



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DESARROLLO LOCAL

MODALIDAD: INFORME DE INVESTIGACIÓN

Título:

**DIAGNÓSTICO DE PROBLEMAS ORGANIZACIONALES DENTRO DE
LOS GRUPOS META, COMO IMPULSO PARA LA SOSTENIBILIDAD
LOCAL EN LA PARROQUIA EL TINGO, CANTÓN PUJILÍ. 2019**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de magister en Desarrollo Local

Autor:

Navarro Tapia Jhonny Daniel

Tutor:

Ureña López Ricardo Francisco PhD.

LATACUNGA –ECUADOR

2020

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “**Diagnóstico de problemas organizacionales dentro de los grupos meta, como impulso para la sostenibilidad local en la parroquia El Tingo, Cantón Pujilí. 2019**” presentado por Navarro Tapia Jhonny Daniel, para optar por el título magíster en Desarrollo Local.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y se considera que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación para la valoración por parte del Tribunal de Lectores que se designe y su exposición y defensa pública.

Latacunga, enero, 13, 2020

.....
Ricardo Francisco Ureña López PhD.
CC.: 175418169-9

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación: “**Diagnóstico de problemas organizacionales dentro de los grupos meta, como impulso para la sostenibilidad local en la parroquia El Tingo, Cantón Pujilí. 2019**”, ha sido revisado, aprobado y autorizado su impresión y empastado, previo a la obtención del título de Magíster en Desarrollo Local; el presente trabajo reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la exposición y defensa.

Latacunga, enero, 13, 2020

.....
Karina Paola Marín Quevedo M.Sc.
050267293-4
Presidente del tribunal

.....
Sandra Jaqueline Peñaherrera Acurio M.Sc.
180333732-6
Lector 2

.....
Richard Alcides Molina Álvarez M.Sc.
120597462-7
Lector 3



DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico a mi padre Daniel Navarro Zambrano y mi madre Gladys Tapia Monge, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, por su apoyo incondicional para alcanzar mis metas y crecimiento profesional.

A familia, mi esposa Gissella, mis hijos Daniel y Javier Navarro Molina, por ser el motor que me impulsa a luchar por alcanzar mis sueños.

Mis hermanas, mi hermano y mis queridos sobrinos y sobrinas.

Jhonny Daniel

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecir mis pasos en el camino que he recorrido día a día y permitirme alcanzar uno más de mis sueños.

A mis padres por ser los principales promotores de mis anhelos, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios inculcados.

A mi esposa por apoyarme en cada una de mis acciones al querer alcanzar una superación más.

Agradezco a los docentes de posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi por haber compartido sus conocimientos, en especial a mi tutor y los miembros de mi tribunal quienes han apostado a que mi trabajo de investigación sea una herramienta valiosa para su implementación con rectitud, y a los habitantes de la parroquia La Esperanza y todos los miembros de cada asociación por su valiosa colaboración.

Jhonny Navarro.



RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Quien suscribe, declara que asume la autoría de los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de titulación.

Latacunga, enero, 13, 2020

.....
Ing. Jhonny Daniel Navarro Tapia
050316111-9



RENUNCIA DE DERECHOS

Quien suscribe, cede los derechos de autoría intelectual total y/o parcial del presente trabajo de titulación a la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Latacunga, enero, 13, 2020

.....
Ing. Jhonny Daniel Navarro Tapia
050316111-9

AVAL DEL VEEDOR

Quien suscribe, declara que el presente Trabajo de Titulación: “**Diagnóstico de problemas organizacionales dentro de los grupos meta, como impulso para la sostenibilidad local en la parroquia El Tingo, Cantón Pujilí. 2019**” contiene las correcciones a las observaciones realizadas por los lectores en sesión científica del tribunal.

Latacunga, enero, 13, 2020

.....
Ricardo Francisco Ureña López PhD.
CC.: 175418169-9



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO**

MAESTRÍA EN DESARROLLO LOCAL

Título: “Diagnóstico de problemas organizacionales dentro de los grupos meta, como impulso para la sostenibilidad local en la parroquia El Tingo, Cantón Pujilí. 2019”

Autor: Navarro Tapia Jhonny Daniel

Tutor: Ureña López Ricardo Francisco PhD.

RESUMEN

La presente investigación está basada en un diagnóstico a través de la aplicación de herramientas de levantamiento de información primaria o de línea base como son las encuestas y las matrices de involucrados con mapas de actores, en las cuales arrojen las falencias organizacionales existentes dentro de las asociaciones de la parroquia El Tingo La Esperanza del Cantón Pujilí, enfocándose a su accionar en el territorio y su interacción con organismos gubernamentales y no gubernamentales, de la misma forma la relación entre las mismas dentro del espacio físico y su función como actores del desarrollo territorial, promoviendo el flujo económico y por resultado el desarrollo territorial. De tal manera se obtuvieron resultados y análisis enfocados a los grupos metas que sobresalen dentro de la parroquia como entes de superación calificándose como grupos primarios de desarrollo, involucrándose a ser organizaciones que aporten a la ejecución de la propuesta de desarrollar una federación de asociaciones de la parroquia con los mismos fines, objetivos y un conjunto de actividades para promover sus acciones frente a los organismos correspondientes como fuesen Ministerios, GADs y ONGs. Promoviendo la transformación de organizaciones en instituciones con mayor representatividad en las actividades agropecuarias, agroindustriales y de fortalecimiento organizacional que agiliten el desarrollo económico de las familias esperanseñas; siendo así pasan a ser actores de su propia transformación.

PALABRAS CLAVE: Asociación; Grupos meta; Falencias organizacionales; ONGs; GADs; Federación; Representatividad.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO**

MAESTRÍA EN DESARROLLO LOCAL

Title: Diagnosis of organizational problems within the target groups, as a boost for local sustainability in the El Tingo parish, Canton Pujilí. 2019”

Author: Navarro Tapia Jhonny Daniel

Tutor: Ureña López Ricardo Francisco PhD.

ABSTRACT

The present investigation is based on a diagnosis through the application of tools for the collection of primary or base line information such as the surveys and the matrices of those involved with stakeholder maps, in which they show the existing organizational failures within the associations the El Tingo La Esperanza parish in Canton Pujilí, focusing on their actions in the territory and their interaction with governmental and non-governmental organizations, in the same way the relationship between them within the physical space and their function as actors of territorial development, promoting economic flow and as a result territorial development. In this way, results and analysis focused on the target groups that excel within the parish were obtained as entities of improvement, qualifying as primary development groups, becoming involved in being organizations that contribute to the execution of the proposal to develop a federation of associations of the parish with the same purposes, objectives and a set of activities to promote their actions in front of the corresponding agencies such as Ministries, GADs and ONGs. Promoting the transformation of organizations into institutions with greater representativeness in agricultural, agro-industrial and organizational strengthening activities that expedite the economic development of the esperanceños families; being thus they happen to be actors of their own transformation.

KEYWORD: Association; Target groups; Organizational failures; ONGs; GADs; Federation; Representativeness.

Noemí Verónica Charro Segovia con cédula de identidad número: 050221434-9 Licenciado/a en: Ciencias de la educación Especialidad Ingles con número de registro de la SENESCYT: 1020-07-733847; **CERTIFICO** haber revisado y aprobado la traducción al idioma inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: **“Diagnóstico de problemas organizacionales dentro de los grupos meta, como impulso para la sostenibilidad local en la parroquia El Tingo, Cantón Pujilí. 2019”** de: Jhonny Daniel Navarro Tapia, aspirante a magister en Maestría en Desarrollo Local.

Latacunga, enero, 13, 2020

.....
Noemí Verónica Charro Segovia
050221434-9



ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA.....	vi
RENUNCIA DE DERECHOS.....	vii
AVAL DEL VEEDOR.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
ÍNDICE DE CONTENIDOS	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xv
INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes:	1
Planteamiento del problema	2
Formulación del problema.....	3
Objetivo General	3
Objetivos Específicos	4
Justificación.....	5
Línea de investigación.....	6
Metodología.....	6
Método Deductivo:	6



2.2	Objetivos.....	42
2.3	Justificación.....	42
2.4	Desarrollo de la propuesta.....	44
2.4.1	Elementos que la conforman.-	44
2.4.2	Explicación de la propuesta.-.....	50
2.4.3	Premisas para su implementación.-	51
2.5	Conclusiones Capítulo II.....	54
CAPÍTULO III.....		55
APLICACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA		55
3.1	Análisis de los resultados	55
3.2	Discusión de los resultados:	58
3.3.	Evaluación de expertos.....	62
3.4.	Evaluación de usuarios.....	63
3.5	Conclusiones del III capítulo.....	64
CAPÍTULO IV.....		65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		65
BIBLIOGRAFÍA.....		67
ANEXOS.....		70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. levantamiento de información de grupos meta en la Parroquia El Tingo La Esperanza 2019	4
Tabla 2 Indicadores del fortalecimiento organizacional	58



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 distribución geográfica de la parroquia el Tingo.....	34
Figura 2 Mapa de actores	46

INTRODUCCIÓN

Antecedentes:

En Ecuador, se han implementado diversas políticas públicas de apoyo a la organización de productores rurales, como estrategia para mejorar el acceso al mercado de los pequeños productores, con resultados poco satisfactorios para el esfuerzo realizado.

El objetivo de éste estudio fue identificar los factores relacionados con el logro de la sostenibilidad de los procesos de fortalecimiento de la asociatividad rural, se realizó una investigación cualitativa a partir del estudio de caso de las Asociaciones existentes en la parroquia el Tingo La Esperanza del Cantón Pujilí.

El proceso de fortalecimiento de las asociaciones, tuvo como logro más importante el incremento en el ingreso del productor por el acceso directo al mercado. Sin embargo, el proceso no logró alcanzar la sostenibilidad de las organizaciones debido principalmente al individualismo, bajo compromiso de los productores con la organización y falta de capital financiero para competir con los intermediarios.

Los resultados de este estudio permiten concluir que para el logro de la sostenibilidad de los procesos de asociatividad rural, se deben abordar de manera integral aspectos: económicos, técnicos, ambientales, políticos y sociales, que permitan garantizar la construcción de capital social a través de la formación de federaciones territoriales enfocadas al desarrollo común.

Tomando en cuenta las fortalezas de cada una de las organizaciones, por medio de relaciones de confianza entre los asociados y su compromiso para el logro de los planes contruidos de manera participativa, mediante la acción colectiva

Planteamiento del problema

El Sumak Kawsay, en el enfoque de Desarrollo Local Sostenible (DLS), el territorio y la particularidad de la cultura son las bases para la sustentación de la economía y de la sociedad local que pueden permitir superar las dificultades y retos de las comunidades para mejorar sus condiciones de vida con la acción decidida y concertada entre los diferentes agentes socioeconómicos locales, públicos y privados, para el aprovechamiento más eficiente y sustentable de los recursos endógenos existentes, mediante el fomento de las capacidades de emprendimiento local y la creación de un entorno innovador en el territorio (Constitución del Ecuador , 2008).

En el Ecuador la asociatividad constituye un pilar fundamental en las organizaciones sociales, por cuanto involucran principios de cooperación y compromiso, objetivos comunes, integración para ganar competitividad, transparencia administrativa, teniendo presente los distintos factores de rentabilidad, competitividad y productividad en cada una de las actividades desarrolladas mancomunadamente. (Constitución del Ecuador , 2008).

Uno de los principales problemas en los que puede caer una asociación es en que el trabajo acabe centrándose en unas pocas personas que son las que a fin de cuentas acaban llevando la asociación hacia delante.

En este caso nos encontramos ante un problema típico en una organización. En las asociaciones siempre hay gente que está dispuesta a implicarse en diferente medida. Por una parte tenemos a gente muy implicada que acaba abarcando más trabajos de los que debiera ante el temor que se queden sin hacer siendo importantes, por otra parte tenemos a gente que quizás sí se brindaría a colaborar pero que ante su desconocimiento de muchas facetas de la asociación se asusta y no hace nada. Además encuentra cierta excusa en que ya hay gente con experiencia trabajando en ello.

El resultado es claro, la gente que lleva mucho tiempo implicada acaba quemada y harta de todo y deja de implicarse. Los nuevos que quieren implicarse se encuentran entonces

sin el apoyo de la gente que tiene más experiencia y todavía se asustan más de meterse en algo que les suena a un idioma diferente.

Otro problema con el que podemos encontrarnos en una asociación local es el bajo interés de superación grupal o a su vez la poca disponibilidad de tiempo por parte de líderes para la realización de trámites en diferentes organizaciones estatales.

Por ultimo dentro del territorio la poca intervención de las instituciones de educación con su vinculación directa con el desarrollo local del área de desarrollo de actividades, En primera instancia, sabemos que el hombre es un ser social por naturaleza. Necesitamos estar rodeados de otras personas para poder convivir, compartir, comunicarnos y ¿por qué no? existir.

A lo largo de la historia y para dar cabida a una mejor estructura social, hemos creado formas de organización que al igual que nosotros, ha ido evolucionando con el paso del tiempo, el desarrollo local es un proceso participativo que genera y fortalece las capacidades en espacios determinados dentro de un territorio para mejorar la calidad de vida de las presentes y futuras generaciones dentro de un límite y periodo con el propósito de asegurar la gobernabilidad local.

Formulación del problema

¿Cuáles son los principales problemas organizacionales existentes dentro de los grupos meta para la no participación en el desarrollo local?

Objetivo General

Diagnosticar los principales problemas organizacionales dentro de los grupos meta, enfocados a la sostenibilidad de los mismos en el territorio de la Parroquia.

Objetivos Específicos

- Recopilar información básica necesaria como línea base para la determinación de la problemática resultante de la presente investigación.
- Determinar el grado de responsabilidad en los diferentes actores involucrados dentro de los procesos organizativos.
- Plantear una propuesta enfocada a solventar las necesidades a través de análisis de resultados de las falencias existentes dentro y fuera de cada una de los grupos meta.

Tareas: Actividades a desarrollarse en cumplimiento a los objetivos.

Tabla 1 levantamiento de información de grupos meta en la Parroquia El Tingo La Esperanza 2019

Objetivo	Actividad (tareas)
<p>1. Objetivo específico 1: Recopilar información básica necesaria para la determinación de la problemática existente en las organizaciones.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimiento de territorio e invitación a organizaciones para diálogos pre informativos. 2. Aplicación de herramientas de levantamiento de información, tales como encuestas, diagramas grupales, etc. 3. Tabulación de información recopilada durante la aplicación de herramientas de levantamiento de información
<p>2. Objetivo específico 2: Determinar el grado de responsabilidad en los diferentes actores involucrados dentro de los procesos organizativos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocatoria a grupos meta , Gads , organismos de estados y ONGS del territorio del Tingo La Esperanza , 2. Mesa de Dialogo territorial enfocada a presentación de problemáticas correspondientes a cada grupo meta en el área de convivencia. 3. Definición de actividades de cada organización
<p>4. Objetivo específico 3: Plantear una propuesta enfocada a solventar las necesidades.(impulso de la creación de federación)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Priorización de problemas y evaluación de enfoques para su solvatación. 2. Evaluación de fines u objetivos de cada organización. 3. Implementación de propuesta enfocada a la creación de la federación de asociaciones de la parroquia El Tingo.

Fuente: Informes Parroquia El Tingo
Elaborado por: Navarro. 2019

Justificación

Las asociaciones tienen el objetivo de representar los intereses de un colectivo. Ya sean empresariales, sociales, sectoriales, culturales o de cualquier otro tipo, estas entidades nacen con el fin de defender a sus miembros y su ámbito de actuación ante instituciones y organismos oficiales. Estos últimos años, convertirse en emprendedor ha sido una de las primeras salidas para muchos de los afectados por la crisis económica. En los inicios del camino, los emprendedores tienen clara una idea, pero no siempre saben cómo enfrentarse a problemas habituales que se van encontrando, tales como la constitución como empresa, temas de asesoría fiscal etc. por lo que no es recomendable empezar siempre solo el camino.

El papel de las asociaciones toma vital importancia de cara al apoyo a los nuevos emprendedores, de un modo más económico. En primer lugar, la información necesaria para el acceso a la financiación (acceso al crédito, tipos de interés, entidades financieras más implicadas con los nuevos proyectos...), acceso a subvenciones y ayudas de organismos, planes de formación gratuitos para el autoempleo, acuerdos y convenios con centros donde poder seleccionar personal en prácticas o formación, en escuelas de negocios, etc.

Pero sobretodo en muchas ocasiones el apoyo, el ánimo y ofrecer instalaciones que al principio pueden ser muy necesarias para empezar el proyectos, llevar a cabo las primeras reuniones etc. En general, participación en proyectos de los que se pueden beneficiar las empresas asociadas. En nuestra opinión se basa en la aportación del bien común e implicación por parte de los asociados. La labor de la asociación puede ser muy positiva si los propios asociados también saben sacar provecho de sus acciones, como por ejemplo, el desarrollo de campañas específicas de apoyo y desarrollo del comercio local.

