientemente y no existe la posibilidad de manipularlas. (Samperi, Herández, Fernández, & Bautista, 2010).

Con esta modalidad de investigación en el presente estudio los sujetos a ser investigados de acuerdo a la población corresponden a 117 actores de la economía social y solidaria que conforma el Programa Hilando el Desarrollo de la Provincia de Tungurahua durante los últimos 3 años. Por lo que se requiere identificar la satisfacción de los miembros para formar unos correctos trabajos de equipo dentro de las asociaciones. Así mismo las ventajas que adquirirán al trabajar conjuntamente en equipo con la correcta dirección por el líder y la toma de decisiones adecuada. Al igual la asociatividad como punto principal investigado será una herramienta que mayor productividad y competitividad para cada uno de los involucrados.

- **Prospectivo**

En su publicación el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación Productiva de Argentina, (2009) alude que en la metodología prospectiva trata de construir múltiples historias, denominadas escenarios, que describen distintos modelos verosímiles sobre el futuro mismas que no se conciben extrapolando datos del pasado sino mediante un proceso interactivo que combinan análisis con percepción. Es decir, ser capaces de pensar que también lo imposible es una posibilidad y aceptar que la única estabilidad está en aceptar la incertidumbre.

En la presente investigación se realizará encuestas con el propósito de obtener información de los miembros que conforman el programa Hilando el Desarrollo de la Provincia de Tungurahua y de esta manera poder enmarcar posibles escenarios de acción a futuro que permitan al IEPS intervenir y fortalecer a los grupos asociados

con mecanismos relacionados directamente con el trabajo en equipo y la satisfacción de cada uno de los miembros.

- **Trasversal**

Samperi, Hernandez, Collado, & Baptista (2010) manifiestan que este tipo de investigación recolecta datos en un solo momento (en un tiempo único) con el mero propósito de describir variables y analizar su incidencia en un momento dado.

Este tipo de investigación permitirá estimar la magnitud y distribución de las variables objeto de estudio en la unidad investigada admitiendo conocer a todos los talleres del programa Hilando el Desarrollo con una cierta condición en un momento dado, sin importar por cuanto tiempo mantendrán esta característica ni tampoco cuando lo adquirieron.

La ejecución de este tipo de investigación se efectuó mediante un cuestionario de encuesta aplicado a los 117 talleres (asociados, en procesos de asociación y no asociados) del programa Hilando el Desarrollo en los últimos 3 años, las mismas que se aplicaron del 8 al 19 de enero del 2016.

- **Analítico**

La investigación analítica es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Este tipo de investigación implica la manipulación de variables específicas pero no directamente; sino, mediante un procedimiento de selección.

Se aplica este nivel de investigación para detectar las relaciones que existe entre las variables involucradas, que en nuestro caso es la información oportuna del artesano textil que trabaja de manera individual o la asociación y su incidencia del trabajo en equipo.

En la presente investigación se efectuará un análisis entre las variables antes mencionadas con el propósito de determinar las posibles relaciones entre ellas y que

permitan llegar a conclusiones sobre mecanismo adecuado del trabajo en equipo en los miembros del programa Hilando el Desarrollo.

3.1.3. Nivel o Tipo de Investigación

Los estudios relacionales se distinguen porque evalúan el grado de relación entre dos variables, pudiéndose incluir varios pares de evaluaciones de esa naturaleza en una única investigación.(Samperi, Hernández, Fernández, & Bautista, 2010)

Se empleará un nivel de investigación relacional en la investigación para determinar cómo se relaciona el trabajo en equipo en los miembros del programa Hilando el Desarrollo.

3.2 Población, muestra y unidad de investigación

Para la presente investigación se ha considerado como unidad de investigación a los integrantes del Programa Hilando el Desarrollo que han participado en los últimos 3 años en la provincia de Tungurahua. Para los cual el IEPS nos facilitó un marco muestral de 136 actores o talleres individuales, que en algunos casos se encontraban asociados, en otros casos en proceso de asociación y por ultimo talleres que no han decidido asociarse.

Debido a que la población se encontraba en la provincia de Tungurahua, se decidió aplicar las encuestas a todos los actores por su accesibilidad y no se requería de mucho tiempo en recolectar los datos. Por esta razón no se decidió seleccionar una muestra para la presente investigación. Sin embargo al aplicar las encuestas se tuvieron algunos inconvenientes como: direcciones equivocadas, los encuestados no contestaban el teléfono, o ya no residían en el lugar que el IEPS tenía registrado. Teniendo al final un índice de respuesta del 86% que equivalen a 117 encuestas válidas.

3.3 Operacionalización de las variables

3.3.1. Variable Independiente: Asociatividad

Tabla 9 Operacionalización Variable Independiente

| DEFINICIÓN | CATEGORÍA | DEFINICIÓN OPERACIONAL DE DIMENSIÓN | INDICADORES | ITEMS BÁSICOS | CARACTERÍSTICAS DE LA VARIABLE | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS |
|---|------------------------------|--|--|---|--------------------------------|---|
| "Se entiende 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." | Características del asociado | Aquellos aspectos y cualidades importantes de los miembros de la asociación. | Número de trabajadores asalariados | Número de trabajadores asalariados en su taller | Numérica | Encuesta a beneficiarios del Programa Hilando el desarrollo |
| | | | Monto de activos del taller | Activos de su taller | Numérica | |
| | | | Monto de la utilidad en el año determinado | Utilidad del Ejercicio de su taller | Numérica | |
| | | | Monto de ventas anuales | Ventas anuales de su taller | Numérica | |
| | | | Porcentaje de incremento en las ventas | Porcentaje de incremento en ventas luego de asociarse | Numérica Porcentual | |
| | | | Número de familiares que trabajen | Número de familiares que trabajan en su taller | Numérica | |
| | Ventajas de la asociación | Beneficios y condiciones favorables que determinados sujetos obtienen de una organización por las diversas actividades | Nivel de importancia de compartir recursos | Compartir recursos | Politómica Ordinal | Encuesta a beneficiarios del Programa Hilando el desarrollo |

| | | | | | |
|--|--|---------------|---|--|------------------|
| | | desempeñadas. | Nivel de importancia de compartir conocimientos | Compartir conocimientos | Política Ordinal |
| | | | Nivel de importancia del acceso a financiamiento | Acceso a financiamiento | Política Ordinal |
| | | | Nivel de importancia del acceso a tecnologías | Mejor acceso a tecnologías | Política Ordinal |
| | | | Nivel de importancia del poder de negociación con los proveedores | Mayor poder de negociación con los proveedores de materiales | Política Ordinal |
| | | | Nivel de importancia del acceso a contratos con el sector público | Mejor acceso a contratos con las instituciones públicas | Política Ordinal |
| | | | Nivel de importancia del acceso a contratos con el sector privado | Mejor acceso a contratos con empresas privadas, redes y alianzas | Política Ordinal |
| | | | Nivel de importancia de la infraestructura | Mejor infraestructura | |