En este caso también hay que saber cuáles son las bases para el éxito de una asociación, ya que no todas se mantienen ni logran sus objetivos. Los podríamos resumir en, la

selección de los proyectos adecuados, y asegurar los fondos a largo plazo, como los principales fundamentos para mantener una organización estable. El PIB a más de ser un indicador cuantitativo, incorpora un indicador de crecimiento cualitativo de las personas, que se verá reflejado por la calidad de vida de ellas y dependencia de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades fundamentales. La base fundamental del desarrollo local es lograr la transformación de la persona objeto a una persona sujeto (ser parte de).

Línea de investigación

La presente investigación está basada en administración y economía para el desarrollo humano y social.

Metodología

La utilización de los métodos de investigación nos ayudara a seguir procedimientos de una manera lógica, lo que nos permite la adquisición de nuevos conocimientos.

Método Deductivo:

El método deductivo nos lleva de lo general a lo particular partiendo desde una idea universal, arrojando enunciados o premisas que pueden ser verdaderos o falsos al ser deducidos lógicamente, por ejemplo, enfocarnos a las necesidades de los grupos meta en el territorio.

Método Analítico:

El método analítico interactúa con los problemas y necesidades encontrados y que deben ser analizados en su totalidad es decir se los descompone o desintegra en partes las cuales son estudiadas de manera intensa para poder hallar las causas y efectos que

producen, siendo el caso será el análisis entre los actores tanto grupos meta como instituciones de territorio.

Análisis e interpretación de resultados:

Los niveles de intervención en estudio se los va a iniciar a un nivel grupal con la intervención en los grupos meta, para pasar al individual (cada uno de los miembros de la organización), para que a su vez en el nexos general se defina lo comunitario.

Identificación y selección del problema:

Es el encontrar el problema y tener conciencia de la decisión que debe tomarse respecto a este, ya que puede ser resultado de problemas que se presenten cada día o en consecuencia de conflictos organizaciones, es acá donde se pregunta el lugar donde acontece el problema, que es lo que sucede, y el momento, los involucrados y las razones o motivos que lo motivaron.

Análisis del problema:

Al conocer cuál es el problema es necesario comprender el mismo, para proceder a analizar todo lo que estuvo al rededor del mismo y en caso necesario descomponerlo para ver sus partes, aunque valla en contra del pensamiento sistémico. Asimismo al analizarlos es importante poner prioridades e identificar el orden de acción, es decir lo importante y lo urgente, en este caso el analizar el actor referente a la problemática si son casos endógenos o exógenos de los grupos meta o de las instituciones.

Generar alternativas de solución

Ya que se puede lograr solucionar el problema, por medio de diversos caminos, algunos de ellos en base a la incertidumbre, por lo que se dan muchas alternativas de solución antes de llegar a la adecuada, para lo que se pide involucrar a quienes tienen que ver directamente con el problema y usará técnicas que ayuden a llegar a la solución óptima.

Evaluación de alternativas

Mediante un estudio que se hace a las que son las factibles soluciones, donde se destaquen los puntos positivos y negativos de las mismas y se analice si están de la mano con los objetivos organizacionales.

Selección y planificación de la solución:

Al elegir las alternativas de solución que de acuerdo al paso anterior podrán dar las mejores soluciones, por lo que hay que tener en cuenta la probabilidad de solución, factibilidad, recursos necesarios y el riesgo, y adicional a esto las medidas y procesos que podrán verse afectados o motivados y el tiempo de ejecución.

Hay que enfocarse plenamente en soluciones no solo de efecto sino que generen impacto en el territorio.

Ejecución y Control:

Al dar garantía que la planeación realizada para que se solucione el problema sea de acuerdo a los tiempos asignados, así como, “Un aspecto verdaderamente importante en la toma de decisiones es el grado de comunicación y la aplicación del arte de escuchar.” (Vasquez, 2012)

CAPÍTULO I

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1 La asociatividad y sus transformaciones

Es bien sabido que en la actualidad se torna cada vez más difícil para las personas ir actuando de manera individual, dado su insuficiente tamaño y sus dificultades operativas, poder alcanzar resultados exitosos. En este contexto, el término asociación surge como uno de los mecanismos de cooperación mediante el cual las pequeñas y medianas organizaciones unen sus esfuerzos para enfrentar las dificultades derivadas del proceso de globalización. Bajo esta perspectiva, las personas para adecuarse a la realidad imperante se ven obligadas, en muchos casos, no sólo a encarar un proceso de introspección sino además a interactuar con el medio a través de la conformación de redes o asociaciones que los ubique en posiciones más sólidas para afrontar las amenazas y aprovechar las oportunidades (Flores, 2013)

Para Quillaguamán (2015) modelo asociativo surge como uno de los mecanismos de cooperación que persigue la creación de valor a través de la solución de problemas comunes originados fundamentalmente, por falta de escala. Es decir, la insuficiencia del tamaño de las organizaciones hace muy difícil la incorporación de tecnologías, la penetración a nuevos mercados y el acceso a la información, entre otros. La asociatividad permite, a través de la implementación de estrategias colectivas y de carácter voluntario, alcanzar niveles de competitividad similares a los de organizaciones de mayor envergadura.

Esta forma de trabajo se caracteriza por:

- Independencia jurídica de los participantes
- Autonomía gerencial de cada una de las asociaciones

Con el objeto de aprovechar y potenciar las fortalezas de cada uno de los integrantes, el modelo asociativo posibilita desarrollar proyectos más eficientes, minimizando los riesgos individuales. Es importante destacar que el modelo asociativo se ha venido desarrollando desde hace ya algunos años en diferentes países, dirigido especialmente a las pequeñas y medianas empresas. Con estas uniones se intenta alcanzar diversos objetivos que van desde incursionar en nuevos mercados, proporcionar transferencia de tecnología, lograr infraestructura de servicios industriales, entre otros. Dado que el análisis de estas experiencias extranjeras aportan valiosa información a nuestro estudio, comenzaremos a detallar a continuación algunas de ellas. (Vendrell , 2011)

A continuación se presentan los principales países con asociatividad según Mucha (2017) :

ITALIA

Se reconoce como uno de los principales antecedentes de la asociatividad al caso del norte italiano, más precisamente en el noroeste de Italia, donde se han llevado adelante desde la década del sesenta experiencias exitosas en materia de cooperación empresarial. Una de ellas, los consorcios de exportación, surgen como consecuencia de la necesidad de las pequeñas y medianas asociaciones de colocar sus productos en mercados alternativos, una importante participación del estado quien brinda su apoyo a través de beneficios económicos y financieros. En la actualidad existen cerca de 300 Consorcios para la Exportación que nuclean aproximadamente 5000 empresas.

ALEMANIA

En este país, al igual que en Italia, las empresas se asocian para el comercio, especializándose preferentemente en nichos de mercado donde su producto presenta ventajas comparativas. El objetivo perseguido con este tipo de asociaciones, es el de incrementar su participación y control en determinados mercados internacionales.

En España interactúan grupos de Pymes orientados al comercio exterior, que trabajan con una estructura común para la exportación. La misma atiende las particularidades de este comercio en cada una de las empresas a través de la figura de un gerente. Se detecta aquí también la participación estatal, dado que el mismo subsidia por un tiempo parte de las erogaciones de esta estructura.

AMÉRICA LATINA

En Chile al igual que en España, existe la figura de un gerente contratado para cubrir el asesoramiento y gestión en el área de comercio exterior. Sus honorarios son abonados en una primera etapa por el estado y el grupo empresarial en partes iguales, hasta llegar luego de un plazo preestablecido, a ser cubiertos en su totalidad por las empresas participantes. Otra experiencia asociativa de este país, es la conformada desde hace más de 15 años por los Grupos de Transferencia Tecnológica, GTT, basados en la experiencia argentina de los Grupos Crea pero con una importante participación del estado.

En Colombia, a partir de la década del 90 se implementa el Programa de Desarrollo Empresarial Sectorial (PRODES) como una estrategia de desarrollo para las asociaciones colombianas que representan alrededor del 90% de los establecimientos ocupando cerca del 70% de la mano de obra.

La Dirección de Comercio Exterior de Uruguay y la Comunidad Económica Europea han desarrollado programas sectoriales y han conformado acciones bilaterales con países como Alemania, Suecia, Italia, entre otros. Similar al caso de Chile, en este país sobre la base de los Grupos Crea argentinos, se ha conformado la Federación Uruguaya de Grupos Crea.

LA ECONOMÍA ECUATORIANA

Ha sido históricamente una economía plural y heterogénea, en la que han interactuado distintas formas de organización económica que, aún en medio de la hegemonía capitalista, no solo subsisten, sino que han logrado desarrollar formas de organización económica popular y solidaria que se articulan o no, con la economía pública y la economía privada de corte más empresarial.

La economía popular, definida como las estrategias de reproducción simple o ampliada de la vida de individuos o familias que buscan generar su propio empleo e ingreso para satisfacer así su necesidad de bienes y servicios, y la economía solidaria como formas económicas más organizadas y cooperativas pero que persiguen el mismo fin, donde prevalece el ser humano sobre el capital, más que el objetivo de maximizar beneficios como ocurre en la economía empresarial.

Existe una importante base de organizaciones populares, solidarias o no, que han subsistido históricamente tanto como respuesta a la insuficiente articulación y demanda laboral de las empresas capitalistas, y/o como herencia cultural y organizativa de las distintas localidades o pueblos: cooperativas de ahorro y crédito, cooperativas productivas, de vivienda o de servicios, juntas de riego, asociaciones de consumidores y productores, entre otras, tanto en el sector rural como urbano, y con población indígena y no indígena. Si se asimilara gruesamente la economía popular a la economía informal, el empleo en este sector gira en alrededor del 39% de la Población Económicamente Activa, concentrados mayoritariamente en la rama agrícola en el área rural, y en comercio, construcción, transporte, alojamiento y comida, y otros servicios en el sector urbano (Jimenez, Lopez, & Cañizares, 2015)).

Según la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, el país cuenta con 8.154 organizaciones de economía popular y solidaria (EPS), distribuidas de la siguiente manera: 7.237 en el sector real de la economía, mayoritariamente cooperativas de servicios y asociaciones de producción (4.728 asociaciones, 2.451 cooperativas, 53

organismos de integración y 5 organizaciones comunitarias) y, 917 en el sector financiero (916 cooperativas de ahorro y crédito, con 5 millones de socios y 1 caja central) (CONAFIPS, 2017)

Esta información no incluye las cajas y bancos comunales, que se estima serían alrededor de 12.000 (SEPS, 2014). De este modo se puede advertir que los actores de la EPS representan a una parte importante de la Población Económicamente Activa del país.

Por su parte, la sociedad ecuatoriana, luego de varias décadas de pobre desempeño económico y social, que arrojó una desigualdad exacerbada según el índice de Gini de ingresos de 0,56 en el 2006 (INEC, 2011), y un nivel de pobreza por ingresos de 37,62% para ese año (INEC, 2006), optó por una propuesta política orientada hacia la construcción de una sociedad más justa. Después de un largo período de inestabilidad política con siete presidentes en once años entre 1996 y 2006, la sociedad buscó opciones de mayor justicia, estabilidad, y racionalidad en el manejo económico y político.

Primero, el nivel del sistema económico social y solidario, que desde un análisis de economía social se considerará como el conjunto de normas, valores, instituciones y prácticas de una sociedad para organizar la producción, distribución, circulación y consumo de bienes y servicios que resuelven las necesidades y deseos legítimos de todos y permiten la reproducción ampliada de la vida de las generaciones actuales y futuras, y de su territorio (Corraggio, 2011)

En este sistema existen varias formas de organización económica, la pública, la privada (empresarial), y la economía popular y solidaria.

En este sentido, el segundo nivel hace referencia al actor particular de la economía popular y solidaria de esa economía plural. Así, conviene diferenciar las políticas

dirigidas al nivel del sistema económico social y solidario, que busca mejorar sistémicamente los procesos distributivos y redistributivos que arrojen mayor solidaridad en la economía y entre sus distintos actores, y las políticas de fortalecimiento del actor específico de la economía popular y solidaria conforme se lo definió previamente.

1.2 Fundamentación teórica sobre la asociatividad y sus acciones más relevantes

1.2.1 Terminología de la asociatividad, como formar una asociación.

En términos generales, se dice que hay Asociación siempre que varias personas aparecen jurídicamente unidas para un fin común, ya que asociarse no significa otra cosa que juntarse, para un fin. Esta idea general de asociación aparece directamente relacionada con la de sociabilidad natural del hombre. En efecto, la asociación se presenta como una de las más vivas manifestaciones de la tendencia y la necesidad humana a la vida social y a la cooperación. Así, pues, debe afirmarse desde un principio que la asociación es una institución natural y también necesaria al hombre, ya que con ella satisface, tanto su disposición para la vida social, como consigue, a través de la cooperación de fuerzas, superar lo limitado de sus posibilidades individuales frente a las grandes exigencias de su progreso material y espiritual (Villares, 2014).

Con la asociación el individuo logra llevar a cabo sus mayores empresas, ya que con ella consigue no sólo reunir y coordinar unas actividades dispersas y encaminadas a una finalidad común, sino también hacer que, con la unión, se aumente su logro total. Y es que la asociación tiene por efecto producir mediante la concentración el crecimiento de las fuerzas individuales y por consiguiente, la posibilidad de conseguir un resultado que de otro modo sería irrealizable, o por lo menos conseguirlo con más eficacia y facilidad. Además, sabido es, que las fuerzas reunidas dan un resultado mayor que las fuerzas singulares, de modo que muchos fines no podrían realizarse aisladamente sin tal combinación de energías, y también está comprobado que la

totalidad despliega una actividad más fuerte y al mismo tiempo más sencilla para la consecución de los fines comunes (Vasquez, 2012).

Todas las razones expuestas justifican la importancia que actualmente se concede a la Asociación como instrumento natural de coordinación de actividades, capitales e inteligencias encaminadas para la consecución de los más diversos fines individuales.

Basta enumerar, para comprobar la trascendencia y la variedad de los fines que a través de la asociación se persiguen; algunas de las más conocidas manifestaciones del fenómeno asociativo, como son las sociedades, en sus múltiples formas, y entre ellas se resalta la Sociedad Anónima como base de las modernas economías nacionales; los partidos políticos y las agrupaciones sindicales que, en régimen de libertad de constitución, dominan la vida pública de un país; y, además, otras, también relevantes, tales como las asociaciones religiosas, las científicas, las deportivas, las benéficas, las recreativas y cuantas, con fines análogos, se multiplican cada día más, en consonancia con el mayor nivel cultural de la humanidad (Vinces, 2011).

Ahora bien, el concepto que de la asociación se ha apuntado tiene un contexto, muy dilatado y complejo, respondiendo al fenómeno que la doctrina conoce como la asociación en sentido amplio. Dentro de este concepto amplio queda comprendida toda una serie de figuras jurídicas, tales como las sociedades, sindicatos, consorcios de empresarios, y las que corrientemente se denominan asociaciones, que, a pesar de tener la común característica de ser todas uniones de personas para un fin de interés común, tienen, en cambio, entre sí diferencias hasta tal punto esenciales que las hacen aparecer en la práctica como instituciones completamente independientes.

Ya Aristóteles (2014) señaló que:

“el hombre es un ser sociable por naturaleza; lo es más que la abeja y que todos los otros animales que viven agrupados. La vida social es un imperioso mandato de la naturaleza. El primero que fundó una asociación pacífica hizo a la

humanidad el mayor de los beneficios; porque si el hombre, perfeccionado por la sociedad, es el primero de los animales, es también el último cuando vive sin leyes y sin justicia”.

La sociabilidad del hombre representa la solidaridad entre los seres humanos, que constituye móvil principal de toda sociedad humana. En todos los tiempos, los individuos se han agrupado con un fin: inicialmente esa solidaridad tenía por principal objetivo la conservación y la defensa, después surgió la cooperación. Podemos de nuevo, recalcar que ciertos fines no podrían alcanzarse con los esfuerzos aislados de los individuos y que exigen, imperiosamente, el concurso de varios.

Aislados, los individuos no podrán obtener esas mejoras que les son necesarias, y que se hacen más sensibles conforme la aglutinación natural de grandes empresas y de capitales que posibilite la formación de un frente único natural. Situación tal, obliga a crear asociaciones donde los empeños mancomunados de sus miembros permiten obtener, sumadas en ellas diversas voluntades, una fuerza tan poderosa como la que se le enfrenta. La necesidad de asociarse se torna más vehemente en el hombre “cuando se trata de individuos ligados por la solidaridad de clase y de oficio”; por esa causa, “las prohibiciones legales en el pasado obligaron a las asociaciones que se formaban a permanecer secretas y a transformar en una actitud delictuosa una actividad que debió ser fecunda; así como los que ejercen el mismo oficio tienen necesidad de asociarse para estudiar las cuestiones concernientes al ejercicio de su profesión, defender los intereses comunes y lograr que prevalezcan sus reivindicaciones frente a los poderes públicos (Censos, 2015).