| | | | | |
|--|--|---|--|--------------------|
| | | Nivel de importancia del acceso al mercado | Mejor acceso al mercado | Politómica Ordinal |
| | | Nivel de importancia de los ingresos | Mejora en el nivel de ingresos | Politómica Ordinal |
| | | Nivel de importancia de las fuentes de empleo | Generación de nuevos empleos | Politómica Ordinal |
| | | Frecuencia de fuentes de empleo | ¿Considera que la asociatividad mejorará las fuentes de empleo (familiares, personas cercanas, personas recomendadas o personas con necesidades especiales)? | Politómica Ordinal |
| | | Frecuencia de satisfacción personal | ¿Considera que la asociatividad mejorará las condiciones de vida de sus miembros? | Politómica Ordinal |
| | | Frecuencia de trabajo equitativo | ¿Considera que la asociatividad ha generado trabajo de manera equitativa para todos sus miembros? | Politómica Ordinal |
| | | Frecuencia de equidad de beneficios | ¿Considera usted justa la distribución de los beneficios obtenidos en la asociación? | Politómica Ordinal |
| | | Frecuencia de poder de negociación | ¿Considera que la asociatividad ha permitido mejorar el poder de negociación con los proveedores? | Politómica Ordinal |

| | | | | | | |
|--|---------------------------|--|---|--|--------------------|---|
| | Barreras de la asociación | Inconvenientes originados por malas gestiones administrativas. | Frecuencia de inconvenientes en los productos | Con que frecuencia se presentan en la asociación problemas por desperdicio, demoras, productos con falla | Politémica Ordinal | Encuesta a beneficiarios del Programa Hilando el desarrollo |
|--|---------------------------|--|---|--|--------------------|---|

Fuente: Investigador

3.3.2. Variable Dependiente: Trabajo en Equipo

Tabla 10 Operacionalización Variable Dependiente

| DEFINICIÓN | CATEGORÍA | DEFINICIÓN OPERACIONAL DE DIMENSIÓN | INDICADORES | ITEMS BÁSICOS | CARACTERÍSTICAS DE LA VARIABLE | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS |
|--|--------------------|---|--|--|--------------------------------|---|
| Es el conjunto de funcionamientos integrados para brindar perspectivas amplias sobre lo que facilita e implica el trabajo. Requerida de una estructura enfocada hacia el liderazgo para brindar la capacidad de respuestas entre los colaboradores. Se puede considerar un número reducido de personas que poseen capacidades complementarias, comprometidos a un solo propósito, un solo objetivo | Liderazgo Efectivo | Se necesita identificar las respuestas a las necesidades de los demás, tener en cuenta la misión, visión y estrategias con los integrantes del grupo y conseguir resultados de calidad sobre la base del trabajo. | Frecuencia Equidad y democracia | ¿En la asociación, se garantiza la equidad y democracia en cada uno de sus miembros? | Politémica Ordinal | Encuesta a beneficiarios del Programa Hilando el desarrollo |
| | | | Grado de satisfacción de la estructura directiva | ¿Cómo calificaría la estructura directiva de la asociación? | Politémica Ordinal | |
| | | | Frecuencia legislativa aplicable sancionatoria | ¿Existen normas o reglamentos que sancionen las conductas o comportamientos contrarios a los fines de la asociación? | Politémica Ordinal | |
| | | | Grado de satisfacción en la producción | ¿Cómo calificaría la productividad alcanzada con la asociación? | Politémica Ordinal | |
| | | | Frecuencia de oportuna información | ¿Cree usted que la oportuna información financiera es indispensable para el éxito de la asociación? | Politémica Ordinal | |
| | | | La | Frecuencia del | ¿Cree usted que la | |

| | | | | | | |
|--|-------------------------|---|--|---|--------------------|---|
| con planteamientos comunes y responsabilidades mutuas. | Canales de Comunicación | comunicación aumentará la productividad del equipo, porque cada uno de los miembros estará más dispuesto a solicitar ayuda, mejorar la asignación de tareas, laborar en conjunto, reconocer debilidades y aprovechar sus virtudes | proceso en la participación de compras públicas | participación de la asociación en el proceso de compras públicas ha sido fácil, interactiva y productiva? | Ordinal | Encuesta a beneficiarios del Programa Hilando el desarrollo |
| | | | Grado de satisfacción de comunicación interna | ¿Cómo calificaría la comunicación de los dirigentes a los miembros de la asociación? | Politémica Ordinal | |
| | | | Frecuencia de participación en el proceso de compras públicas | ¿Cada que tiempo los directivos dan informes sobre las actividades de la asociación? | Politémica Ordinal | |
| | | | Grado de satisfacción de comunicación con los proveedores | ¿Cómo estimaría la calidad de materia prima adquirida a los proveedores? | Politémica Ordinal | |
| | | | Grado de satisfacción en la elección de proveedores | ¿Cómo calificaría la selección de proveedores por parte de la asociación? | Politémica Ordinal | |
| | | | Grado de satisfacción de las estrategias de comercialización asociativos | ¿Cómo calificaría las estrategias de comercialización utilizadas por la asociación (promoción, publicidad, plan de mercadeo, distribución)? | Politémica Ordinal | |
| | | | Grado de satisfacción en la entrega de pedidos | ¿Cómo calificaría la entrega de los pedidos a los clientes de la asociación? | Politémica Ordinal | |
| | Ambiente de Trabajo | Un trabajo armónico refleja una mejora en el | Frecuencia de | ¿Considera que la asociatividad ha generado trabajo de manera equitativa para todos sus miembros? | Politémica Ordinal | |

| | | | | | | |
|--|--------------------|---|---|--|--------------------|---|
| | | desempeño de los integrantes de la organización | Grado de satisfacción de su puesto de trabajo | ¿Cómo calificaría la asignación de actividades a los miembros de la asociación? | Politémica Ordinal | Encuesta a beneficiarios del Programa Hilando el desarrollo |
| | | por lo que se afirma que lo esencial es propiciar un clima de trabajo con la finalidad de facilitar las relaciones humanas | Frecuencia de mejorar la calidad de vida | ¿Considera que la asociatividad mejorará las condiciones de vida de sus miembros? | Politémica Ordinal | |
| | | | Grado de satisfacción la infraestructura | ¿Cree que el espacio que usa para desarrollar su actividad es la más adecuada? | Politémica Ordinal | |
| | Toma de decisiones | La toma de decisiones dentro del trabajo en equipo no será necesariamente del líder sino de los demás miembros que lo conforman dando a conocer sus experiencias y conocimientos, de esta manera los integrantes estarán más comprometidos a lograr los | Grado de Satisfacción del control contable | ¿Cómo calificaría el control contable que lleva en la asociación? | | Encuesta a beneficiarios del Programa Hilando el desarrollo |
| | | | Frecuencia de reducción de costos. | ¿Considera que la asociatividad ha permitido reducir los costos de producción? | Politémica Ordinal | |
| | | | Frecuencia de problemas en la producción | ¿Con qué frecuencia se presentan en la asociación problemas por desperdicios, demoras o productos con falla? | Politémica Ordinal | |

| | | | | | | |
|--|----------------------|---|---|--|--------------------|---|
| | | resultados esperados. | Grado de satisfacción de selección de proveedores | ¿Cómo calificaría la selección de proveedores por parte de la asociación? | Politómica Ordinal | |
| | Satisfacción laboral | La satisfacción laboral presenta características propias y circunstancias que pueden incidir en la respuesta efectiva y afectiva en diferentes aspectos del trabajo | Frecuencia de distribución de beneficios | ¿Considera usted justa la distribución de los beneficios obtenidos en la asociación? | Politómica Ordinal | Encuesta a beneficiarios del Programa Hilando el desarrollo |
| | | | Frecuencia de satisfacción económica generada | ¿Se encuentra satisfecho con los ingresos-beneficios generados por la asociación? | Politómica Ordinal | |

Fuente: Investigador

3.4 Descripción detallada del tratamiento de la información de fuentes primarias y secundarias.

Para la estructura de la presente investigación se utilizó información de fuentes primarias que se recolectó a través de encuestas aplicadas a los integrantes del Programa Hilando el Desarrollo. La aplicación del cuestionario se llevó a cabo durante los días 8 al 19 de enero del 2016. Para contactarse con los propietarios de los talleres se contó con información proporcionada por el IEPS como dirección, número telefónico y email. El tiempo estimado de cada encuesta fue en promedio de 7 a 10 minutos. La aplicación del cuestionario fue auto administrado a los propietarios de los talleres y en los casos que ameritaba realizar alguna aclaración se lo hacía por parte del encuestador.

Una vez recolectada la información se procedió a codificar cada encuesta con un número secuencial, posteriormente ingresarlo al paquete estadístico SPSS (Statistical Software for Social Science) versión PASW Statistics 18.0 para Windows. Con la ayuda del software se pudo obtener tablas de frecuencias, gráficos con descripción estadística. De igual manera con el uso del software se realizó el cruce de las variables de estudio para analizar su asociación mediante las pruebas estadísticas de correlación de Spearman.

CAPÍTULO IV

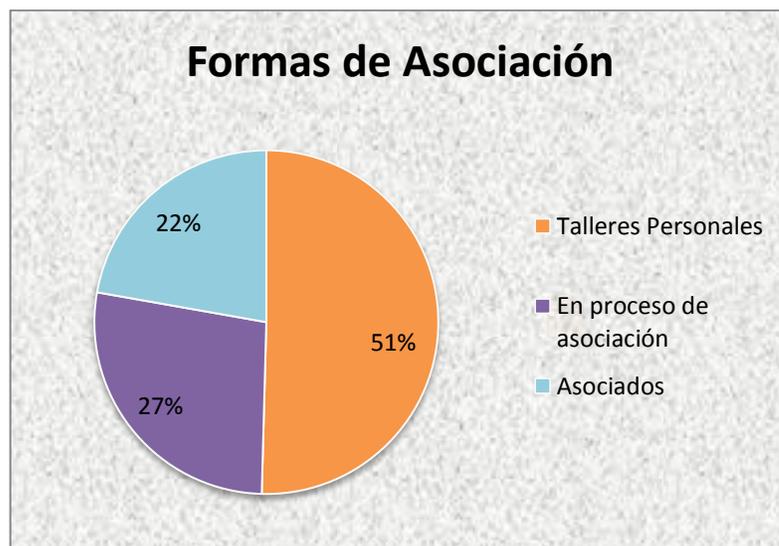
4. RESULTADOS

4.1. Principales Resultados

A continuación se detalla los principales resultados obtenidos de la investigación:

Pregunta N°1: Formas de Asociación

Gráfico 1 Formas de Asociación



Fuente: Investigador

De las encuestas realizadas a los miembros del Programa Hilando el Desarrollo en la provincia de Tungurahua como demuestra el gráfico N°1 el 50% de los participantes se mantiene en sus talleres personales, esto se debe a que no creen la necesidad de asociarse porque se necesitan una capacidad organizacional adecuada y desconfían de los conocimientos y de la experiencia de los demás integrantes. La asociatividad resulta una forma innecesaria para los participantes porque no adquieren un conocimiento apropiado de los beneficios por conseguir. La capacidad asociativa exige que nadie esté en condiciones de obligar a otro, ni de ser obligado por otro, pero al mismo tiempo

requiere que nadie esté en condiciones de valerse enteramente por sí mismo y que sea imperioso el concurso de los otros. Además la asociatividad posee cierto grado de desconfianza por trabajar con personas desconocidas. (Valenzuela & Cousiño, pág. 328).

Pero cabe recalcar que existe un número estimado de talleres que se encuentran en proceso de asociación y asociados. De estos dos talleres el 82% detallado en la Tabla N° 10, creen que al asociarse obtendrán un mejor nivel de ingresos, por lo que serán más participes en el acceso de compras públicas.

Tabla 11 Mejor nivel de ingresos

| Pregunta | Ítems | Forma de asociación | | | Total |
|-------------------------|---------------------------|---------------------|--------------------------|-----------------|-------|
| | | Asociado | En proceso de asociación | Taller personal | |
| Mejor Nivel de Ingresos | Nada Importante | 0 | 1 | 1 | 2 |
| | Poco Importante | 0 | 2 | 2 | 4 |
| | Importante | 2 | 5 | 8 | 15 |
| | Muy Importante | 16 | 15 | 23 | 54 |
| | Extremadamente Importante | 8 | 8 | 25 | 41 |
| Total | | 26 | 31 | 59 | 116 |

Fuente: Investigador

Pregunta N° 2 ¿Considera que la asociatividad ha generado trabajo de manera equitativa para todos los miembros?

Gráfico 2 Trabajo equitativo en las asociaciones



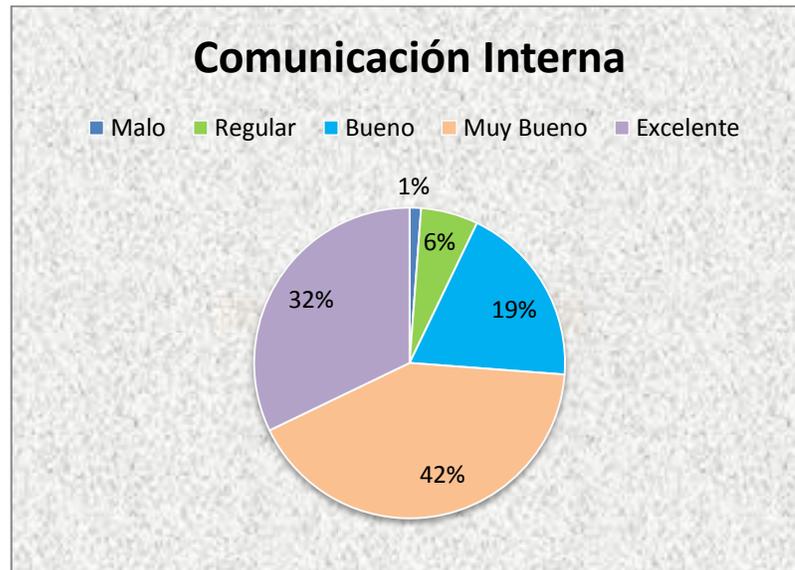
Fuente: Investigador

El análisis del gráfico N°2 se puede identificar que el 61% de los participantes trabajan de manera equitativa, puesto que es una herramienta eficaz para aumentar la productividad del trabajo en equipo cada uno puede hacer comparaciones de sus aportes con los resultados, debido que todos aportan sus conocimientos y experiencias. Por otro lado el 34% se manejan con una capacidad jerárquica inadecuada en la que el trabajo equitativo resulta ser complicado en la que puede influir varios factores como lo puede ser la falta de comunicación de departamentos.

Por lo que en el análisis de (Desarrollo Profesional, 2013) expresa que el trabajo en equipo se ha logrado aumentar la productividad, pues todos se esfuerzan por alcanzar un bien en común, para que de esta manera todos se sientan a gusto y continúen trabajando para la compañía.