Junto a tal evolución aparece el fenómeno sindical; éste, como señala Corraggio (2011), ha:

“dado hace tiempo el más rotundo mentís a la teoría programada y actuada por la Revolución francesa, según la cual, como se decía en la exposición de motivos de la ley Chapelier, en el Estado no existen sino el interés particular de

cada individuo y el interés general; y, por tanto, no debe permitirse a nadie inspirar a los ciudadanos un interés intermedio, y separarlos de la cosa pública con un espíritu de corporación”.(P 34)

Para la CONAIE (2015) concretarse como realidad social y jurídica al mismo tiempo ese hecho sindical, exigió un principio de libertad y una consideración especial por parte del legislador. Su fijación ha sido desarrollada en apretada síntesis por Oallart, al expresar:

“Después de poco más de un siglo de vida, el sindicato profesional obrero, institución que apareciera de una manera espontánea, como concreción de clandestinas rebeldías proletarias, y cuyos primeros resultados positivos se redujeron a hacer triunfar, apenas parcialmente modestas reivindicaciones sobre condiciones de trabajo, interviene hoy, de una manera desembozada, en todos los problemas políticos planteados en la Europa de la post guerra, y su voz se deja oír, si no con carácter oficial, por lo menos con carácter autorizadamente oficioso, en las grandes asambleas internacionales, en las que se gesta el nuevo estatuto político del mundo”.(p. 45)

Todo tiende a que la asociación sea libre y no impuesta por la ley. De esa manera, el individuo encuentra en su seno nuevas razones de dignidad y nuevos auxilios para el incremento de la propia espontaneidad, “no el sepulcro de su nativa autonomía”. Por eso, la libertad de asociación no puede trocarse en obligación coercitiva. “la asociación es todo lo contrario de una obligación, ya que hasta el presente no aparece consagrada sino como derecho.

El derecho a la libertad que un obrero tiene a asociarse es tan digno de respeto como la libertad o el derecho que un obrero tiene a no asociarse; y tan injustas serían las trabas que al primero se impusieran como la obligación que se decretase para el segundo” Ese concepto que nos lleva a la asociación libre, como organización espontánea, se rige por principios que están en la ley natural; constituye, pues, un derecho innato, por

encontrarse en la misma naturaleza del hombre. Por razón tal no cabe concebir la libertad individual sin la de trabajo; y esta última, sin la libertad de asociación.

El derecho de Asociación se incluye en todas las Constituciones, sobre todo en las dos especies que plantean mayores reparos: con fines políticos como partidos, y sociales como sindicatos y organizaciones obreras; ya que las de carácter científico, literario artístico y deportivo no suelen suscitar recelos. No cabe decir lo mismo con las religiosas, que rara vez obtienen tratamiento imparcial, al pasar de la protección oficial a la persecución manifiesta. Entendemos entonces por Derecho de Asociación, aquella unión de pluralidad de personas jurídicamente vinculadas para el logro de una finalidad común sea de carácter lucrativo o sin fines de lucro y constituida de acuerdo a las normas establecidas para tal efecto (Motiméricac, 2018).

1.2.2 Clasificación de las asociaciones:

Podemos distinguir diversos **tipos de asociaciones** en función de la CONAIE (2015) varios criterios:

- Por la **finalidad**:
 - Asociaciones de fines particulares. La actividad que realizan se orienta hacia los asociados.
 - Asociaciones de fines generales. Su actividad trasciende a los asociados y favorece también a terceras personas.
- Por su **ámbito de actuación**:
 - Destinadas a infancia, personas mayores o colectivos desfavorecidos.
 - Vecinales. Se limitan a un barrio.
 - Educativas. Son las asociaciones de padres o alumnos.
 - Culturales. Su actividad se dirige a actividades como el teatro, el arte, la literatura o la danza, entre otras.
 - Deportivas. Su objetivo es la promoción del deporte.

- Medioambientales. Fomentan el cuidado de nuestro entorno.
- Socioeconómicas. Defienden derechos relacionados con el trabajo.
- ONG. Se destinan a la cooperación al desarrollo y a la sensibilización sobre determinados asuntos que afectan a la sociedad.
- De tiempo libre. Fomentan aficiones como viajar, hacer senderismo, visitar museos, etc.

Corporaciones: Son corporaciones las entidades de naturaleza asociativa, estable y organizada, conformada por un número mínimo de cinco miembros, expresada mediante acto constitutivo, colectivo y voluntario de sus miembros, cuya personalidad jurídica se encuentre aprobada y registrada por la institución competente del Estado, de conformidad con la ley.

Sin perjuicio de lo establecido en la Constitución, la ley y lo que prescriban sus estatutos, las corporaciones tendrán como finalidad, la promoción y búsqueda del bien común de sus miembros, el bien público en general o de una colectividad en particular.

Para efectos estadísticos y de clasificación, las corporaciones serán de primer, segundo y tercer grado:

- ✓ **Corporaciones de primer grado:** Son aquellas que agrupan a personas naturales con un fin delimitado, tales como: asociaciones, clubes, comités, colegios profesionales y centros;
- ✓ **Corporaciones de segundo grado:** Son aquellas que agrupan a las de primer grado o personas jurídicas, como las federaciones, cámaras o uniones; y,

- ✓ **Corporaciones de tercer grado:** Son aquellas que agrupan a las de segundo grado, como confederaciones, uniones nacionales u organizaciones similares.

Fundaciones: Las fundaciones podrán ser constituidas por la voluntad de uno o más fundadores, debiendo en el último caso, considerarse en el estatuto, la existencia de un órgano directivo de al menos tres personas. Estas organizaciones buscan o promueven el bien común de la sociedad, incluyendo las actividades de promocionar, desarrollar e incentivar dicho bien en sus aspectos sociales, culturales, educacionales, así como actividades relacionadas con la filantropía y beneficencia pública.

Otras formas de organizaciones sociales nacionales o extranjeras: Las otras formas de organizaciones sociales, nacionales o extranjeras, que se rigen por sus propias leyes, tales como: comunas, juntas de agua, juntas de regantes, centros agrícolas, cámaras de agricultura, etcétera, en lo que fuere aplicable.

1.2.3 Requisitos para formar una organización de forma legal en Ecuador.

Para la Asamblea Nacional (2008), Acta de la Asamblea Constitutiva de la organización en formación, suscrita por todos los miembros fundadores, la misma que deberá contener expresamente:

- ✓ .La voluntad de los miembros de constituir la misma;
- ✓ .La nómina de la directiva provisional;
- ✓ Los nombres completos, la nacionalidad, números de los documentos de identidad y domicilio de cada uno de los miembros fundadores; y,
- ✓ La indicación del lugar en que la entidad en formación tendrá su sede, con referencia de la calle, parroquia, cantón, provincia e indicación de un número de teléfono, fax, o dirección de correo electrónico y casilla postal, en caso de tenerlos.

Copia del correspondiente estatuto que deberá incluir la certificación del Secretario provisional, en la que se indique con exactitud la o las fechas de estudio y aprobación del mismo.

Acta de la asamblea en la que conste la decisión de participar en la constitución de la organización de integración, con los nombres completos, números del documento de identidad y firmas respectivas de los socios asistentes a la misma, así como la designación de los delegados.

Copia certificada del documento en que conste la nómina de la directiva y el documento que acredite la representación legal.

Copia certificada del acuerdo ministerial o instrumento legal que acredite la personería jurídica, y de existir, la última reforma del estatuto, legalmente aprobada.

El Estatuto deberá contener:

- ✓ Nombre, domicilio y naturaleza jurídica de la organización.
- ✓ Objetivo y fines específicos.
- ✓ Clase de miembros.
- ✓ Derechos y obligaciones de los miembros.
- ✓ Régimen disciplinario.
- ✓ Régimen de solución de controversias.
- ✓ Causales para la pérdida de la calidad de miembro.
- ✓ Estructura y organización interna.
- ✓ Régimen económico.
- ✓ Causas para disolución y procedimiento para la liquidación.

CORPORACIONES DE PRIMER GRADO

Son corporaciones de primer grado aquellas que agrupan a personas naturales con un mínimo de cinco miembros con un fin delimitado tales como: Asociaciones, clubes, comités, colegios profesionales y centros.

REGISTRO DE LA DIRECTIVA

Una vez que las organizaciones obtengan personería jurídica, pondrán en conocimiento del Ministerio de Relaciones Laborales la nómina de la directiva, lo que deberá hacerse en un plazo máximo de quince días posteriores a la fecha de elección, para el registro estadístico respectivo.

REQUISITOS

- ✓ Convocatoria
- ✓ Acta de la Asamblea General en donde eligen la Directiva definitiva de la Organización, con la firma de todos los socios asistentes
- ✓ Copia simple del Acuerdo Ministerial en donde se les otorgó personería jurídica

EVALUACIÓN Y CONTROL

Las fundaciones o corporaciones están sujetas a los siguientes controles:

Control de funcionamiento a cargo del propio Ministerio que le otorgó la personalidad jurídica, el mismo que comprende la verificación de sus documentos, el cumplimiento del objeto y fines, el registro de directiva y la nómina de socios; Control de utilización de recursos públicos por parte de los organismos de control del Estado y de la institución a través de la cual se transfieren los recursos públicos; y, Control tributario a cargo del Servicio de Rentas Internas. (Vasquez, 2012)

Para los fines de control antes descritos, las fundaciones o corporaciones están obligadas a proporcionar las actas de asambleas, informes económicos, informes de

auditoría y memorias aprobadas, o cualquier otra información que se refieran a sus actividades, requerida de manera anticipada y pública a los distintos ministerios y organismos de control y regulación, asimismo tendrán la obligación de facilitar el acceso a los funcionarios competentes del Estado para realizar verificaciones físicas.

Las fundaciones o corporaciones que reciban recursos públicos deberán inscribirse en el Registro Único de las Organizaciones de la Sociedad Civil y acreditarse ante las correspondientes instituciones del Estado responsables de los recursos públicos; observando los requisitos que para cada caso establezcan la ley y los reglamentos (Villares, 2014)

DE LA ACREDITACION

Las fundaciones y corporaciones que por cualquier concepto reciban recursos públicos, deberán contar previamente con la correspondiente acreditación para desarrollar sus actividades, la misma que será conferida por el Ministerio del ramo.

La acreditación es el cumplimiento de los requisitos legales, reglamentarios y administrativos que por cada actividad establezcan los Ministerios respectivos.

Para obtener la acreditación las fundaciones y corporaciones deberán proporcionar la siguiente información al Ministerio del ramo:

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

La acreditación tendrá una vigencia de cuatro años, luego de lo cual la organización deberá volver a acreditarse, de conformidad con lo dispuesto en el presente decreto. Las fundaciones o corporaciones a las que se refiere este capítulo, deberán presentar anualmente informe de actividades, reportes financieros e informes de auditoría a la entidad que le otorgó la acreditación.”. (Ley Organica de Educacion Intercultural , 2011)

REQUISITOS PARA LA CONSTITUCION DE UNA MICROEMPRESA ASOCIATIVA

- ✓ Solicitud de aprobación dirigida al señor Relaciones Laborales;
- ✓ Acta constitutiva de la entidad, en original y una copia, certificadas por el Secretario, la misma que contendrá los nombres y apellidos completos de los fundadores, el nombramiento del Directorio provisional, y las firmas autógrafas de los concurrentes y número de cédula de identidad;
- ✓ Dos ejemplares del estatuto debidamente certificados por el Secretario, conteniendo:
 - Denominación y domicilio.
 - Fines.
 - Derechos y obligaciones de los socios.
 - Estructura y organización interna.
 - Patrimonio económico.
 - Causas de disolución y liquidación.

Las demás disposiciones que los socios consideren necesarias, siempre que no se opongan al orden público, las leyes y a las buenas costumbres;

- ✓ Dos ejemplares de la lista de socios fundadores, en la que conste: Si son personas naturales, los nombres y apellidos, el domicilio, cédula de identificación, el valor del aporte económico y la firma. Si son personas jurídicas, la razón social, el registro único de contribuyentes, nombramiento del representante legal y copias de los documentos de identificación; y,
- ✓ Certificado de apertura de la cuenta de integración del aporte a los socios, en una cooperativa o banco y/o la declaración de los bienes debidamente valorados, que los socios aportan.

REGISTRO DE LA DIRECTIVA DE LA MICROEMPRESA ASOCIATIVA

Para Jiménez, López y Cañizares (2015) Las microempresa asociativa, dentro de los siguientes treinta días a la elección de su Directiva, la registrarán en el Ministerio de Relaciones Laborales, adjuntando la siguiente-documentación:

- ✓ Solicitud de registro, dirigido al señor Ministro de Relaciones Laborales;
- ✓ Convocatoria a elecciones;
- ✓ Acta de asamblea en la que se eligió la Directiva, haciendo constar los nombres y firmas de los socios asistentes, debidamente certificado por el Secretario; y,
- ✓ Copia simple del acuerdo ministerial, mediante el cual se otorgó la personería jurídica.
- ✓ En caso de conflictos internos, el Ministerio de Relaciones Laborales, solicitará los documentos adicionales y realizará las gestiones y verificaciones necesarias para comprobar la seriedad de la elección y efectuar el registro solicitado. Para los casos de duda convocará a una Asamblea General de Socios para una nueva elección

REGISTRO DE INCLUSION Y EXCLUSION DE SOCIOS

La microempresa asociativa, que haya aceptado nuevos socios, debe presentar:

- ✓ Comunicación dirigida al Ministro, haciendo conocer la admisión de nuevos socios;
- ✓ Copia de la solicitud del aspirante, copia de la cédula de identidad, y certificación de la microempresa del valor aportado en bienes o efectivo; Copia de acta debidamente certificada por el Secretario, en la que se acepta nuevos socios; y,
- ✓ Copia certificada del registro de la Directiva en funciones. En caso de renuncia, exclusión o expulsión de socios, la microempresa asociativa, debe cumplir con los siguientes requisitos:
 - Comunicación dirigida al Ministro haciendo conocer la renuncia, exclusión o expulsión del socio;
 - Acta en la que se acepta la renuncia, exclusión o expulsión del socio, debidamente certificada por el Secretario; y
 - Copia certificada del registro de la Directiva en funciones.
 - Recibida la documentación, el Ministro de Relaciones Laborales en el término de quince días y previo el cumplimiento de los requisitos aquí determinados, aprobará el estatuto y ordenará su registro en el libro correspondiente de la Dirección Jurídica de Trabajo y Empleo.

Las microempresas asociativas, para organizar la producción, la prestación de servicios y comercialización de sus productos, podrán adquirir materia prima y promover y comercializar bienes y servicios, en los mercados nacionales e internacionales. Las microempresas asociativas podrán participar activamente en los programas de compras estatales, las entidades estatales están obligadas a calificar como proveedores a los microempresarios y a las microempresas asociativas. Con el objeto de participar en las compras estatales, se podrán organizar corporaciones micro empresariales para

presentar sus ofertas y participar en contratos especialmente, con las entidades públicas. Para que las microempresas puedan gozar de los beneficios que por su condición de tales tengan, deberán registrarse en el Ministerio de Relaciones Laborales, el que los calificará como microempresarios. (Romero , 2015)

El Registro actualizado será credencial suficiente para los beneficios de crédito, de capacitación, de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social -IESS- los que se establecen en el presente acuerdo y todos que existan o se crearen por disposiciones legales o reglamentarias.

1.2.4 Principales falencias organizativas dentro de las asociaciones de territorio.

Falta de trabajo en equipo:

El trabajo en equipo es una de las competencias más valoradas por los reclutadores, porque cuando un empleado trabaja en equipo, la creatividad y el aprendizaje de éstos mejora, su nivel de estrés se reduce y el desempeño y la productividad aumentan. Ahora bien, en los casos en los que los trabajadores deciden ir por su cuenta y el trabajo en equipo no se manifiesta en la empresa, es posible que se generen conflictos.

Por otro lado, una mentalidad muy individualista puede llevar a que se vea con desconfianza a los demás, y en esas situaciones es fácil malinterpretar ciertos comportamientos y atribuirlos a las ganas de destacar por encima de los compañeros de trabajo.

La falta de comunicación:

La falta de comunicación es otra de las causas que pueden provocar conflictos serios en el trabajo, porque cuando un empleado o superior falla a la hora de comunicar (o enviar los mensajes necesarios) a otros trabajadores los problemas pueden aparecer. La

mala comunicación puede presentarse como desinformación o mala información. En el primer caso, la información no llega; en el segundo caso, la información llega mal.

A fin de cuentas, las fricciones que se pueden producir por la falta de comunicación pueden dar paso a situaciones de ambigüedad que producen fallos y, en esas ocasiones, la incapacidad para saber quién se ha equivocado hace que estallen los conflictos.

Compañeros tóxicos:

En ocasiones, los conflictos laborales pueden aparecer sin ninguna intención, sin embargo, otras veces, las personas tóxicas crean mal ambiente por donde van, especialmente en el trabajo. Los compañeros tóxicos se identifican porque por donde pisan acaban mal con todo el mundo y crean conflictos donde no los hay. Les gusta meterse donde no les llaman, quieren ser el centro de atención y suelen ser las típicas personas conocidas como falsas y criticonas.