Pregunta N° 3 ¿Cómo calificaría la comunicación de los dirigentes a los miembros de la asociación?

Gráfico 3 Comunicación de los dirigentes a los miembros de la asociación



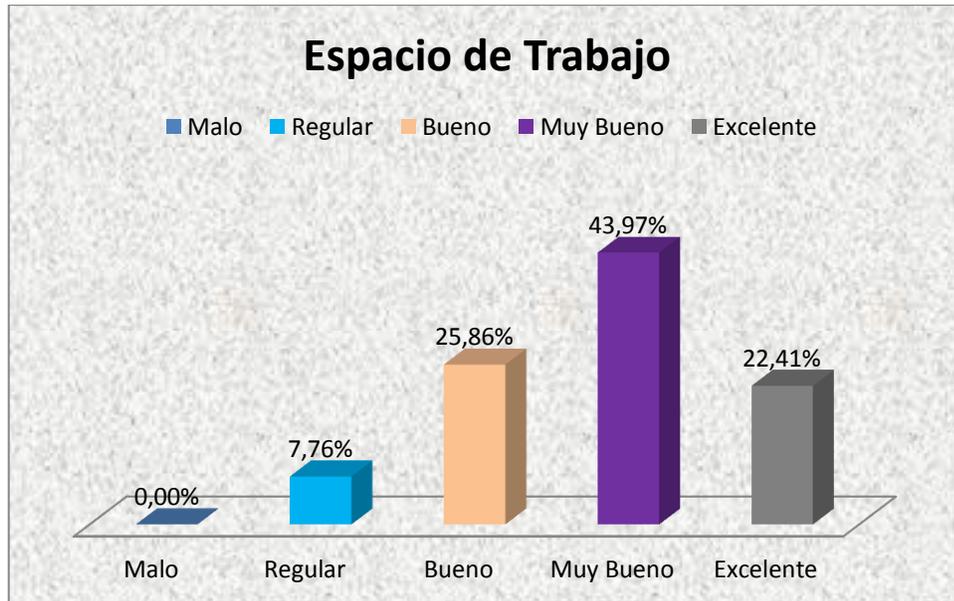
Fuente: Investigador

Como se puede apreciar en el gráfico N°3 el 26 % de las asociaciones no poseen una comunicación interna adecuada y bien definida, las causas o factores que generan este problema se debe a que aún no han establecido un plan estratégico de comunicación que sistematice las comunicaciones y la optimización de los canales y establecer las pautas para que cada integrante de sepa que comunicar, a quién y con qué medios. En cuanto a los demás integrantes se puede observar que el 74% disponen de una comunicación interna efectiva. Por lo que la función de la suministración de información ayuda a mejorar la aportación para el cumplimiento de objetivos y medición de resultados.

La comunicación aumentará la productividad del equipo, porque cada uno de los miembros estará más dispuesto a solicitar ayuda, mejorar la asignación de tareas, laborar en conjunto, reconocer debilidades y aprovechar sus virtudes. (Molina, 2009).

Pregunta N° 4 ; Cree que el espacio que usa para desarrollar su actividad es la adecuada?

Gráfico 4 Espacio para el desarrollo de actividades de las asociaciones



Fuente: Investigador

Conforme a los resultados obtenidos en el gráfico N°4 se puede identificar que el 66% de los miembros de Hilando el Desarrollo desarrollan su actividad en espacio adecuado, la misma que provoca la mejora en su productividad y mejor relación interna, permitiendo que los miembros que conforman la asociación sientan estabilidad y motivación laboral. Para realizar un trabajo adecuado es necesario que exista una infraestructura adecuada (Ceballos, 2013) el entorno físico laboral constituye un elemento fundamental para el desarrollo y rendimiento de las tareas diarias de las compañías, esto también influye en la relación entre compañeros y la salud mental y física de los colaboradores.

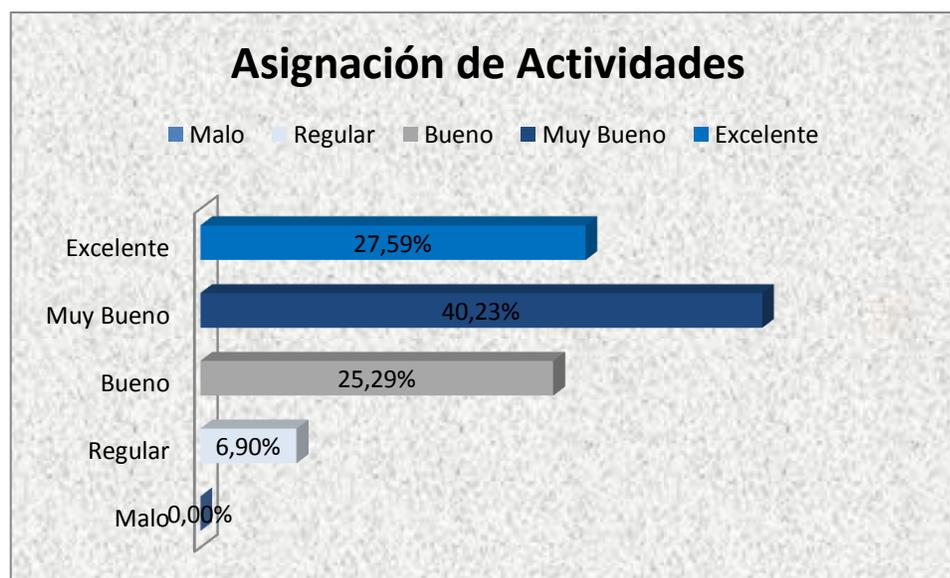
Sin embargo el 27% de los talleres personales detallada en la Tabla N° 12 creen que no es creen la necesidad que tener una infraestructura adecuada para el desarrollo de sus actividades, sin darse cuenta que este factor incide en la demora de su producción, por la falta de una organigrama funcional y específico.

Tabla 12 Mejor infraestructura en las asociaciones

| Pregunta | Ítems | Forma de asociación | | | Total |
|-----------------------|---------------------------|---------------------|--------------------------|-----------------|-------|
| | | Asociado | En proceso de asociación | Taller personal | |
| Mejor Infraestructura | Nada Importante | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | Poco Importante | 2 | 4 | 7 | 13 |
| | Importante | 7 | 7 | 18 | 32 |
| | Muy Importante | 11 | 10 | 20 | 41 |
| | Extremadamente Importante | 6 | 9 | 12 | 27 |
| Total | | 26 | 31 | 59 | 116 |

Pregunta N° 5 ¿Cómo calificaría la asignación de actividades a los miembros de la asociación?

Gráfico 5 Asignación de actividades

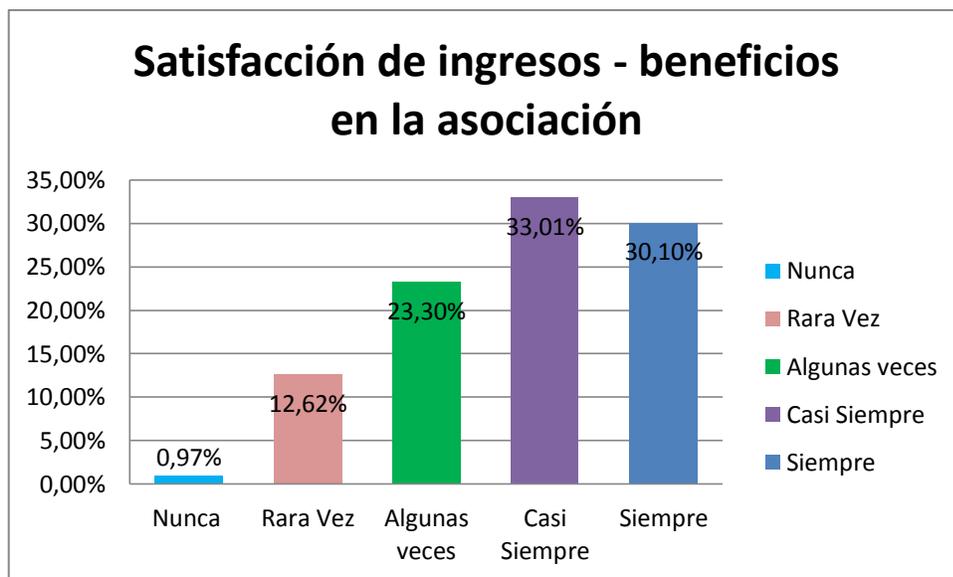


Como se puede identificar el gráfico N°5 el 32% de los participantes no han identificado las áreas acorde a las habilidades y destrezas de sus colaboradores, existen otros factores que inciden como es no exigir el cumplimiento de responsabilidades, de debe mencionar que los talleres de hilando el desarrollo también existen talleres familiares, por evitar problemas y desestabilización emocional no exigen la ejecución con efectividad las tareas asignadas. Por ello es necesario: Mantener el enfoque hacia el empeño.- Se deberá

preservar la orientación hacia los resultados del desempeño y no a la construcción de equipos. Crear equipo en los lugares indicados.- De lo que se trata es de explotar la versatilidad de los equipos sin dejar por ello de reconocer sus limitaciones. (Katzenbach, 2000).

Pregunta N° 6 ¿Se encuentra satisfecho con los ingresos-beneficios generados en la asociación?

Gráfico 6 Satisfacción de ingresos - beneficios en la asociación



Fuente: Investigador

Como refleja el gráfico N°6 el 63% de los miembros se encuentran satisfechos con los beneficios e ingresos adquiridos en las asociaciones, esto se debe a que los artesanos dedicados a la confección textil cuentan con ayuda del Instituto de Economía Social y Solidaria (IEPS), que al ser incluidos en el programa Hilando el Desarrollo han logrado obtener mejor estabilidad económica.

En este sentido SENPLADES (2013) señala que en la provincia de Tungurahua se ha invertido 2,7 millones de dólares para el programa Hilando el Desarrollo, beneficiando de esta manera a 26.426 niños y niñas gracias a la intervención de 60 asociaciones textiles.

Tabla 13 Comprobación de Hipótesis

| | | ¿Cómo calificaría la comunicación de los dirigentes a los miembros de la asociación? | ¿Cómo calificaría la asignación de actividades a los miembros de la asociación? |
|--|---|--|---|
| ¿Se encuentra satisfecho con los ingresos-beneficios generados en la asociación? | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,292** .007 83 | ,255* .018 85 |

Fuente: Investigadores

Hipótesis

El trabajo en equipo en las asociaciones influye positivamente en la satisfacción de los miembros del Programa Hilando el Desarrollo.

Para verificar la hipótesis se han procedido a relacionar las preguntas:

- ¿Cómo calificaría la asignación de actividades a los miembros de la asociación?
- ¿Se encuentra satisfecho con los ingresos-beneficios generados en la asociación?
- ¿Cómo calificaría la comunicación de los dirigentes a los miembros de la asociación?

Y se utilizó la correlación de Spearman debido a que las dos variables de estudio son de tipo ordinal y sin distribución normal. Y cuando se cumple la condición de disponer de variables numéricas y sin normalidad, se debe aplicar test de tipo no-paramétrico.

Al analizar los resultados podemos decir los miembros del programa HD consideran que la asignaciones de actividades entre sus miembros está correlacionada con la satisfacción en los beneficios obtenidos por la asociación con un nivel de correlación del 26% y un nivel de error del 2%. Esto quiere decir, que mientras mejor sea la asignación de actividades entre los miembros de la asociación que es uno de los

factores importantes del trabajo en equipo, habrá una mejor percepción de beneficios obtenidos.

De igual manera hemos verificado que la comunicación entre los miembros de las asociaciones del programa Hilando el Desarrollo influye en la satisfacción de los resultados obtenidos, con un nivel de correlación del 29% y un nivel de error del 0.01%. Es decir, que aquellos dirigentes de las asociaciones que tienen mayor comunicación con sus asociados perciben mejores beneficios grupales o en equipo.

4.2. Limitaciones del Estudio

La presente investigación se lo realizó a los integrantes del Programa Hilando el Desarrollo de la provincia de Tungurahua, en cada uno de sus cantones, el estudio de la investigación se limitó en cuanto que no se encontraba la ubicación de los participantes, y con personas que ya no formaba parte de Hilando el Desarrollo.

4.3. Conclusiones

- La Economía Social y Solidaria es un modelo económico que incurre en los emprendimientos unipersonales y familiares, dedicados a la producción de bienes o servicios para el autoconsumo o para el mercado directo, es una manera de impulsar el autoempleo generando así ingresos y fuentes de empleo. Es por ello que la economía social y solidaria se ha convertido en el sistema de producción que rompe los esquemas capitalistas estabilizando ámbitos políticos, sociales, socioeconómicos, ambientales y culturales en el Ecuador.
- El Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS) ha materializado programas y proyectos de inclusión socioeconómica, a través del Programa Hilando el Desarrollo la calidad de vida de los varios microartesanos ha mejorado con la oportunidad de ser proveedores directos del Estado

proporcionando kits escolares a las escuelas públicas del Ecuador, impulsando la utilización de materia prima ecuatoriana para la fabricación de las mismas.

- Las organizaciones o grupos de individuos enfrentan un gran desafío al integrarse a un mundo más competitivo y globalizado, conllevándoles a utilizar estrategias para crear modelos asociativos entre ellos, destinados a un mismo conocimiento, experiencia y objetivos comunes. Es por ello que entidades gubernamentales apoyan al sistema asociativo de los microempresarios otorgándoles financiamiento, capacitación y adquisición de materias primas, maquinarias y herramientas necesarias para la elaboración de sus productos.
- La asociatividad en el Ecuador nace como una necesidad de crecimiento empresarial, dentro del Programa Hilando el Desarrollo varios artesanos han unido sus conocimientos para competir frente a un mercado globalizado.
- Cierta parte de la población dedicada a la confección textil en la provincia de Tungurahua, no opta por asociarse debido a varios factores como es la inseguridad y desconfianza hacia personas desconocidas, porque no sabrán si la selección del socio fue la adecuada.
- En su mayoría las asociaciones se encuentran vinculadas con personas de su misma familia, lo que complica la supervisión de responsabilidad porque existe exceso de confianza y no se limita en la diferencia de familia y empresa.
- Todas las formas de asociaciones de la Provincia de Tungurahua tanto personales, en proceso de asociación como asociados el trabajo en equipo resulta ser en parte una complicación a ser promovida por los líderes de cada una de las organizaciones, porque dificulta evaluar el desempeño de las diferentes tareas asignadas y el control de verificación del cumplimiento, provocando en sí el resultado de incompetencia en la administración.