Jefes tóxicos:

Puede ocurrir que no sean los compañeros de trabajo los que intoxiquen el ambiente de trabajo, sino que los jefes, ya sea por su mala gestión o por su personalidad, te hagan la vida imposible. En estos casos, puede que estés en desventaja a la hora de solucionar el conflicto.

En resumen, los jefes tóxicos suelen ser: arrogantes y malos comunicadores, autocráticos, inflexibles, controladores y discriminadores. (Corraggio, 2011)

Competitividad:

Es habitual que muchas empresas paguen a sus empleados en función de los logros conseguidos. Y mientras algunas empresas reparten comisiones entre los miembros de un equipo, otras premian a los empleados de manera individual: en función de las ventas o los objetivos marcados, es una persona la que recibe la comisión. Este tipo de

incentivos pueden provocar roces entre los trabajadores, pues la competitividad que se crea trae consigo conflictos entre trabajadores. (Di Caudo, 2016)

Relaciones amorosas:

Los compañeros de trabajo pueden sufrir algún romance, lo cual no tiene que ser negativo. Ahora bien, en algunas situaciones, las relaciones amorosas en el trabajo pueden traer consigo conflictos. Las relaciones amorosas pueden surgir en el entorno laboral como en cualquier otro lugar, pero, para evitar conflictos, es necesario que no interfieran en el trabajo.

Compañeros que no trabajan bien:

Y claro, cuando un compañero no rinde como debería rendir los conflictos pueden aparecer. Cuando alguien no realiza bien su trabajo acabará interfiriendo en el tuyo, y posiblemente, hará que tengas que hacer el suyo y trabajar más. Las empresas y organizaciones son sistemas dinámicos, y un retraso en el plazo para entregar un proyecto puede hacer que todo el funcionamiento general de este "organismo vivo" se resienta. A nadie le gusta trabajar el doble.

Prejuicios (machismo/racismo):

Los prejuicios son motivo de conflicto en distintas esferas de la vida, y también en el trabajo. Compañeros que no toleran a las personas de otros lugares del mundo o con otro color de piel, jefes que tratan de manera machista a sus empleadas, etcétera. Éstos son casos que pueden aparecer en el terreno laboral.

Choques de personalidad:

A veces las personalidades simplemente no encajan y la chispa salta a las primeras de cambio. En las relaciones personales, los conflictos existen día sí y día también. Cuando un conflicto de este tipo surge, lo mejor es resolver el problema lo antes posible.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que los choques entre diferentes personalidades no suelen ser los motivos más frecuentes por los que aparecen conflictos en la empresa. Al contrario, muchos problemas que en realidad son de tipo organizacional y colectivo son atribuidos erróneamente a las características individuales de ciertas personas, ya que esta es "la opción fácil" a la hora de buscar una explicación a lo que ocurre (por algo se basa en una visión esencialista de los trabajadores).

Mobbing:

El “mobbing”, también conocido como acoso psicológico laboral, se da en el trabajo cuando un individuo o varios ejercen violencia psicológica de manera sistemática y repetida sobre otro individuo o individuos. El mobbing puede ser entre empleados, de los empleados hacia el superior, del superior hacia los empleados o de la organización hacia alguno de sus trabajadores. El mobbing no solamente afecta al rendimiento en el trabajo y provoca conflictos serios, sino que puede causar problemas psicológicos graves en la persona que los sufre. Ésta es una problemática que debe ser atajada de raíz una vez se detecta. (Constitución del Ecuador , 2008)

Los cambios en la empresa:

Los cambios en la empresa pueden generar conflictos de distintos tipos. Por ejemplo, los recortes de personal pueden llevar a los empleados a sentirse incómodos y desmotivados; o los cambios en la cúpula directiva pueden conducir a políticas nuevas que nos sean bien vistas por los empleados, especialmente los más veteranos. En definitiva, estas disrupciones pueden hacer que el progreso que se había realizado hasta el momento quede truncado hasta que se dé una nueva situación de reajuste.

Explotación:

La explotación por parte de los empresarios también puede generar conflictos con los trabajadores, por ejemplo, si el trabajador no siente que recibe una remuneración justa

o percibe que está trabajando en exceso (más horas de las que debería) puede acabar mal con la empresa y con otros trabajadores.

Conflictos de recursos

Trabajar en exceso puede ser por obligación como en el caso anterior. Pero también puede ocurrir que la falta de recursos de la empresa (menos trabajadores de los que debería tener, una mala gestión del personal, etc.) haga que los trabajadores entren en conflicto con la empresa o se sientan estresados y quemados.

Conflicto por valores:

Puede ocurrir que nosotros tengamos muy claros los valores de la empresa y que nos guste mucho nuestro trabajo, por lo que rendiremos a un nivel óptimo. Pero puede ser que algún compañero nuestro no se sienta igual que nosotros en este aspecto. Esto puede provocar que, en el caso de este último, su rendimiento sea bajo y esté desmotivado. Esto puede crear un mal ambiente entre compañeros.

Directrices poco claras:

Ya se ha comentado en un punto anterior que la comunicación es esencial para el buen desempeño de la labor profesional. Un tipo de comunicación que debe ser tenida en cuenta y a la que debe darse un trato cuidadoso son las directrices poco claras.

La falta de comunicación en la normativa empresarial o en los objetivos que se espera de un empleado, puede causar lo que se conoce como conflicto de rol, en otras palabras, no tener una idea correcta de lo que se debe hacer o de lo que se espera de un trabajador. El conflicto de rol crea conflictos entre trabajadores y, además, es una de las causas más comunes de estrés laboral o burnout (Espin, 2015).

1.2.5 Representación de asociaciones y su entorno en la parroquia el Tingo La Esperanza.

Nuestro País dentro de su organización territorial y política se encuentra dividido en 24 provincias, cada una de ellas con sus respectivos cantones y parroquias. En la Sierra Centro, está la provincia de Cotopaxi, que corresponde a la Zona 3 definida por la SENPLADES, en ella se encuentra el cantón Pujilí con siete parroquias una urbana y seis rurales, dentro de las parroquias rurales se encuentra como jurisdicción de este cantón la Parroquia El Tingo (SEMPLADES, 2018).

Extensión y ubicación

La parroquia El Tingo se encuentra ubicada en las estribaciones de la cordillera Occidental de los Andes, abarcando varios pisos climáticos desde la llamada ceja andina hasta el inicio de las llanuras tropicales de la costa, pertenece al cantón Pujilí, en el subtropical.

Se encuentra a 90 Km. De la cabecera cantonal Pujilí, cuenta con un clima templado y subtropical y produce frutos de la costa, sierra y oriente. Cuenta con una superficie aproximada de 205 Km².

Los límites del Tingo La Esperanza son:

- ✓ Norte: La parroquia Chucghilán del cantón Sigchos.
- ✓ Sur: Las Parroquias Ramón Campaña y Moraspungo del cantón Pangua.
- ✓ Este: Las Parroquias Zumbahua y Pilaló.
- ✓ Oeste: Las parroquias de Guasaganda y La Maná

Presenta una topografía muy irregular y montañosa.

Distribución Política

La Parroquia El Tingo está formada por los siguientes barrios y recintos:

RECINTOS:

1. La Esperanza
2. Macuchi



3. Siete Ríos
4. Nanaló
5. Anchotán y Tagualó
6. Puembo Chico
7. El Negrillo
8. Isla de Puembo
9. Puembo
10. Guayacán
11. El Palmar
12. Jesús del Gran Poder
13. San Vicente de Puembo
14. Santa Cecilia de Puembo
15. Santa Lucía de Puembo
16. California
17. Vélez 1
18. Vélez 2
19. El Progreso
20. Oriente 1
21. Oriente 2

BARRIOS:

1. Tacajaló
2. Mirador
3. Centro
4. Libertad
5. 10 de Agosto
6. Fátima
7. La Paz

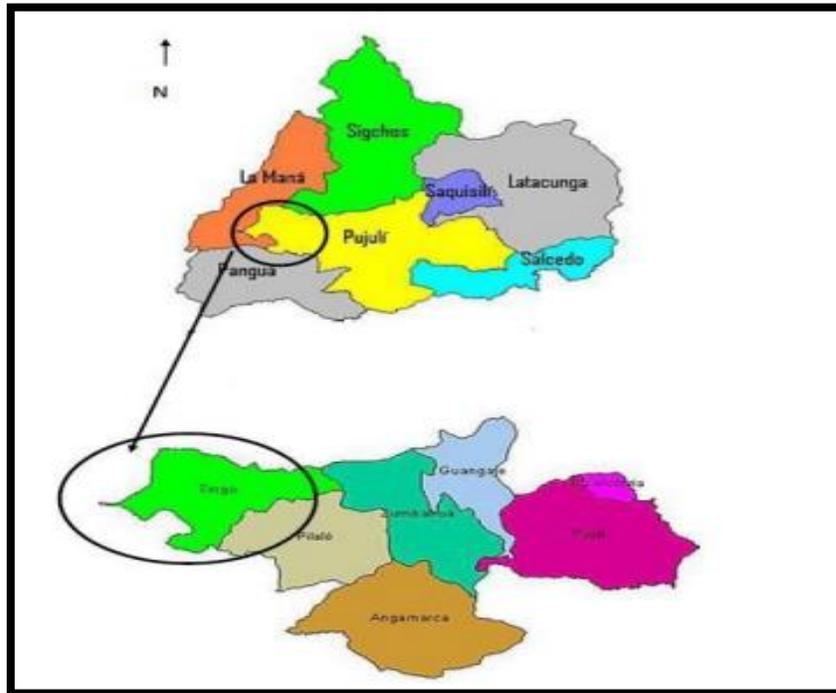


Figura 1 distribución geográfica de la parroquia el Tingo
Fuente: (SEMPLADES, 2018)

Historia de la Parroquia

Esta parroquia fue creada el 10 de agosto de 1861. Su nombre se caracteriza en honor a la imagen del Señor de la Buena Esperanza que donó el Sr. Pepe Mosquera y su ubicación fue en su sitio apropiado que en ese entonces existían alrededor de 4 casitas y con el pasar del tiempo se construyó la iglesia en donde se mantiene la imagen. La palabra “Tingo” está en el idioma Quichua lo que traducido al castellano significa “Unión”, se le da este nombre por el hecho que los caminos intersecan exactamente, el de Angamarca, Chugchilán-Sigchos y Pilaló-Unacota. (CONAIE, 2015)

Su clima varía entre 18 y 22 grados centígrados. Una breve historia de El Tingo gira alrededor de lo que sucede con sus minas de oro.

La cabecera parroquial del Tingo se denomina La Esperanza, la historia de parroquialización data desde la iniciación de las minas de Macuchi en donde se asentaron habitantes de otros lugares de la Patria que fueron con la esperanza de mejorar su economía con la explotación del oro.

INSTITUCIONES PÚBLICAS

- ✓ El Colegio Nacional Técnico “11 de Noviembre”.
- ✓ La Escuela Fiscal Mixta “Argentina”
- ✓ 14 Escuelas entre Unidocentes y Pluridocentes
- ✓ Colegio a Distancia “Monseñor Leonidas Proaño”
- ✓ El Párroco de la localidad
- ✓ La Policía Nacional
- ✓ Sub- centro de Salud
- ✓ La Junta Parroquial:
- ✓ La Tenencia Política:
- ✓ El Registro Civil.

INSTITUCIONES PRIVADAS

- ✓ Clubes Deportivos: “ECUADOR”, “LA ESPERANZA”, “SEÑORITAS ESPERANCEÑAS”.
- ✓ 13 Asociaciones Agrícolas y de Producción.

ASOCIACIONES RECONOCIDAS DENTRO DE LA PARROQUIA

- ✓ Asociación Simón Bolívar
- ✓ Asociación de Trabajadores autónomos Puenbo Chico
- ✓ Asociación de Mujeres María Inmaculada Concepción
- ✓ Asociación de Mujeres 27 de Diciembre
- ✓ Asociación de Campesinos Santa Lucia de Puenbo
- ✓ Asociación de Campesinos Isla de Puenbo
- ✓ Asociación de Campesinos Santa Elena El Palmar
- ✓ Asociación de Mujeres Nueva Vida

- ✓ Asociación de Campesinos Vélez Norte
- ✓ Asociación de Campesinos Vélez 1
- ✓ Asociación de Campesinos Siete Ríos
- ✓ Asociación Jesús del Gran Poder.
- ✓ Asociación de productores agropecuarios Esperanza 2000

De la presencia de organizaciones en territorio correspondiente a El Tingo La Esperanza se refleja el accionar de cada uno de ellos en su territorio impulsando actividades agrícolas, pecuarias, agroindustriales, componentes esenciales para el crecimiento del territorio en el eje económico. Lamentado que de ellas el 90 % han ido quedándose relegadas por no ser partícipes en acciones de fomento de proyectos por distintas problemáticas existentes, falta de interacción con instituciones gubernamentales entre otros. De las acciones también es lamentable que en años anteriores los gobiernos hayan fomentado la creación de organizaciones solo con el fin de aumentar el paternalismo y no un enfoque de sostenibilidad en el territorio. (Aristóteles, 2014)

1.3 Análisis conceptual de procesos de asociatividad con fortalezas y debilidades

El proceso asociativo por etapas:

En el proceso de formación de un grupo asociativo se pueden distinguir distintas fases que podemos clasificar de la siguiente manera:

- Etapa de gestación
- Etapa de estructuración
- Etapa de madurez
- Etapa productiva o de gestión
- Etapa de declinación

Etapas necesarias para la consolidación de organizaciones dentro del territorio enfocado al sistema de sostenibilidad. (Mónica G. Liendo Adriana M. Martínez 2001)

- Para ello fue necesario valerse de experiencias exitosas en otras partes del país en donde grupos de agricultores pudieron superar sus falencias y progresar de manera continua, logrando identificar una alternativa viable tal como lo es el trabajo bajo asociatividad. Conjuntamente se utilizaron fuentes bibliográficas que enmarquen dentro de una visión conceptual el tema de asociatividad y su proceso desde temas organizativos hasta temas interpersonales. Necesario fue empezar con un diagnóstico de la zona mediante una encuesta a nivel productivo, económico y social para conocer la realidad y en base a ello poder plantear diversas acciones, entre otros. Finalmente con esos resultados, y aunado al análisis de casos exitosos y bibliografía estudiada se planteó como propuesta un modelo de asociatividad personalizado según la realidad de la zona. Dicha propuesta cuenta con 6 fases en donde interviene un agente especializado que monitoreará el proceso y que en cada fase contará con el apoyo de un equipo profesional. A lo largo de este proceso se les brindará las herramientas necesarias para la conformación de una asociación y lograr una sostenibilidad que sea el generador de un cambio a nivel social y económico a partir de un trabajo organizado y con visión empresarial por parte de los cafetaleros de la zona (Bach, 2017).
- En muchos países de América Latina y el mundo, se ha logrado emprender importantes experiencias sobre las formas de organización asociativa de micro, pequeñas y medianas empresas, enfrentando exitosamente la competencia actual de los mercados. La globalización económica permite abrir una gran oportunidad de acceso a nuevos mercados, como consecuencia de los avances en el uso de tecnologías, así como de los flujos de información, permitiendo acrecentar el conocimiento y mejorar la producción.

En el presente trabajo de investigación sobre el sector de pequeños productores, traen consigo amenazas las cuales piden nuevas estrategias a fin de obtener una mayor competitividad, eficiencia y eficacia para afrontar la

competencia. En esta investigación se ha recogido datos mediante una encuesta a nivel productivo y social para conocer la realidad que servirán de apoyo para la toma de conciencia y el cual les brindara las herramientas necesarias para la conformación de una asociación y una sostenibilidad que sea el generador de un cambio a nivel social y económico a partir de un trabajo organizado y con visión empresarial por parte de los pequeños productores y así poder abastecer la demanda de los mercados.

El trabajo articula las estrategias de competitividad para mejorar las cadenas de producción de los pequeños productores a través del cumplimiento del objetivo general y de los específicos, desde diversos puntos de vista, para lo que se ha realizado un análisis que relaciona a la asociatividad como una estrategia eficaz para las cadenas productivas. En ese sentido, las observaciones que articulan la presente investigación son los factores que condicionan la aplicación de esta herramienta a fin de generar competitividad en las cadenas de producción. El propósito de esta investigación es el de contribuir al esfuerzo de reflexión sobre políticas de intervención para el desarrollo de la competitividad como estrategia de la asociatividad. (Quillaguaman, 2015)

- La investigación tiene como objetivo principal determinar la importancia de la asociatividad en el desarrollo de la oferta exportable para el acceso a potenciales mercados, Para ello, se ha empleado un cuestionario estructurado dirigido a las asociaciones de productores y comercializadores de la región.

La información recopilada está enfocada en determinar los conocimientos y valoración de los miembros frente a la asociatividad, conociendo su importancia y logros alcanzados desde la creación del respectivo modelo asociativo. Como resultado de la investigación se determinó que las asociaciones de productores y comercializadores de la región reconocen la importancia de la asociatividad para generar mayores oportunidades. Desde la creación de las asociaciones se han obtenido diversos beneficios, sin embargo, no se ha podido cumplir todos los requerimientos de la demanda, es por ello

que no se han diversificado los mercados. Ante ello, se concluye que la asociatividad es una herramienta estratégica siempre y cuando se realice una adecuada gestión y se implemente el modelo adecuado de acuerdo a las necesidades del mercado y características de los productores y comercializadores. (Mucha, 2017)

- En la presente investigación se analizará la relación entre la asociatividad y la productividad de las PYMEs. En el primer capítulo se aborda primero, el concepto de asociatividad en el ámbito empresarial propuesto por Rosales Ramón (1997) y Alburqueque y Valdiviezo (2008), este enfoque es considerado como una alternativa necesaria para enfrentar un proceso de globalización. Para ello, se describe la vinculación intrínseca del concepto de capital social propuesto por Putnam Robert (1993) dentro del concepto de asociatividad empresarial, donde lo más importante es generar un ambiente de cooperación y confianza social que a corto y mediano plazo influye de modo relevante en el desarrollo económico de las empresas o personas, generando externalidades positivas para la sociedad.

En lo posterior la propuesta de Romero (2015) de asociatividad empresarial entre las pequeñas y medianas empresas como una estrategia de cooperación tiende a potenciar las ventajas competitivas y mejorar de manera sustancial la cadena de valor de la producción entre las empresas asociadas, solo así podría enfrentar a mercados globalizados siendo los enfoques teóricos de Quesnay (1766), Smith (1776), Marx (1867), son los pioneros en abordar el concepto de la productividad a nivel del pensamiento económico.

Se procede a analizar la evidencia empírica relacionada con la asociatividad y productividad en las PYMEs. En el modelo de asociatividad se resalta el caso Europeo que gracias a la confianza recíproca, cooperación, compromiso entre firmas individuales obtuvieron altos niveles de productividad, generando así

ventajas competitivas para lo cual se hizo necesario operar en clúster o distritos industriales locales, redes, consorcios o conglomerados de empresas que adquieren el poder de negociar de manera colectiva.

En América Latina los mayores obstáculos al desarrollo de las PYMEs se dan por el hecho que actúan de manera individual en el proceso productivo y comercialización. La evidencia empírica de productividad en las PYMEs a nivel microeconómico demuestra que la dinámica industrial da origen a la productividad total de factores en las empresas o firmas. Como ejemplo para el caso colombiano y chileno se cita a Gómez, (2004), Echavarría et al (2006), Pavcnik (2000), Eslava et al. (2004) y Fernandes (2006). En el tercer capítulo se describe el diseño metodológico, primero se parte de un modelo de regresiones logarítmicas basado en la función de producción Cobb-Douglas, también se considera algunas variables citadas en el estudio empírico de Gómez, (2004) al estimar la productividad aplicando un modelo de mínimos cuadrados ordinarios (MCO), por último se presenta la ecuación de productividad donde se pretende conocer si la asociatividad tiene un efecto significativo en la productividad de las PYMEs. Los resultados obtenidos demuestran que la variable de importancia (Asociatividad) tiene un efecto positivo en la producción de las empresas, esto significa que todas aquellas empresas (PYMEs) que tienen algún tipo de asociatividad (afiliado a un gremio, cámara u otras formas de asociación empresarial), en promedio incrementan su productividad, sobre las que no tienen ningún tipo de asociatividad (Villafuerte, 2017).

1.4 Conclusiones Capítulo I

- Se puede concluir que de los procesos analizados con anterioridad se ha obtenido una base de información primordial para partir con el conocimiento neto sobre lo que es una asociación, procesos de asociatividad y como formarlos

en el territorio enfocándolo a solventar necesidad de individuos de forma colectiva.

- Se conocen las falencias dentro de cada desarrollo de las asociaciones y sus procesos con ello se debe de tomar en cuenta para fortalecer esos aspectos cuando se crea conveniente crear un nuevo espacio de asociatividad en el territorio, destacar que hay diferentes espacios de asociatividad pero los principales en el territorio es el desarrollo agropecuario y agroindustrial.
- Pese a contar con 13 asociaciones reconocidas en el territorio del Tingo La Esperanza del Cantón Pujilí se identifica la baja iniciativa del desarrollo local ya que de estas son apenas 3 las que incentivan a realizar procesos de inversión en territorio, siendo ellas las únicas que apuntalan los procesos sociales de economía territorial.

CAPÍTULO II

PROPUESTA

2.1 Título de la propuesta

Creación de una federación de asociaciones del Tingo La Esperanza, con un plan de trabajo que contenga los ejes de fortalecimiento organizacional, desarrollo agropecuario y agroindustrial.

2.2 Objetivos

- Crear una federación que se ajuste a los fines de cada organización con un enfoque de solvencia para las necesidades de las asociaciones existentes en el territorio.
- Implementar un plan de trabajo que contenga proyectos de desarrollo enfocados a ejes de fortalecimiento organizacional, desarrollo agropecuario y agroindustria.
- Consolidar un grupo meta como ejemplo de liderazgo en territorio.

2.3 Justificación

Una Federación de Asociaciones es una especie de "asociación de asociaciones" que sirve para dar mayor fuerza y amplitud a entidades que tienen cosas en común como su naturaleza, su ámbito de actuación, sus objetivos, etc.

La forma de constituir una federación es muy similar a la de crear una asociación con la diferencia de que, en esta ocasión, sus asociados serán entidades y no personas.

Una de las dificultades habituales que suelen suceder cuando se realiza este trámite de constitución es que muchas asociaciones no han actualizado sus datos con el registro de asociaciones (alta en el registro, composición de la junta directiva, etc.) por ello es altamente recomendable que se los compruebe, previamente a la constitución de la federación, que todas las asociaciones que la constituyen tienen sus datos correctamente actualizados ya que así no se retrasarán innecesariamente los trámites para crear la federación.

En el territorio del Tingo La Esperanza existen 13 asociaciones las cuales fueron creadas por diferentes personas y en diferentes momentos, cada una de ellas registradas en un ministerio correspondiente pero en su mayoría se encuentra legalizada por la SEPS, pertenecen al ámbito agrícola, pecuario y social.

Por encontrarse alejados de la capital provincial y a su vez del centro del Cantón se complica las acciones de gestión por ello se han visto desplazados o relegados a su accionar o a sus procesos de gestión de inversión, adicionar que en el territorio existe un alto índice de personas que aún no manejan los servicios informáticos como correspondiese para facilitar las actividad, es por eso que los dirigentes prefieren viajar a realizar las gestiones pero por sus múltiples ocupaciones las gestiones solo lo hacen por la permanencia de 1 día siendo así parte de las dificultades de su accionar.

Tanto las agrupaciones como las asociaciones están pensadas siempre para sumar y para remar en la misma dirección por el bien de los asociados. Conocer las ventajas y beneficios que ofrecen puede ser la clave para animarse a formar parte de estos colectivos.

De todo ello pensando en los pobladores, el territorio, el enfoque de cada organización y su dependencia se proyecta a formar una federación con enfoques en:

- Aprendizaje.

Todo miembro tiene algo que pueda aportar a una asociación que comparte con otros miembros cuyos intereses y preocupaciones son similares. Compartir aciertos y errores entre asociados es de gran ayuda para todos, y además es algo que fluctúa constantemente, ya que los mercados siempre están en movimiento y esto hace que surjan nuevos retos, nuevas propuestas, nuevos problemas y nuevas soluciones.

- Formación.

Conocimientos impartidos y recibidos por parte de las personas asociadas, o de los propios empresarios, que son los que tienen experiencias, conocimiento y práctica en temas que pueden enseñar a otros miembros de sectores diferentes.

- Colaboración.

Muchos asociados se conocen y surgen ideas, proyectos o trabajos que pueden desarrollarse mucho mejor en colaboración, y esto es algo fundamental para los miembros de las agrupaciones, puesto que aumenta sus posibilidades de trabajo de manera indiscutible, se llegan a crear proyectos conjuntos que benefician a todas sus organizaciones.

- Networking.

Reuniones entre los socios u otros representantes de las propias organizaciones, generalmente a través de algún evento promocionado, en las que interactúan entre ellos, intercambian opiniones y pueden surgir nuevas propuestas y asociaciones menores entre empresas.

- Promoción.

Como organismo que coordina los intereses comunes de los asociados, una asociación de asociaciones posee, además, mucha autoridad y credibilidad a la hora de promover una iniciativa o acción puntual, básicamente porque no tiene un interés empresarial directo detrás.

2.4 Desarrollo de la propuesta

2.4.1 Elementos que la conforman. -

- **Diagnóstico**

Las acciones relacionadas al proceso de diagnóstico se las ejecutaron con anterioridad a través del trabajo realizado en la Fundación Ecuatoriana Del Hábitat en instantes de trabajo de ingreso en el territorio del subtropical de la provincia.

Las acciones ejecutadas por parte de mi persona fueron la aplicación de herramientas de levantamiento de información necesarias para la presente investigación como lo son encuestas y matrices de involucrados también conocidos como mapa de actores.

- **Encuestas**

Las encuestas aplicadas fueron elaboradas con 5 preguntas de forma cerrada enfocada a las necesidades organizacionales y de desarrollo lógico de cada una de las asociaciones, aplicadas a los dirigentes de cada una de las organizaciones y en especial a las más representativas de territorio.

La encuesta se enfocó a:

1. La organización a la que usted representa posee los documentos habilitantes correspondientes actualizados y suscritos al ministerio correspondiente.

SI.....

NO.....

2. Los fines de la organización a la que usted representa están enfocados a:

Eje social

Eje agrícola

Eje agroindustrial

Eje organizacional

Eje Pecuario

3. A la organización, la que usted representa posee falencias a nivel organizativo?.

SI

NO

CUALES: -----

4. ¿La organización ha realizado o ejecutado algún tipo de proyecto reconocido a nivel parroquial?

SI

NO

5. ¿La dirigencia como tal desde su elección a realizados nexos, convenios, alianzas o diálogos con alguna ONG, GADs u otra asociación?

SI

NO

CUALES: -----

○ **Mapa de actores**

Herramienta de levantamiento de información enfocada a determinar los actores y su influencia en cada organización sean actores sociales internos externos, gubernamentales o no gubernamentales.

Se determina la incidencia de cada una de los actores dentro y fuera de la asociación determinado sus objetivos y fines a un futuro inmediato.

Su formato es:

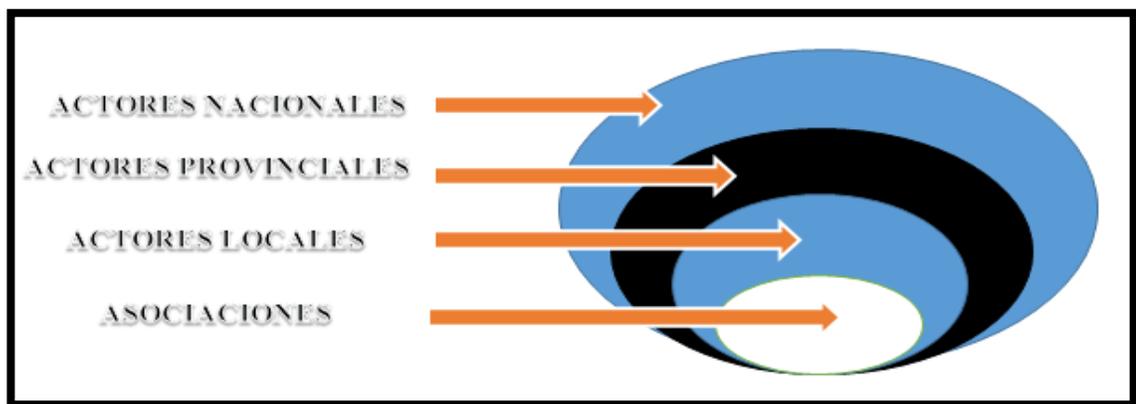


Figura 2 formato de la organización
Elaborado por: El autor

• **Levantamiento de información**

Tanto las encuestas como los mapas de actores se ejecutarán en reuniones con los líderes o dirigentes de cada asociación en el territorio del tingo la esperanza con el fin de obtener la información básica necesaria para la creación de la línea base que nos permita determinar los principales problemas en el eje organizacional y a la vez conocer la influencia de los actores sociales dentro de territorio.

El levantamiento de información se lo aplicará con 65 encuestas enfocadas a los 5 dirigentes principales de cada asociación, siendo la existencia de 13 asociaciones en territorio.

El mapeo de actores se lo desarrollará en cada organización obteniendo un total de 13 mapas con la información de los actores nacionales (ministerios), actores provinciales (GADs), y los actores locales (ONGs).

- **Tabulación**

La tabulación de las herramientas de evaluación se lo realizará por parte del investigador para obtener la información correspondiente a cada una de las organizaciones las cuales son distribuidas a lo largo de la parroquia, de ello se arrojará una tabla de información correspondiente a cada asociación y su determinación de las acciones de los dirigentes y la influencia de los actores sociales en el territorio.

- **Priorización de problemas**

Unas veces realizadas la tabulación correspondiente a las herramientas de evaluación se obtendrán las problemáticas sociales y también los actores de ello según su incidencia o su trabajo en cada organización se determinará los problemas y sus posibles formas de solucionar proyectando a la propuesta de formar la federación de asociaciones y su plan de trabajo.

- **Enfoque de desarrollo**

Al determinar la problemática de cada organización se enfatiza sus problemas organizacionales y su determinación según el fin de creación, llevando a ello a determinar un proceso de administración y economía enfocado al desarrollo individual de los miembros de cada organización y con ello enfocar al desarrollo grupal con emprendimientos sociales y acciones colectivas para ser impulsadas en territorios locales, provinciales y nacionales.

- **Lineamiento o fines**

Al determinar la línea de acción de fortalecerá los fines de cada organización determinando entre ellas los más relevantes para su creación que son las de:

- Crear
- Fomentar
- Fortalecer
- Gestionar
- Promover

Todo ello en relación a actividades de:

- Agricultura
- Ganadería
- Agroindustria
- Artesanal
- Social
- Organizativo
- Deportivo
- Cultural.

- **Consolidación de actores**

A la vez de la evaluación de cada asociación y su relación laboral en conjunto con otros actores sociales se determinara informar a cada uno de ellos sean estos ministerios,

GADs, y ONGs la relación de pertinencia en cada organización y así mejorar su relación en actividades de gestión y fomento.

Todas las actividades de los actores enfocados a las necesidades de las organizaciones y desenvueltas en territorio para facilitar la parte burocrática e impedir la salida de divisas hacia otros sectores fomentando el desarrollo económico local.

- **Creación de mesas de trabajo**

A partir de los trabajos ejecutados con el diagnóstico tanto en las asociaciones como en los actores sociales se determina mesas de trabajo los que conlleven a crear acuerdos y compromisos con cada uno de ellos para agilizar las acciones en el campo que se desenvuelvan cada uno.

- **Implementación de acuerdos**

Basado en acuerdos y compromisos arrojados en las mesas de trabajo se determinará la gestión de la parte burocrática y con ello la viabilidad de la creación de una federación de asociaciones en territorio para obtener mayor representatividad en organismos de estado y poder obtener de mejor manera las respuestas a las acciones solicitadas por cada una de las organizaciones.

- **Implementación de la propuesta**

Basado en los fines, objetivos, problemas, territorio se determinará a las asociaciones que deseen ser parte de la formación de la federación de asociaciones de la parroquia el tingo la esperanza con los fines de aportar con ideas y propuestas para fortalecer el eje productivo y de gestión en territorio.

Una vez determinadas las organizaciones se procederá a dar explicación a la propuesta con los documentos requirentes y con las personas u actores responsables de ejecutarlos.

- **Creación y consolidación de actividades en torno a la legalización de la federación.**

Al crear la federación se elegirá una directiva que promueva acciones definidas en los fines u objetivos de la federación y con ello a través de la guía pertinente por parte del investigador o de la organización que encabece la propuesta se completaran los documentos habilitantes correspondientes tanto como estatutos cédulas y más para la inscripción en el organismo gubernamental correspondiente siendo este el caso de la Súper Intendencia De Economía Popular Y Solidaria, institución que regula la presencia de estas organizaciones.

2.4.2 Explicación de la propuesta.-

- Deben reunirse un mínimo de tres asociaciones, que estén legalmente constituidas, y, decidir constituir una federación, misma que va a velar por el mejoramiento de sus fines sociales y el desarrollo de su membresía a través de la promoción de políticas públicas, encaminadas a defender sus derechos y cumplir mejor sus deberes. Cada asociación miembro mantiene su personalidad jurídica.
- Se solicita el registro y completa el procedimiento del nombre que llevará la federación, ante la Oficina de la SEPS, en este caso será la creación de la federación de asociaciones del Tingo La Esperanza con sus siglas FATE.
- Se reúnen, y se redactan los estatutos que regirán la federación, mismos que deberán ser aprobados por la asamblea constitutiva de la entidad. Y, cada asociación se proveerá de una certificación del acuerdo adoptado para conformar e integrar la nueva federación.