- El trabajo en equipo como factor principal en una asociación se verá reflejada por las buenas estrategias, estructura y sistemas de aprendizaje, evolución de experiencias e intercambio de conocimientos. Es importante conocer el objetivo principal al que está destinada la asociación para el logro de resultados y beneficios económicos.
- La satisfacción en el trabajo en equipo dependerá de la percepción individual, subjetiva de la relación que existe en su alrededor. Un buen clima organizacional originará motivación en el personal logrando así el cumplimiento de metas y objetivos, induciéndose ellos en la búsqueda de maneras de mejorar sistemas o procesos en la organización y resolver problemas en corto plazo.

4.4. Recomendaciones (Propuesta)

Una vez desarrollado los resultados conseguidos en la investigación de las asociaciones del Programa Hilando el Desarrollo se analizó que el trabajo en conjunto que conllevan las asociaciones es usual llevadera por familiares. Por lo tanto no existe un procedimiento correcto de selección de trabajadores y verificación del cumplimiento de sus tareas por el exceso de confianza entre ellos, sin considerar que el líder es el responsable de la supervisión del desempeño de todos sus miembros.

Con respecto al problema presentado en las asociaciones se propone desarrollar un marco metodológico, que permitirá conocer a cada uno de los integrantes de las asociaciones la tarea que debe desempeñar en cada fase, así como las habilidades y capacidades que debe tener cada miembro y las tecnologías que pueda facilitar la ejecución de la tarea, por lo que se logrará tener en claro los objetivos, orientados a la satisfacción de los socios, con el que se garantice el negocio en marcha y conlleve al cumplimiento de sus responsabilidades.

Desarrollando el marco metodológico aumentará la eficacia grupal y mejorará las competencias de los miembros, proporcionando así mayor competitividad organizacional. Además crecerá en todos sus ámbitos mientras la comunicación sea óptima entre el líder y sus miembros y se constituyan políticas que emanen directrices específicas que ayuden a todos sus integrantes y alinearlos a los objetivos de la asociación.

Tabla 14 Matriz de Propuesta

| OBJETIVO | Desarrollar fases habituales del equipo de trabajo dentro de las asociaciones. | | | | | |
|---|---|-----------------|-----------------------|-------------|------------|-------------|
| META | Implementar un marco metodológico, que permitirá conocer a cada uno de los integrantes de las asociaciones la tarea que debe desempeñar en cada fase, así como las habilidades y capacidades que debe tener cada miembro y las tecnologías que pueda facilitar la ejecución de la tarea | | | | | |
| ESTRATEGIAS | ACTIVIDADES | FECHA DE INICIO | FECHA DE FINALIZACIÓN | RESPONSABLE | RECURSOS | PRESUPUESTO |
| Organizar la fase de formación del equipo de trabajo. | 1. Evaluar las destrezas y habilidades de cada miembro. 2. Buscar asesoría y capacitación. | 01/03/2016 | 02/03/2016 | Propietario | Asesoría | 50,00 |
| Reconocer la función de cada miembros para que inicie con el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades | 1. Análisis de cada uno de los puestos de trabajo 2. Ordenar las funciones de cada uno de los miembros. | 03/03/2016 | 03/03/2016 | Propietario | Computador | 0,00 |
| Elaborar un organigrama y manual de funciones que contengan directrices específicas | 1. Elaborar la estructura organizacional. 2. Listado de actividades que se deben realizar. 3. Socializar con todos los miembros el organigrama planteado | 04/03/2016 | 18/03/2016 | Propietario | Computador | 0,00 |

| | | | | | | |
|--|--|------------|------------|---|---------------------------------|--------------|
| Verificación de la fase de normalización en las asociaciones | 1. Comprobar si las experiencias de los miembros son reflejadas en la realización de sus actividades. 2. Crear procedimientos para gestionar los conflictos, decisiones y métodos para el logro de sus objetivos. | 19/03/2016 | 19/03/2016 | Propietario y todos sus miembros de la asociación | Información de las asociaciones | 0,00 |
| Cumplimiento de la fase de actuación por cada uno de los miembros. | 1. Comprobar el cumplimiento de tareas 2. Verificación de los resultados obtenidos. 3. Revisión de la gestión de conflictos llevaderos en las asociaciones. | 20/03/2016 | 20/03/2016 | Propietario y todos sus miembros de la asociación | Información de las asociaciones | 0,00 |
| Desarrollo de la fase de disolución o reorientación. | 1. Verificar si se cumplió con los objetivos planeados por las asociaciones | 21/03/2016 | 25/03/2016 | Propietario y todos sus miembros de la asociación | Información de las asociaciones | 0,00 |
| TOTAL | | | | | | 50,00 |

Fuente: Investigador

REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Economía Finanzas Populares y Solidarias. (2012). *Programa Nacional de Finanzas Populares, Emprendimiento y Economía Solidaria*, 5-142.
- Albuquerque, P. (2004). *Asociativismo-La otra economía*. Buenos Aires: Altamira.
- Álvarez, J. (13 de 05 de 2010). Tejedoras de Puzhío con apoyo gubernamental. *Las integrantes de la Asociación de Tejedoras de San Martín de Puzhío, que se especializan en la elaboración de sombreros de paja toquilla, recibieron un respaldo gubernamental con la suscripción de la firma del convenio entre el Municipio de Chordeleg*, págs. 1-2.
- AMAI Inteligencia aplicada a decisiones. (s.f.). Obtenido de <http://www.amai.org/index.php>
- Ander-Egg, E., & Aguilar, M. J. (2001). *El Trabajo en Equipo*. España: Editorial Progreso, S.A.de C.V.
- Apararicio, T. A. (2001). Liderazgo Efectivo. 2-12.
- Asociación de Bebidas Refrescantes Anfabra. (s.f.). Obtenido de <http://www.refrescantes.es/>
- Asociación Italiana Turismo Responsable. (s.f.). *Turismo responsable en res*. Italia: ICEI.
- Bedregal, A. E. (2014). La Asociatividad como Factor de Sostenibilidad en Asociaciones de Productores Agrícolas y Agroindustriales. *Consultoría de Organización para la Producción y Sostenibilidad*, 93-104.
- Carerra, X., París, G., & Cela, J. M. (2011). Competencia de Trabajo en Equipo. *Prefesorado*, 330-344.
- C-CONDEM. (s.f.). *Corporación Coordinadora Nacional de la Defensa del Ecosistema Manglar*. Obtenido de <http://www.ccondem.org.ec/tempcon.php?c=190>
- Ceballos, V. (2013). Espacios adecuados favorecen un mejor desempeño laboral. *empleo*.
- Centro de Investigaciones CIUDAD . (2011). *Debates sobre Cooperación y Modelos de Desarrollo. Perspectivas sobre la Sociedad Civil en el Ecuador*. Quito: SYSTEMGRAPHIC.