- Someter una instancia a la Procuraduría General de la República en solicitud de incorporación de la federación, la cual deberá indicar el número de inscripción de cada asociación, anexando un ejemplar de los estatutos, la asamblea constitutiva, certificación de SEPS del nombre, el acta de aprobación de cada asociación autorizando su integración a la federación, domicilio social, y pago de la tasa correspondiente.
- Una vez incorporada, se procede con los requisitos de publicidad propios de toda asociación: depósito de expediente en las secretarías de los tribunales correspondientes, periódico, certificación y registro en la patente municipal.

Estas acciones llevarán a que la creación de la federación de Asociaciones Del Tingo La Esperanza promueva el movimiento social de las organizaciones existentes en territorio todas ellas enfocadas a promover la actividad económica en los campos de fortalecimiento organizacional enfocado a la equidad de género.

Proyectos productivos en el campo agrícola desarrollando cultivos de frutales de la parte de la estribación occidental, implementación de proyectos de la parte pecuaria mejorando la calidad de ganado tanto porcino como bovino y la parte de fortalecimiento a través de proyectos agroindustriales enfocados al aprovechamiento de los recursos de producción agrícola y pecuario siendo el caso en lo agrícola el aprovechamiento de naranja, cacao, orito, mora y en especial la caña de azúcar.

En el componente de aprovechamiento de los recursos pecuarios es el caso de los derivados lácteos, cárnicos, etc.

2.4.3 Premisas para su implementación.-.

El derecho a la reunión y la asociación se encuentra garantizado en la Constitución Política de la República;

Art. 23.- Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas los siguientes:

19. La libertad de asociación y de reunión, con fines pacíficos.

Dentro de la normativa internacional de los derechos humanos, las normas contenidas en tratados internacionales tienen el rango de norma constitucional. El derecho a la reunión y asociación se encuentra garantizado en los siguientes documentos internacionales;

DERECHO DE ASOCIACIÓN:

- Declaración universal de derechos humanos. Art. 20.
- Declaración americana de derechos y deberes del hombre. Art. 22.
- Convención americana sobre derechos humanos. Art. 16.
- Derecho de reunión:
- Declaración universal de derechos humanos. Art. 20.
- Pacto internacional de derechos civiles y políticos Art. 21.
- Convención americana sobre derechos humanos. Art. 15

Marco Jurídico:

El derecho a la asociación se encuentra regulado por el Título XXIX del Libro Primero del Código Civil norma con carácter de ley.

Art. 565. No son personas jurídicas las fundaciones o corporaciones que no se hayan establecido en virtud de una ley, o que no hayan sido aprobadas por el Presidente de la República.

Conforme esta disposición para que exista una persona jurídica es necesaria que nazcan a partir de una ley o que cuenten con la aprobación del Presidente de la República.

Las personas jurídicas que nacen a partir de una ley son personas jurídicas de derecho público, por tanto, esta disposición no es aplicable a las organizaciones creadas por iniciativa de la sociedad civil.

Las organizaciones que se crean por miembros de la sociedad civil con fines pacíficos y objetivos propios, nacen a partir de la aprobación del Presidente de la República y nacen como personas jurídicas de derecho privado. La potestad del Presidente de la República para aprobar el nacimiento de personas jurídicas de derecho privado, ha sido delegada a los Ministros, según lo preceptúa el Estatuto del Régimen Jurídico de la Función Ejecutiva;

Art. 11.. Es atribución del Presidente de la República K. "Delegar a los ministros de acuerdo con la materia de que se trate, la aprobación de los estatutos de las fundaciones o corporaciones y el otorgamiento de personalidad jurídica, según lo previsto en el Art. 584 y 565 del Código Civil.

De esta manera, toda iniciativa de creación de una nueva organización ha de ser puesta a consideración del Ministerio relacionado con el objetivo de la organización. Por ejemplo; las organizaciones que trabajan en educación han de presentar su propuesta de estatutos y han de solicitar su reconocimiento al Ministerio de Educación, quienes trabajan en desarrollo agrícola lo harán ante el Ministro de agricultura, etc.

Formas de asociarse.

Conforme este reglamento, todos y cada uno de los Ministros están en posibilidad de aprobar una persona jurídica de derecho privado y para ello han de observar el siguiente procedimiento;

- a) Todas las personas naturales o jurídicas pueden asociarse y constituir corporaciones o fundaciones. Doctrinariamente las fundaciones se diferencian

de las corporaciones, porque las primeras cuentan con un benefactor que pone a disposición de un objetivo un bien o una cantidad de dinero, mientras que las corporaciones se constituyen por la reunión de varias personas que persiguen un objetivo sin que cuenten con un fondo o un bien específico.

b) Las fundaciones tienen un órgano directivo de TRES personas. Por su parte, las corporaciones tales como asociaciones, clubes, comités, centros, entre otros se conforman con un órgano directivo de CINCO miembros. En cuanto al número de miembros no se establece un número mínimo ni máximo.

c) Las organizaciones o personas jurídicas de derecho privado, pueden reunirse y conformar una nueva corporación siempre que se junten como mínimo cinco miembros. Estas corporaciones a su vez reciben el nombre de federaciones si se han reunido a nivel regional y el nombre de confederaciones si se reunieron y sus objetivos tienen alcance nacional.

El modelo de gestión integral a implementar es el enfocado a crear una interacción social con sostenibilidad en equidad de género, productivo e industrial que permita el desarrollo igualitario con enfoque de fomento capitalista y de generación de empleo en territorio promovido por una explotación local tanto de recursos naturales como de talento humano aprovechando conocimientos y saberes ancestrales para la aplicación en el área de convivencia.

2.5 Conclusiones Capítulo II.

- Como perspectiva de proyección a la implementación de una federación es viable ya que permite consolidar necesidades reflejadas en cada uno de los sectores de intervención siendo estas el territorio sub tropical del Cantón Pujilí.
- La aplicación de la presente propuesta llevara a cabo la implementación de un plan desarrollado en territorio por los mismos solicitantes enfocado a tres

espacios de interacción y sus proyectos promoviendo el fortalecimiento organizacional, apoyo agropecuario y el incentivo agroindustrial.

- Se fortalecerá las capacidades de cada uno de los actores ya que en un mismo territorio existen varias organizaciones con diferente misión en las cuales podrían crear vínculos de que unos provean la materia prima y otros lo transformen pero de igual manera los recursos económicos se sigan quedando en el mismo territorio promoviendo el asentamiento familiar y disminuyendo la migración.

CAPÍTULO III

APLICACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

3.1 Análisis de los resultados

En el proceso de creación de la federación de asociaciones del Tingo La Esperanza se han obtenido resultados de su línea base en la cual consta las organizaciones creadas en territorio partiendo desde una base en la que se considera el origen de la asociación,

los fines, la misión, el territorio al que pertenecen, la institución en la cual se inscribió y las necesidades que competen.

Las asociaciones que se enfocan para ser parte o constituir la federación son:

- ✓ Asociación Simón Bolívar
- ✓ Asociación de Trabajadores autónomos Puenbo Chico
- ✓ Asociación de Mujeres María Inmaculada Concepción
- ✓ Asociación de Mujeres 27 de Diciembre
- ✓ Asociación de Campesinos Santa Lucia de Puenbo
- ✓ Asociación de Campesinos Isla de Puenbo
- ✓ Asociación de Campesinos Santa Elena El Palmar
- ✓ Asociación de Mujeres Nueva Vida
- ✓ Asociación de Campesinos Vélez Norte
- ✓ Asociación de Campesinos Vélez 1
- ✓ Asociación de Campesinos Siete Ríos
- ✓ Asociación Jesús del Gran Poder.
- ✓ Asociación de productores agropecuarios Esperanza 2000

De ellos las asociaciones con necesidad de fortalecimiento organizacional son:

- ✓ Asociación de Trabajadores autónomos Puenbo Chico
- ✓ Asociación de Mujeres María Inmaculada Concepción
- ✓ Asociación de Campesinos Santa Elena El Palmar
- ✓ Asociación de Campesinos Vélez Norte
- ✓ Asociación de Campesinos Vélez 1
- ✓ Asociación Jesús del Gran Poder.

De las mismas los que necesitan fortalecer su eje en producción agrícola son:

- ✓ Asociación Simón Bolívar
- ✓ Asociación de Campesinos Santa Lucia de Puenbo
- ✓ Asociación de Campesinos Isla de Puenbo
- ✓ Asociación de Campesinos Vélez Norte

- ✓ Asociación de Campesinos Siete Ríos
- ✓ Asociación Jesús del Gran Poder.

De las mismas los que necesitan fortalecer su eje en producción pecuaria son:

- ✓ Asociación de Campesinos Santa Lucia de Puenbo
- ✓ Asociación de Campesinos Isla de Puenbo
- ✓ Asociación de Campesinos Santa Elena El Palmar
- ✓ Asociación de Mujeres Nueva Vida
- ✓ Asociación Jesús del Gran Poder.
- ✓ Asociación de productores agropecuarios Esperanza 2000

De las mismas los que necesitan fortalecer su eje en producción agroindustrial son:

- ✓ Asociación de Trabajadores autónomos Puenbo Chico
- ✓ Asociación de Mujeres 27 de Diciembre
- ✓ Asociación de Campesinos Santa Lucia de Puenbo
- ✓ Asociación de Campesinos Isla de Puenbo
- ✓ Asociación de Campesinos Santa Elena El Palmar
- ✓ Asociación de Campesinos Vélez Norte
- ✓ Asociación de Campesinos Vélez 1
- ✓ Asociación Jesús del Gran Poder.

Teniendo como relación las necesidades de cada territorio y las de cada uno de los miembros de las diferentes organizaciones se ha focalizado el poder gestionar su acción en las instituciones gubernamentales como:

- ✓ GADs
- ✓ MAG
- ✓ MIPRO
- ✓ MIES

Analizando profundamente cada uno de los requerimientos en las organizaciones también se toma en cuenta el dialogo con las organizaciones no gubernamentales tomando en cuenta las que trabajan en territorio que son:

- ✓ FEPP

- ✓ FUNHABIT
- ✓ MCCH

3.2 Discusión de los resultados:

Los resultados arrojados en la presente investigación son en carácter cualitativo clarificando a cada una de las organizaciones evaluadas para la conformación de la federación de asociaciones del Tingo la Esperanza, todo llevando a concluir de tener un enfoque de desarrollo territorial.

. Las asociaciones que se enfocan para ser parte o constituir la federación son:

- ✓ Asociación Simón Bolívar
- ✓ Asociación de Trabajadores autónomos Puenbo Chico
- ✓ Asociación de Mujeres María Inmaculada Concepción
- ✓ Asociación de Mujeres 27 de Diciembre
- ✓ Asociación de Campesinos Santa Lucia de Puenbo
- ✓ Asociación de Campesinos Isla de Puenbo
- ✓ Asociación de Campesinos Santa Elena El Palmar
- ✓ Asociación de Mujeres Nueva Vida
- ✓ Asociación de Campesinos Vélez Norte
- ✓ Asociación de Campesinos Vélez 1
- ✓ Asociación de Campesinos Siete Ríos
- ✓ Asociación Jesús del Gran Poder.
- ✓ Asociación de productores agropecuarios Esperanza 2000

Como análisis en el componente de fortalecimiento organizacional, agropecuario y agroindustrial marcaremos que existen 2 espacios como indicadores:

Tabla 2 Indicadores del fortalecimiento organizacional

N°	INDICADORES POSITIVOS	INDICADORES NEGATIVOS
----	-----------------------	-----------------------

1	<p>El grupo que lleva adelante la organización está de acuerdo con las metas propuestas.</p> <p>Considera sus metas realizables, o las corrige si es necesario.</p> <p>Tiene clara sus prioridades y el propósito de las reuniones y de cada paso individual.</p>	<p>Cambio frecuentes en la dirección</p> <p>Discusiones frecuentes sobre lo que la organización y el grupo que lo conduce debe hacer a continuación.</p> <p>Frustración por falta de progreso o porque se siente que el proyecto es demasiado grande.</p> <p>Duda permanente ante cada decisión que se toma.</p>
2	<p>El grupo está dispuesto a poner en marcha (o ya ha comenzado) un plan de mejora continuo.</p> <p>Sabe que pasos debe dar para ponerlo en marcha.</p> <p>Conoce que recursos y capacitación hace falta</p>	<p>No se piensa en mejorar el funcionamiento del equipo, se requiere hacerlo pero no hay un plan claro.</p> <p>Se ponen en marcha ideas sueltas o muchas actividades al mismo tiempo, esperando que algo funcione.</p>
3	<p>Todos saben que se espera de cada uno.</p> <p>Todos entienden que funciones les pertenecen a una persona, cuáles deben ser compartidas y como se rotan las tareas.</p> <p>La organización usa el talento de sus miembros y distribuye las responsabilidades de forma equitativa.</p>	<p>Las funciones son repartidas de forma arbitraria por los que conducen.</p> <p>Hay confusión sobre quien es el responsable de algunas tareas.</p> <p>Los miembros no están conformes en las actividades que deben realizar.</p>
4	<p>Los asociados hablan con claridad y sin vueltas.</p> <p>Las participaciones de los miembros son breves, evitan las intervenciones largas y los ejemplos abundantes</p>	<p>Los miembros son incapaces de decir lo que sienten, hablan con temor y se cuidan.</p> <p>Las opiniones se expresan como preguntas o como hechos, se disfrazan.</p>

	<p>Saben escuchar.</p> <p>Hacen preguntas en lugar de tratar de llevar la contra a todo</p> <p>No hay interrupciones y no se habla cuando otros están hablando.</p>	<p>Todos sienten que pasan mucho tiempo más de lo que se ve y se dice.</p> <p>El tono de voz no coincide con lo que se dice.</p> <p>Hay sorderas, fanfarronadas y menos precio.</p>
5	<p>Se busca el consenso y se tratan de eliminar las tensiones.</p> <p>Se evita que el grupo salga del tema.</p> <p>Se proponen procedimientos para alcanzar metas</p> <p>Se evitan conversaciones simultáneas, se contiene a los dominantes y se estimula a los más tímidos a participar.</p> <p>Se hacen críticas constructivas y también se elogian las cosas positivas.</p>	<p>La discusión siempre se va por las ramas.</p> <p>Se repiten los temas, las discusiones se estancan, cuesta tratar el siguiente punto.</p> <p>Hay mucha tensión.</p> <p>Después de la reunión se abren discusiones más libres en los pasillos.</p> <p>Se depende de una sola persona para dirigir la discusión.</p> <p>No se comparten responsabilidades.</p>
6	<p>Se buscan y usan datos para tomar decisiones.</p> <p>Se trata de conseguir el consenso</p> <p>Se realizan encuestas para consultar opiniones</p>	<p>Se decide sin datos o a partir de hechos no comprobados.</p> <p>De pasa muy rápido a la votación en lugar de buscar el consenso.</p> <p>Las decisiones las toman 2 o 3 sin la aprobación del grupo.</p> <p>El silencio del resto se toma como acuerdo.</p>
7	<p>Todos los miembros contribuyen en la mayoría de las discusiones.</p> <p>Cada uno puede participar naturalmente como es.</p>	<p>Hay miembros con mucha influencia otros con muy poca.</p> <p>Solo participan los que conocen del tema que se está tratando.</p> <p>Algunos solo participan cuando se ponen en juego sus intereses personales.</p>

8	<p>Hay normas de convivencia.</p> <p>Todos saben que comportamiento son aceptables y cuáles no.</p> <p>Las reglas se respetan y se hace referencia a ellas</p>	<p>Hay muchos temas de lo que se habla.</p> <p>No hay normas de comportamiento claras, si las hay no se cumplen. Cada uno actúa como cree que el grupo quiere que actué.</p> <p>Se repiten comportamientos irritantes.</p> <p>Los conflictos se tapan aunque hay señales de resistencia.</p>
9	<p>Los miembros comentan e intervienen cuando ven un problema en el grupo.</p> <p>Se dedica tiempo en las reuniones para tratar estos temas.</p> <p>Todos están atentos a los posibles conflictos y colaboran para resolverlos.</p>	<p>Los conflictos se tapan, aunque hay señales de resistencia confusión y desilusión, se continúa con la tarea como si nada pasara.</p> <p>Se reprime si alguien quiere plantear algo.</p> <p>Menos precio a integrantes del grupo.</p>
10	<p>Se exige contar con datos para tomar decisiones</p> <p>Se usan herramientas estadísticas para investigar problemas y analizar datos.</p> <p>Se trata de identificar las causas profundas de los problemas.</p> <p>Se buscan soluciones nuevas.</p>	<p>Los miembros creen que su experiencia y la intuición son suficientes para tomar decisiones.</p> <p>Muchas decisiones se basan en inferencias y suposiciones.</p> <p>Las soluciones que se proponen no se piensan ni analizan.</p> <p>Se pasa a la acción sin planificar.</p>

Fuente: (SEMPLADES, 2018)

Teniendo como relación las necesidades de cada territorio y las de cada uno de los miembros de las diferentes organizaciones se ha focalizado el poder gestionar su acción en las instituciones gubernamentales como:

- ✓ GADs
- ✓ MAG

✓ MIPRO

✓ MIES

Resultando que la institución con mayor presencia en territorio es el MAG pero por no contar con materiales necesarios para el apoyo en la parte técnica o por parte de la deficiencia de los técnicos o desconocimiento en procesos de gestión de proyectos no han sido de una contribución notoria.

Analizando profundamente cada uno de los requerimientos en las organizaciones también se toma en cuenta el dialogo con las organizaciones no gubernamentales tomando en cuenta las que trabajan en territorio que son:

✓ FEPP

✓ FUNHABIT

✓ MCCH

De las ONGs más marcadas en territorio la más representativa es el FEPP ya que ella permite solventar los puntos críticos con la contribución de pequeños proyectos y la inyección de capital semilla que permite fortalecer asociaciones , sin embargo no abastecen a todas las organizaciones existentes en territorio sino a las más fortalecidas.

3.3. Evaluación de expertos

El aporte en la creación de una federación es de vital importancia y una contribución al desarrollo territorial y en si un ejemplo a ser aplicable como plan nacional para ejercitar las acciones gubernamentales, la interacción directa de los estamentos gubernamentales y los actores sociales en sí de la población más necesitada bien representada por líderes natos que han permitido y contribuido a la representatividad de los sectores menos favorecidos en este caso los de fortalecimiento organizacional , el eje agrícola y pecuario y también tomando la capacidad del valor agregado

impulsando la agroindustria ejes fundamentales en el desarrollo de la economía popular y solidaria de la parroquia y El Tingo correspondiente al cantón Pujili siendo este uno de los cantones que poseen el privilegio de tener diferentes variaciones climáticas contribuyendo gracias a ese pueblo luchador a una provincia de gran variación productiva , que a la ves posee muchas necesidades que no han sido abastecidas por su distribución demográfica.

Por ello que felicito la acción de la creación de la federación de asociaciones de l tingo la esperanza como contribución al desarrollo local de la parroquia.

Atentamente:

Ing. Washington Pruna

**Director de planificación y ordenamiento territorial de Gad provincial de
Cotopaxi**

3.4. Evaluación de usuarios

LA ACTUALIDAD DE LA ASOCIACIÓN DE CAÑICULTORES 2000

No hay apoyo durante el transcurso de 7 años, nos han aportado con tanques de acero inoxidable por parte del Gad de Pujilí y ahora lo que se pide de manera individual es el crear un centro de acopio ya existe un terreno pero se necesita la infraestructura y los procesos de adquisición de registros sanitario, todos buscan un bien pese a no ser de la asociación también contribuyen a la demanda , los dirigentes se han estancado en su tope ya que no han podido gestionar más de lo ya obtenido , solo se han aplicado multas a los productores y mas no a toda la organización en sí.

Existe relación directa con el territorio contribuyen en fiestas agasajos y demás, existe una buena relación con Gad parroquial, municipal, provincial.

Existe relación amplia con el MIPRO por lo que son proveedores de materia prima para el bio combustible.

Sería conveniente crear la federación ya que permitiría obtener más fuerza para realizar las gestiones con enfoque de desarrollo de la pequeña industria, al ser una federación podríamos movilizar más al pueblo con la industria, promoveríamos el trabajo y reduciríamos la migración en la juventud.

Se realizaría intercambio de conocimientos propios de cada uno de las personas y enfocados a cada uno de los sectores que divide la parroquia desde la zona alta hasta la más baja.

Se tomaría en un ejemplo para el territorio ya que establecería o marcaría mayor presencia dentro de los organismos gubernamentales permitiendo así crear espacios de comercialización para los diferentes productos o subproductos que ofrece nuestra tierra como es Panela, Mora, Naranjilla, café, alcohol artesanal, orito, etc. Según Alicia Cepeda presidenta de aso. Esperanza 2000.

3.5 Conclusiones del III capítulo.

- Se debe tomar en cuenta en la aplicación de la federación que los ejes de apoyo deben ser analizados uno por uno para no crear conflictos ni luchas de intereses organizacionales.
- El momento de analizar cada organización se debe tomar en cuenta también las zonas en las que se divide la parroquia ya que se posee dos pisos climáticos y se mantiene una variación en la producción tanto agrícola como pecuaria y hay que enfocarse a vienes en común.
- La variabilidad en los resultados es notorio por el tipo de asociación encontrado y sus enfoques o visiones llevan a que cada uno de estos sobresalga y sean

partícipes individualmente del desarrollo económico local, en otras palabras que se transformen en actores sociales por cada uno de sus espacios.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES GENERALES

- El diagnóstico de falencias organizacionales un punto indispensable para poder enmarcar la vida organizativa, de ello parte su constitución y el enfoque a desenvolverse en territorio, tomando en cuenta el fin para el que fue creada dicha organización.

- El crear una federación solventara muchas agravantes dentro de territorio pero también contribuirá de manera significativa a procesos de interacción social dentro del mismo territorio permitiendo intercambiar conocimientos y experiencias para fortalecer las cadenas productivas y en si fortalecer el tejido social existente.
- Una federación no es más que una asociación, más fortalecido y una representación más significativa dentro de territorio y más significativo en los entes gubernamentales exponiendo así la fuerza que de ellos resalta como componentes productivos y económicos.

RECOMENDACIONES

- Tomar en cuenta quienes como grupos base si trabajan dentro de sus asociaciones para que sirvan como ejemplo y pilar fundamental para el desarrollo de la federación que permitirá dar un realce a territorio del Tingo La Esperanza.
- Las presencias de organizaciones ya fortalecidas desde instancias pasadas reflejan su accionar en la colaboración de redes de trabajos, acciones similares a la de una federación, pero a un nivel de participación externa mas no con organismos propios de territorio, siendo estas el claro ejemplo para fomentar la creación de la federación.
- Buscar personas líderes natas que busquen el bien en común y que tengan éxito en sus gestiones administrativas para que aporten al inicio de la federación de una forma ordenada y con los estamentos establecidos de forma idónea.

BIBLIOGRAFÍA

- Aristóteles, B. (2014). La asociatividad una vision al futuro de los pequeños productores. *Revista Ecos* , 25.
- Asamblea Nacional . (2008). *Constitución del Ecuador*. Quito. Obtenido de file:///C:/Users/FAMILIA/Desktop/sp_ecu-int-text-const.pdf
- Bach, L. (2017). La vision empresarial de las asociatividades . *Revista internacional* , 23.
- Castro, R., & Yobadis, M. (2016). La etnoeducacion en asociatividades rurales. *Revista historica de educacion latinoamericana*, 115-138.

Censos, I. N. (2015). Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo. *Ministerio del Ecuador*, 10.

CONAFIPS. (2017). *Distribucion de la asociaciones*. Chile: Adventure Works.

CONAIE. (2015). *Proyecto de constitucion de un Estado Plurinacional*. Quito: Ministerio del Interior .

(2008). *Contitución del Ecuador* . Quito: Republica del Ecuador.

Corraggio, F. (2011). *la asociatividad en el Ecuador* . Perú: Santa fe .

Di Caudo, M. (2016). *La educaion superior de las asociatividades tranformaciones en el Ecuador*. Venezuela: Pearson.

Espin, L. (2015). los 7 problemas crónicos de las organizaciones. *Revista espacios*, 15-25. Obtenido de <http://canalceo.com/los-siete-problemas-cronicos-de-las-organizaciones/>

Flores, L. (2013). propuesta de la asociatividad para el desarrollo económico y social de los productores del café del distrrito de kañaris-ferreñate. *Revista espacios*, 3(6), 23-28.

INEC. (2006). *Estadisticas anuales de las asociaciones sin fines de lucro* . Quito: Ministerio de inclusion económica y social .

INEC. (2010). *Ecuador en cifras*. Quito. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Presentaciones/capitulo_educacion_censo_poblacion_viviennda.pdf

INEC. (2011). *Estadisticas de las asociaciones por distribucion de personas* . Quito: Superintendencia de compañías .

Jimenez, A., Lopez, R., & Cañizares, V. (12 de 12 de 2015). Estadisticas de la asociatividad en el Ecuador año 2014. *El universo*, págs. 50-60.

Ley Organica de Educacion Intercultural . (2011). *Registro oficial No. 417*.

Mateos, L. (2008). declaraciones internacionales generadas por organismos como la Organizacion de Universidad de Veracruz. *Calidad en ña educación*, 24.

Motiméricac. (2018).). Indígenas, solo el 1% de la matrícula universitaria en México. Recuperado el noviembre de 2019, de Sociedad. Obtenido de <https://www.notimerica.com/sociedad/noticia-indigenas-solo-matricula-universitaria-mexico-20180809202252.html>

Mucha, F. (2017). Asociatividad como estrategia para el desarrollo de la oferta exportable de quinua de la region Junin hacia el mercado de Corea del Sur. *Revista Lideres*, 1(2), 54.

Quillaguaman, D. (2015). La asociatividad de pequeños productores como estrategia para mejorar la competitividad de las cadenas de produccion de hortalizas en el distrito de san gregorio. *Revista iberoamericana*, 56(12), 123.

Romero , E. (2015). La asociatividad para PYMES . *Revista cosmos* .

SEMPLADES. (2018). *Revista los líderes*.

Vasquez, C. (2012). *La evolucion de la asociatividad en el Ecuador*. Bolivia : Prime editorial.

Vendrell , J. (2011). características de la asociatividad. *Revista de Buenos Aires*, 45(13), 56.

Villafuerte, G. (2017). La asociatividad en America Latina. *Revista espacios* , 24.

Villares, H. (2014). *Asociatividad y productividad de las pymes del Ecuador para el año 2010* . Quito: Ministerio de Economía y Finanzas .

Vinces, R. (2011). La asociatividad en casos locales. *Revista Sepyme*, 3(1), 23.

ANEXOS

ESTATUTOS DE LA FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DEL TINGO LA ESPERANZA.

TÍTULO PRIMERO

CONSTITUCIÓN, DOMICILIO, RESPONSABILIDAD, DURACIÓN Y FINES

Artículo 1.- La Federación de asociaciones del Tingo La Esperanza , denominada FATE actualmente funcionando en legal y debida forma, adecua su estatuto social, en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario, de conformidad con la regulación dictada para el efecto. Su duración es ilimitada, podrá disolverse y liquidarse por las mismas causas y observando el procedimiento establecido para las cooperativas, en la Ley de Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario (LOEPS).

Artículo 2.- Domicilio, Responsabilidad y Duración. El domicilio principal de la Federación de asociaciones del Tingo La Esperanza en la parroquia El Tingo La Esperanza, en la ciudad de Pujilí,

provincia de Cotopaxi. La cobertura de sus actividades será a nivel nacional, pudiendo abrir oficinas en cualquier ciudad del Ecuador, previa autorización de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.

La responsabilidad de la Federación será limitada a su capital social y la de sus afiliadas estará limitada al monto de sus certificados de aportación.

Artículo 3.- La Federación tendrá como objeto social principal: defender el interés de sus afiliadas ante organismos públicos y privados, colaborar en la solución de sus conflictos y brindarles capacitación, asesoría y asistencia, para lo cual, podrá efectuar las siguientes actividades:

- a. Ofrecer asesoramiento, asistencia técnica y capacitación a los socios de sus afiliadas;
- b. Prestar servicios de provisión y abastecimiento de materia prima, herramientas, insumos, repuestos, educación y capacitación, exclusivamente a sus afiliadas;
- c. Constituir unidades de auditoría externa para sus afiliadas, cumpliendo las condiciones establecidas por el Ente Regulador;
- d. Asesorar a sus afiliadas en el cumplimiento de las recomendaciones de auditoría;
- e. Fomentar y desarrollar programas de educación en economía social y solidaria y en cooperativismo, a nivel nacional;
- f. Velar por la aplicación correcta de las disposiciones legales y estatutarias de sus afiliadas;
- g. Establecer relaciones con organismos vinculados con la economía social y solidaria, nacionales e internacionales;
- h. Promover la constitución de cooperativas y uniones de su clase;
- i. Propender a la solución de los conflictos que surjan en las asociaciones que la conforman;
- j. Crear centros de mediación para la solución de conflictos en las asociaciones de su clase o suscribir convenios, para este fin, con centros legalmente autorizados;
- k. Centralizar la información sobre patrimonio, activos, socios y operaciones de sus afiliadas y difundirla, con fines estadísticos;
- l. Colaborar con la Superintendencia, en actividades de interés del movimiento de fortalecimiento organizacional, proyectos agropecuarios y agroindustriales.
- m. Canalizar recursos financieros provenientes de instituciones públicas y privadas, nacionales o extranjeras en beneficio de sus filiales; y,
- n. Las demás que establezcan la Ley, su Reglamento y el presente Estatuto Social.

TÍTULO SEGUNDO

DE LAS SOCIAS O AFILIADAS

Artículo 4.- Son socias o afiliadas de la Federación de asociaciones del Tingo La Esperanza y las Asociaciones de esta clase, que fueren debidamente aceptadas por el Consejo de Administración, previo el cumplimiento de los requisitos que constarán en el Reglamento Interno.

La afiliación a la Federación lleva implícita la aceptación voluntaria de las normas del presente estatuto y del Reglamento Interno que se dictare.

Artículo 5.- Son obligaciones y derechos de las socias:

- a) Concurrir a las Asambleas Generales, en las que pueden elegir y ser elegidos para las dignidades de la Federación, entendiéndose que la designación es al representante de la Asociación adscrita, por tanto, la pérdida de esa condición, será causal de remoción del cargo, debiendo asumir éste el respectivo suplente;
- b) Recibir en igualdad de condiciones los servicios y beneficios brindados por la Federación;
- c) Remitir copia de los estados financieros anuales, aprobados en Asamblea General, número de socios y volumen de operaciones, para fines estadísticos de la Federación;
- d) Solicitar el apoyo necesario a la Federación en defensa de sus intereses y cumplir con sus resoluciones.
- e) Pagar puntualmente las aportaciones, tasas por servicios y cuotas que fije la Federación;
- f) Utilizar los servicios de mediación, auditoría, capacitación y otros que implantare la Federación; y, Los demás que señalaren la Ley, su Reglamento, el presente Estatuto y el Reglamento Interno de la Federación; y,
- g) Incentivar a cada uno de las organizaciones parte de la federación al impulso de desarrollar proyectos enfocados a la solvatación e inversión en territorio.

Artículo 6.- La calidad de socia se pierde por retiro voluntario aceptado por el consejo de administración de la asociación afiliada, por disolución o, por exclusión, resuelta por la asamblea general, de conformidad con las causas y el procedimiento que constarán en el Reglamento Interno, en el que se reconocerá el derecho a la defensa y liquidación de haberes de conformidad con la Ley.

TÍTULO TERCERO

RÉGIMEN ADMINISTRATIVO

Artículo 7.- El Gobierno, administración y control de la Federación, estará a cargo de los siguientes órganos:

- a) Asamblea General de Delegados;
- b) Consejo de Administración;
- c) Consejo de Vigilancia;
- d) Gerencia; y,
- e) Comisiones Especiales, dentro de esta constara la comisión de elaboración y gestión de proyectos.

CAPÍTULO PRIMERO

DE LA ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS

Artículo 8.- La Asamblea General de Delegados, es la máxima autoridad en la Federación y sus resoluciones son obligatorias para los órganos directivos y socias, siempre que no contravengan las disposiciones de la Ley, su Reglamento y el presente Estatuto.

El quórum se integrará con, por lo menos, la mitad más uno de los delegados de las asociaciones afiliadas, debidamente acreditados. No obstante, podrá señalarse en la convocatoria que, de no haber quórum a la hora prevista, la Asamblea se reunirá, una hora más tarde, con el número de delegados asistentes.

Artículo 9.- Las Asambleas Generales de Delegados, podrán ser Ordinarias o Extraordinarias. Las Ordinarias, se realizarán dentro del primer trimestre de cada año, convocadas con 15 días de anticipación, por lo menos, con el objeto de conocer y resolver sobre los informes de gestión, financieros; y, elegir a los directivos, de ser procedente. Las Extraordinarias se reunirán en cualquier tiempo, para conocer y resolver, exclusivamente, sobre los puntos del orden del día constantes en la convocatoria.

Artículo 10.- Las convocatorias para Asambleas Generales serán efectuadas por el Presidente por su propia iniciativa; por mandato estatutario; a petición del Consejo de Vigilancia, del Gerente o de al menos la tercera parte de las cooperativas socias. En caso de falta de convocatoria, las peticionarias, en un número no menor a la tercera parte de los socios, podrán solicitar al Superintendente que la ordene, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar.