- Centro Tecnológico Agrario y Agroalimentario ITAGRA. (2013). *Casos de éxito para la innovación*. Guaranda.
- Chile, G. d. (2001). Liderazgo Efectivo en Organizaciones Sociales. *División de Organizaciones Sociales*, 2-13.
- Comité Económico y Social Europeo . (2012). *La Economía Social en la Unión Europea* . Belgique : Unidad de Visitas y Publicaciones .
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2010). *Guía sobre la Economía Social y Solidaria* (1 ed.). España: Agpograf.
- Coraggio, J. L. (2004). *La gente o el capital. Desarrollo local y economía del trabajo*. Quito: Abya-Yala.
- Corragio, J. L. (2009). *Territorio y Economías Alternativas*. La Paz, Bolivia: s/Edit.
- Corragio, J. L. (2013). *La Presencia de la Economía Social y Solidaria (ESS) y su Institucionalización en América Latina*. Suiza: UNRISD, Palais des Nations.
- Crespo, A. R., Alamillo, M. Á., & Ortuño, B. R. (s.f.). *El Celador y el Trabajo en Equipo*. lulu.com.
- Desarrollo Profesional. (07 de Abril de 2013). *¿Qué es el Trabajo Equitativo?* Obtenido de <http://universitarios.cl/2013/04/07/que-es-el-trabajo-equitativo/>
- Desarrollo, S. N. (2013). *Proyectos emblemáticos en Tungurahua*. Ambato: Ediecuatorial.
- Diariopinion. (s.f.). *Motivan a la población sobre economía popular*. Obtenido de <http://www.diariopinion.com/deportes/imprimirArticulo.php?id=924131>
- Ferrarós, J. J. (s.f.). *Trabajo en Equipo*. Buenos Aires.
- Flores, L. (2011). *ASOPROF-Asociación de productores de fréjol*. La Paz: Escuela de Lideres CIOEC.
- Gaiger, L. I. (s.f.). *Emprendimientos Económicos Solidarios*. 229-242.
- Gestiopolis. (2002). *Trabajo en equipo*.
- Gestratégica. (s.f.). Factores de éxito de las iniciativas comunitarias de generación de ingresos y estrategias para apoyarlas. *RedEAmérica*, 1-46.

- Gil, F., Rico, R., & Sánchez, M. (2008). Eficacia de Equipos de Trabajo: Una Revisión de la Última Década de Investigación (1999-2009). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25-31.
- Gomes, R., Castilla, T., & Bertucci, J. (s/a). *La Economía Solidaria en América Latina y el Caribe*. Brasilia: Celam.
- Guggenheim, E. F. (2007). Competencia: la esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente. *Revista europea de formación profesional*, 4-188.
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral.
- Jácome, V. (2013). *Introducción a la Economía Social y Solidaria*. Quito - Ecuador: La Caracola Editores.
- Jane, J. G. (2014). *Guía de economía social y solidaria para la administración local*. Barcelona: Promoeco.
- Katzenbach, J. R. (2000). *El Trabajo en Equipo Ventajas y Dificultades*. España: Ediciones Granica, S.A.
- León, M. (2008). Cambia la Economía para Cambiar la Vida. *Desafíos de una Economía para la Vida*, 1-6.
- Louis Laville, J. (2012). *La Economía Social y Solidaria en Europa y Francia*. Quito: IAEN.
- Lozano, M. A. (2010). Modelos de Asociatividad: Estrategias Efectivas para el Desarrollo de las PYMES. *Revista EAN*, 68, 175-178.
- Luis Guridi, J. C. (2014). *La dimensión económica del Desarrollo Humano Local: La Economía Social y Solidaria*. Vasco: Creative Commons.
- Maldovan, J., & Dzembrowski, N. (2011). Asociatividad y Trabajo: Una comparación de casos entre cooperativas provenientes de recuperación de empresas y cooperativas de recuperadores urbanos en el área metropolitana de Buenos Aires. *Nómadas*, 2.
- Ministerio coordinador de producción, e. y. (2014). *El crecimiento económico y productivo de Ecuador es inclusivo y democrático*. Obtenido de <http://www.produccion.gob.ec/el-crecimiento-economico-y-productivo-de-ecuador-es-inclusivo-y-democratico/>
- Molina, F. (2009). La Comunicación, clave en el Trabajo en Equipo. *MBA*.

- Movimiento Mujeres por la Vida . (2010). *Participación ciudadana en salud*. Quito: Ultragraf .
- Mozón, J. L. (2006). Economía Social y Conceptos afines:Fonteras Borrosas y Ambigüedades conceptuales del Tercer Sector. *CIRIEC-España*, 9-24.
- Mozón, J. L., & Chaves, R. (2012). *La Economía Social en la Unión Europea*. Belgique: Unión Europea.
- Muñiz, R. (s.f.). La Comunicación Interna. *Marketing XXI*.
- Naranjo, M., & Burgos, S. (2011). *Boletín mensual de análisis sectorial de MIPYMES.Sector Confecciones*. Ecuador: FLACSO-MIPRO.
- Núñez, O. (1997). *Os Caminhos da revolucao e a economia solidária* . Manágua: s/edit.
- Polany, K. (1989). *La gran transformación; crítica del liberalismo económico*. Madrid: Quipu Editorial.
- PRO ECUADOR: Instituto Ecuatoriano de Promoción de las exportaciones e inversiones extranjeras. (2012). *Consortio Ecuatoriano de promoción de la Gypsophila*. Quito: SELA.
- Reventós, C. (1960). *El movimiento cooperativo en España*. Barcelona, España: Ariel.
- Robbins, H., & Finley, M. (2007). *Porqué fallan los equipos*. Barcelona - España: Granica.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comprotamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Rodríguez, K. C. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. 1-10.
- Ruiz, E. J. (2015). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica*.
- Salas, D. I. (2007). Creación de Equipos. *Organización Mundial de la Salud*, 1-20.
- Samperi, Herández, Fernández, C., & Bautista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Santana, M. E. (s.f.). Reciprocidad y redistribución en un aeconomía solidaria. 79-98.
- Sarria, A. M. (s/a). *La Economía Popular*. s/l: Lia Tiribia.
- Singer, P. (1999). *Uma Topia Militante*. Porto Alegre.

- Solidaria, I. N. (2014). *Rendición de cuentas*. Ecuador.
- Solidaria, S. d. (Octubre de 2015). *Boletín de Conyuntura N° 1*. Obtenido de <http://www.seps.gob.ec/documents/20181/26626/EI%20sector%20econ%C3%B3mico%20popular%20y%20solidario%20en%20Ecuador%20final.pdf/ac0cded6-d7bc-4fb7-8c6a-46e9010aa4c8>
- Sundstrom, E., Meuse, K. P., & Futrell, D. (1990). Work Teams. *Applications and Effectiveness*, 120-133.
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2014). *Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario*. Quito.
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2015). *Rendición de cuentas*. Obtenido de <http://www.seps.gob.ec/lotaip?superintendencia-rindio-cuentas-de-su-gestion-en-4-ciudades-del-pais>
- Valenzuela, E., & Cousiño, C. (2000). Sociabilidad y Asociatividad. *Un Ensayo de Sociología Comparada*, 321-339.
- Van de Ven, A. H., & Drazin. (1985). The concept of fit contingency teory. *Research in Organizational Behavior*, 333-365.
- Van de Ven, A. H., & Ferry. (1980). *Measuring and Assessing Organitations*. New York: Wiley.
- Vargas, J. (2011). *Banano Orgánico para Comercio Justo, pequeños productores y la agenda del trabajo digno: Una experiencia exitosa en el valle del río Chira, Piura, Perú*. Piura: PLADES.
- Winter, R. S. (2000). *Manual de Trabajo en Equipo*. España: Diaz de Santos.
- Zambrano, E. (s.f.). *Mirador Económico*. Obtenido de Economía Social y Solidaria: <http://www.miradoreconomico.com/2012/04/economia-social-y-solidaria/>

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
 FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
 CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA



ENCUESTA A REALIZARSE A LOS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA HILANDO EL
 DESARROLLO EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA

Objetivo: Diagnosticar la percepción de los miembros del programa Hilando el Desarrollo sobre las ventajas y desventajas de la Asociatividad.

1. Señale con una X las siguientes preguntas

Asociado
 En proceso de
 Taller personal asociación

• **DESCRIPCIÓN DE LA ASOCIACION(en caso de estar asociado)**

- Nombre de la asociación:
- Fecha de comienzo de la asociación:
- **DESCRIPCIÓN DE SU TALLER (Para asociados y no asociados)**
- Número de trabajadores asalariados en su taller:
- Activos de su taller: \$.....
- Utilidad del Ejercicio de su taller:

| | | | |
|------|--|------|--|
| 2014 | | 2015 | |
| | | | |
- Ventas anuales de su taller:

| | | | |
|------|--|------|--|
| 2014 | | 2015 | |
| | | | |
- Porcentaje de incremento en ventas luego de asociarse:%
- Número de familiares que trabajan en su taller:

• **CARACTERÍSTICAS DEL ENCUESTADO**

*Género:

Hombre
 Mujer

*Edad:

Menos de 30
 De 31 a 40
 De 41 a 50
 De 51 a 60
 Mayor de 60

*Nivel de formación

Ninguna
 Primaria
 Secundaria
 Instrucción superior
 Universidad

*Estado Civil

Soltero/a
 Casado/a
 Divorciado/a
 Viudo/a

*Capacidad Especial

Si
 No
 ¿Cuál?:

• **¿Dónde comercialización sus productos?**

Mercado Interno (Ecuador)
 Mercado Externo

• **Señale la modalidad de producción**

Bajo pedido
 Por lotes
 Continua



2. Señale con una X las siguientes preguntas, considerando la frecuencia establecida.

| Preguntas | 5. Siempre | 4. Casi siempre | 3. Algunas veces | 2. Rara vez | 1. Nunca |
|--|---------------|-----------------------|------------------------|-------------------|-------------|
| 1. ¿Cree usted que la oportuna información financiera es indispensable para el éxito de la asociación? | | | | | |
| 2. ¿Considera que la asociación dispone de adecuadas herramientas y reportes para el control de sus recursos? | | | | | |
| 3. ¿Usted recibe asesoramiento por parte del IEPS para formar y mantener la asociatividad? | | | | | |
| 4. ¿En la asociación, se garantiza la equidad y democracia en cada uno de sus miembros? | | | | | |
| 5. ¿Considera usted que las compras públicas ayudan al desarrollo económico de las asociaciones que participan en el programa Hilando el Desarrollo? | | | | | |
| 6. ¿Considera usted que las compras públicas son una herramienta de desarrollo económico para las asociaciones que participan en el programa Hilando el Desarrollo? | | | | | |
| 7. ¿Cree usted que la estructura de un gobierno corporativo en la asociación ayudará a la adecuada administración de recursos y a la democracia dentro de la asociación? | | | | | |
| 8. ¿Se encuentra satisfecho con los ingresos-beneficios generados en la asociación? | | | | | |
| 9. Considera que la asociatividad mejorará las fuentes de empleo (familiares, personas cercanas, personas recomendadas o personas con necesidades especiales). | | | | | |
| 10. ¿Considera que la asociatividad mejorará las condiciones de vida de sus miembros? | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 11. ¿Considera que la asociatividad ha generado trabajo de manera equitativa para todos sus miembros? | | | | | |
| 12. ¿Considera usted justa la distribución de los beneficios obtenidos en la asociación? | | | | | |
| 13. Considera que la asociatividad ha permitido reducir los costos de producción? | | | | | |
| 14. ¿Considera usted que en el programa Hilando el Desarrollo ha obtenido un margen de utilidad aceptable? | | | | | |
| 15. ¿Considera que la asociatividad ha permitido mejorar el poder de negociación con los proveedores? | | | | | |
| 16. ¿Existen normativas o reglamentos que sancionen las conductas o comportamientos contrarios a los fines de la asociación? | | | | | |
| 17. ¿Cree usted que la participación de la asociación en el proceso de compras públicas ha sido fácil, interactiva y productiva? | | | | | |
| 18. Con que frecuencia se presentan en la asociación problemas por desperdicio, demoras o productos con falla | | | | | |
| 19. ¿Cada qué tiempo los directivos dan informes sobre las actividades de la asociación? | | | | | |

3. Señale con una X las siguientes preguntas, considerando la frecuencia establecida.

| Preguntas | 5. Excelente | 4. Muy Bueno | 3. Bueno | 2. Regular | 1. Malo |
|--|-------------------------|-----------------------------|---------------------|-----------------------|--------------------|
| 1. ¿Cómo calificaría el proceso de producción de su asociación? | | | | | |
| 2. ¿Qué resultados considera usted que se alcanzarán en la producción y el mercadeo al asociarse los emprendimientos textiles? | | | | | |
| 3. ¿Cree que el espacio que usa para desarrollar su actividad es el más adecuado? | | | | | |
| 4. ¿Cómo calificaría las estrategias de comercialización utilizadas por la asociación (promoción, publicidad, plan | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| de mercadeo, distribución)? | | | | | |
| 5. ¿Cómo calificaría la estructura directiva de la asociación? | | | | | |
| 6. ¿Cómo calificaría usted el control administrativo y financiero de la asociación? | | | | | |
| 7. ¿Cómo estimaría la calidad de los bienes confeccionados por la asociación? | | | | | |
| 8. ¿Cómo considera usted la calidad de la materia prima adquirida de los proveedores? | | | | | |
| 9. ¿Cómo calificaría la comunicación de los dirigentes a los miembros de la asociación? | | | | | |
| 10. ¿Cómo calificaría la asignación de actividades a los miembros de la asociación? | | | | | |
| 11. ¿Cómo calificaría la productividad alcanzada con la asociación? | | | | | |
| 12. ¿Cómo calificaría la entrega de los pedidos a los clientes de la asociación? | | | | | |
| 13. ¿Cómo calificaría la selección de proveedores por parte de la asociación? | | | | | |
| 14. ¿Cómo calificaría el control contable que se lleva en la asociación? | | | | | |

| 4. Califique la importancia de las ventajas de crear una asociación | Nada Importante | Poca Importante | Importante | Muy Importante | Extremadamente Importante |
|--|------------------------|------------------------|-------------------|-----------------------|----------------------------------|
| Compartir recursos | | | | | |
| Compartir conocimientos | | | | | |
| Acceso a financiamiento | | | | | |
| Mejor acceso a tecnologías | | | | | |
| Mayor poder de negociación con los proveedores de materiales | | | | | |
| Mejor acceso a contratos con las instituciones públicas | | | | | |
| Mejor acceso a contratos con empresas privadas, redes y alianzas | | | | | |
| Mejor infraestructura | | | | | |
| Mejor acceso al mercado | | | | | |

| | | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|
| Mejora en el nivel de ingresos | | | | | |
| Generación de nuevos empleos | | | | | |