Artículo 11.- La convocatoria para las Asambleas Generales de Delegados, se efectuará por escrito remitido a las socias, o mediante publicación en uno de los diarios de mayor circulación del país, señalando, el lugar, fecha, hora y el orden del día a tratarse.

Artículo 12.- Para participar en la Asamblea General, las cooperativas afiliadas deben encontrarse al día en el cumplimiento de sus obligaciones económicas con la Federación. En las asambleas generales, las asociaciones afiliadas tendrán un número de votos proporcional al número de socios que las integran, de conformidad con la regulación expedida para el efecto.

Artículo 13.- Además de las consagradas en la LOEPS y su Reglamento, son funciones y atribuciones de la Asamblea General de Delegados, las siguientes:

- a. Aprobar y reformar el estatuto social y el Reglamento Interno;
- b. Elegir a los miembros de los Consejos de Administración y Vigilancia;
- c. Remover a los miembros de los Consejos de Administración, Vigilancia y Gerente, por incumplimiento de sus funciones, previa la observancia del debido proceso y el derecho a la defensa, en cualquier momento y con el voto de más de la mitad de sus integrantes;
- d. Aprobar o rechazar los estados financieros y los informes de los Consejos y de la Gerencia. El rechazo de los informes de gestión, con el voto de más de la mitad de los integrantes de la asamblea, implicará el establecimiento de sanciones en contra de los directivos responsables;
- e. Conocer y aprobar el plan estratégico y el plan operativo anual con su presupuesto, presentados por el Consejo de Administración;

- f. Autorizar la adquisición, enajenación o gravamen de bienes inmuebles de la Federación o la contratación de bienes o servicios, cuyos montos le corresponda según el Reglamento Interno;
- g. Aprobar el reglamento que regule dietas, viáticos, movilización y gastos de representación del Presidente y directivos, que en conjunto no podrán exceder del 10% del presupuesto anual para gastos de administración de la Federación;
- h. Resolver la fusión, transformación, escisión, disolución y liquidación;
- i. Elegir a la persona natural que se responsabilizará de la auditoría interna, de la terna de auditores seleccionados por el Consejo de Vigilancia de entre los calificados por la Superintendencia. En caso de ausencia definitiva del auditor interno, la Asamblea General procederá a designar su reemplazo, dentro de los treinta días de producida la ausencia.
- j. Elegir a la persona natural o jurídica que se encargará de la auditoría externa, de la terna de auditores seleccionados por el Consejo de Vigilancia de entre los calificados por la Superintendencia;
- k. Conocer y resolver sobre los informes de auditoría interna y externa; y,
- l. Las demás establecidas en la Ley, su Reglamento, el presente estatuto social y su Reglamento Interno.

CAPÍTULO SEGUNDO

DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Artículo 14.- El Consejo de Administración, es el Organismo Directivo de la Federación, encargado de la planificación y realización de sus programas. Estará integrado por cinco vocales principales y sus respectivos suplentes; durarán 4 años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos por una sola vez.

En la primera sesión elegirán de entre sus miembros, al Presidente, quién también lo será de la Asamblea General y de la Federación, y designará al Gerente y al Secretario, quienes pueden o no ser Delegados.

Si un vocal del Consejo de Administración no asistiere a dos sesiones consecutivas, sin justificar su ausencia, será reemplazado en forma definitiva por el vocal suplente, según el orden en el que hayan sido elegidos.

Artículo 15.- Son deberes y atribuciones del Consejo de Administración, a más de los dispuestos por la LOEPS y su Reglamento, los siguientes:

- a. Cumplir y hacer cumplir los principios establecidos en el artículo 4 de la LOEPS y los valores y principios del cooperativismo;
- b. Planificar y evaluar el funcionamiento de la Federación;
- c. Aprobar las políticas institucionales y las metodologías de trabajo;
- d. Proponer a la Asamblea reformas al estatuto social y reglamentos que sean de su competencia;
- e. Dictar los reglamentos de administración y organización internos, no asignados a la Asamblea General;
- f. Aceptar o rechazar las solicitudes de ingreso o retiro de cooperativas;

- g. Sancionar a las afiliadas de acuerdo con las causas y el procedimiento establecidos en el Reglamento Interno.
- h. Designar al Presidente, Vicepresidente y Secretario del Consejo de Administración; y Comisiones o Comités especiales y removerlos cuando inobservaren la normativa legal y reglamentaria;
- i. Nombrar al Gerente, Gerente Subrogante y Director del Centro de Mediación, en caso de haberlo y fijarles su retribución económica;
- j. Fijar el monto y forma de las cauciones, determinando los funcionarios obligados a rendirlas;
- k. Autorizar la adquisición de bienes muebles y servicios, en la cuantía que fije el Reglamento Interno;
- l. Aprobar el plan estratégico, el plan operativo anual y el presupuesto y someterlos a conocimiento de la Asamblea General;
- m. Informar de sus resoluciones al Consejo de Vigilancia, en cumplimiento a lo dispuesto en el número 9 del artículo 38 del Reglamento de la LOEPS;
- n. Aprobar los programas de educación, capacitación y asesoría a las cooperativas afiliadas, con sus respectivos presupuestos;
- o. Autorizar la transferencia de los certificados de aportación;
- p. Poner a consideración de la Asamblea General, la memoria y los estados financieros anuales de la Federación, con el dictamen emitido por el Consejo de Vigilancia;
- q. Fijar el valor de las cuotas, aportaciones ordinarias y extraordinarias, o retribuciones por los servicios que brinde la Federación;
- r. Designar a los miembros de las Comisiones Especiales y fijarles sus atribuciones; y,
- s. Las demás atribuciones que le conceda la Asamblea General.

CAPÍTULO TERCERO

DEL PRESIDENTE

Artículo 16.- El Presidente del Consejo de Administración, lo será también de la Federación y deberá ser delegado de una de las asociaciones socias. Durará 4 años en sus funciones, pudiendo ser reelegido por una sola vez. Tendrá las siguientes funciones:

- a. Convocar y presidir las Asambleas Generales y las sesiones del Consejo de Administración y orientar las discusiones. En caso de empate, dirimir con su voto;
- b. Informar periódicamente a los socios respecto de la marcha y los asuntos de interés de la Federación;
- c. Presidir todos los actos oficiales de la Federación;
- d. Suscribir junto con el Gerente los cheques de las cuentas bancarias, o todo acto de disposición de fondos de las cuentas de la organización;
- e. Suscribir con el Gerente los certificados de aportación;
- f. Cumplir y hacer cumplir las obligaciones y resoluciones emanadas de los Organismos competentes; y,
- g. Las demás atribuciones que le conceden la Ley, su Reglamento y el presente Estatuto.

El Vicepresidente, que será elegido de entre los miembros del Consejo de Administración, cumplirá las funciones que le sean encargadas por el Presidente y las delegaciones dispuestas por el Consejo de Administración. En caso de renuncia o ausencia definitiva, asumirá todos los deberes y atribuciones del Presidente, hasta cumplir el período para el que fueron elegidos.

CAPÍTULO CUARTO

DEL CONSEJO DE VIGILANCIA

Artículo 17.- El Consejo de Vigilancia, es el Organismo Fiscalizador y de Control de las actividades de la Federación y los órganos que la integran. Estará conformado por tres vocales principales y sus respectivos suplentes. Al menos dos de los vocales principales deben acreditar formación académica o experiencia en áreas relacionadas con administración de empresas, economía, finanzas, contabilidad, auditoría o jurisprudencia. Durarán 4 años, pudiendo ser reelegidos por una sola vez.

Artículo 18.- Además de las establecidas en la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y su Reglamento, son atribuciones y deberes del Consejo de Vigilancia, las siguientes:

- a. Nombrar de entre sus miembros al Presidente y Secretario del Consejo;
 - b. Controlar las actividades económicas de la Federación;
 - c. Vigilar que la contabilidad de la Federación se ajuste a las normas técnicas y legales vigentes;
 - d. Realizar controles concurrentes y posteriores sobre los procedimientos de contratación y ejecución, efectuados por la Federación;
 - e. Presentar a la Asamblea General, un informe conteniendo su opinión sobre la razonabilidad de los estados financieros, balance social y la gestión de la Federación;
 - f. Proponer ante la Asamblea General, la terna para la designación de los auditores internos y externo;
 - g. Proponer a la Asamblea General, la remoción de los directivos o gerente, para lo cual deberá en forma previa elaborar el expediente, debidamente sustentado y motivado, y notificar con el mismo a los implicados, antes de someterlo a consideración de la Asamblea General, en garantía del derecho a la defensa y el debido proceso.
 - h. Observar cuando las resoluciones y decisiones del Consejo de Administración y del Gerente, en su orden, no guarden conformidad con lo resuelto por la Asamblea General, contando previamente con los criterios de la gerencia;
 - i. Solicitar al Presidente que se incluya en el orden del día de la próxima Asamblea General, los puntos que crea conveniente, siempre y cuando estén relacionados directamente con el cumplimiento de sus funciones.
 - j. Efectuar arqueos de caja, periódica u ocasionalmente y revisar la contabilidad de la Federación, a fin de verificar su veracidad y la existencia de sustentos adecuados para los asientos contables; y
 - k. Vigilar el cumplimiento de las recomendaciones de auditoría, debidamente aceptadas; y,
- Las demás atribuciones que le conceden la Ley, su Reglamento y el presente estatuto.

Sin perjuicio de las observaciones que pueda formular el Consejo de Vigilancia, el Consejo de Administración podrá ejecutar sus resoluciones bajo su responsabilidad, decisión que deberá ser obligatoriamente puesta en conocimiento en la siguiente Asamblea General.

CAPÍTULO QUINTO

DISPOSICIONES COMUNES PARA LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN Y VIGILANCIA

Artículo 19.- Los Consejos sesionarán en forma ordinaria, por lo menos, una vez por trimestre; y extraordinaria, cuando el Presidente lo convoque, por su propia cuenta o a pedido de dos de sus miembros.

Las convocatorias, se realizarán con por lo menos tres días de anticipación, en la que constará el lugar, fecha y hora de la sesión, los asuntos a tratarse; y, los documentos que se remiten con la convocatoria, del ser del caso.

Las resoluciones se adoptarán con el voto conforme de la mayoría. En caso de empate, el asunto se someterá nuevamente a votación y de persistir el mismo, se tendrá por rechazado; los votos de los vocales serán a favor o en contra y no habrá abstenciones.

Artículo 20.- Los vocales de los Consejos son personalmente responsables por las decisiones tomadas con su voto, incluyendo los suplentes transitoriamente en funciones.

Artículo 21.- Los Consejos estarán integrados equitativamente por representantes de las cooperativas de los distintos segmentos o niveles, según lo determine el Reglamento Interno de la Federación.

La Asamblea General podrá remover en cualquier tiempo, previo ejercicio del derecho a la defensa, a uno o varios vocales del Consejo de Administración o del Consejo de Vigilancia, por cualquiera de las siguientes causas:

- a. Por recomendación u observaciones debidamente fundamentadas, que consten en los informes de los organismos de control o auditoría;
- b. Por irregularidades debidamente comprobadas; y
- c. Por rechazo a sus informes de gestión; en este caso la remoción será adoptada, con por lo menos, las dos terceras partes de los delegados asistentes a la Asamblea General.

Artículo 22.- Los miembros que injustificadamente, no asistan a dos sesiones consecutivas o tres durante un año, perderán automáticamente su calidad de vocal, debiendo principal izarse el respectivo suplente. En caso de ausencia total de los suplentes, el Presidente o quien hiciera sus veces, convocará de inmediato a Asamblea General, para elegir nuevos vocales que llenen las vacantes, de acuerdo con este estatuto y el Reglamento Interno.

Para resolver la remoción de los miembros de los Consejos de Administración, de Vigilancia o del Gerente, por rechazo de sus informes, se seguirá el procedimiento previsto en el Reglamento Interno de la Federación.

CAPÍTULO SEXTO

DE LAS COMISIONES ESPECIALES

Artículo 23.- Las Comisiones Especiales son órganos de consulta y ejecución de las tareas específicas que les asigne el Consejo de Administración; estarán integradas por tres vocales, designados por dicho Consejo, y durarán un año en sus funciones, pudiendo ser reelegidos por una sola vez.

CAPÍTULO SÉPTIMO

DEL GERENTE

Artículo 24.- El Gerente es el representante legal, judicial y extrajudicial de la Federación, su mandatario y administrador general. Será nombrado por el Consejo de Administración, será de libre designación y remoción y responsable de la administración integral de la misma, de conformidad con la Ley, su Reglamento y el presente estatuto.

La modalidad de contratación será de conformidad con el Código Civil. Para ser designado deberá contar con título de tercer nivel según las definiciones de la ley que regule la educación superior y acreditar experiencia en gestión administrativa y capacitación en economía solidaria y cooperativismo.

No podrá designarse como Gerente a quien tenga la calidad de cónyuge, conviviente en unión de hecho, o parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con alguno de los Vocales de los Consejos.

El Gerente deberá rendir caución previo al registro de su nombramiento, en el monto y forma que señale el Consejo de Administración.

Artículo 25.- Además de las atribuciones propias de su cargo, de las previstas en la Ley, su Reglamento General y las que constaren en el Reglamento Interno, son atribuciones y responsabilidades del Gerente:

- a. Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial de la Federación de conformidad con la Ley, su Reglamento y el presente Estatuto Social;
- b. Proponer al Consejo de Administración, las políticas, reglamentos y procedimientos necesarios para el buen funcionamiento de la Federación;
- c. Presentar al Consejo de Administración, el plan estratégico, el plan operativo y la proforma presupuestaria; los dos últimos máximo hasta el treinta de noviembre de cada año;

- d. Organizar y responder por la marcha administrativa, operativa y financiera de la Federación e informar mensualmente al Consejo de Administración;
- e. Contratar empleados, aceptar renunciaciones y dar por terminados contratos, cuya designación o remoción no corresponda a otros organismos de la Federación, de acuerdo con las políticas que fije el Consejo de Administración;
- f. Diseñar y administrar la política salarial de la Federación, en base a la disponibilidad financiera y a lo dispuesto por la normativa correspondiente;
- g. Mantener actualizado el registro de certificados de aportación;
- h. Informar de su gestión a la Asamblea General y al Consejo de Administración;
- i. Suscribir los cheques de la Federación conjuntamente con el Presidente, conforme lo determina el reglamento interno;
- j. Cumplir y hacer cumplir las decisiones de los órganos directivos;
- k. Contraer obligaciones a nombre de la Federación, hasta el monto que el Reglamento o la Asamblea General le autorice;
- l. Definir y mantener un sistema de control interno que asegure la gestión administrativa, económica y financiera eficiente de la Federación;
- m. Informar a las afiliadas sobre el funcionamiento de la Federación;
- n. Asistir obligatoriamente a las sesiones del Consejo de Administración con voz informativa, salvo que dicho Consejo excepcionalmente disponga lo contrario; y a las del Consejo de Vigilancia cuando sea requerido;
- o. Ejecutar las políticas de acuerdo con los lineamientos fijados por el Consejo de Administración;
- p. Ejecutar las recomendaciones de las auditorías internas y externas;

CAPÍTULO OCTAVO

DEL SECRETARIO

Artículo 26.- El Secretario del Consejo de Administración lo será también de la Asamblea General y de la Federación, tendrá la calidad de empleado, siendo sus deberes y atribuciones las siguientes:

- a. Llevar los libros de actas de la Asamblea General y del Consejo de Administración y los correspondientes expedientes;
- b. Despachar la correspondencia y llevar su archivo al día;
- c. Certificar con su firma los documentos de la Federación;
- d. Desempeñar a cabalidad las funciones que le asigne el Consejo de Administración y las demás funciones asignadas en el Reglamento Interno;
- e. Mantener una estadística completa de todas las cooperativas socias de la Federación; y,
- f. recolectar los proyectos enfocados al desarrollo de cada una de las asociaciones anexadas a la federación.

TÍTULO CUARTO

DEL RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 27.- El patrimonio de la Federación estará integrado por el capital social, el Fondo Irrepetible de Reserva Legal y las reservas facultativas que, a propuesta del Consejo de Administración fueren aprobadas por la Asamblea General.

El capital social de la Federación será variable e ilimitado, estará constituido por las aportaciones pagadas por las socias, representadas por certificados de aportación, nominativos y transferibles sólo entre ellas. Ninguna cooperativa, podrá tener aportaciones por más del diez por ciento (10%) del capital social.

Artículo 28.- El Fondo irrepetible de Reserva Legal estará constituido y se incrementará anualmente, con la totalidad de excedentes, donaciones y legados, una vez cumplidas las obligaciones legales. No podrá distribuirse entre las cooperativas afiliadas, ni incrementar sus certificados de aportación, bajo ninguna figura jurídica. En caso de liquidación, la Asamblea General determinará la organización pública o privada, sin fin de lucro, que será beneficiaria del fondo, quien deberá tener una actividad relacionada con la promoción de la economía popular y solidaria.

Artículo 29.- La Federación cumplirá con las normas contables establecidas en el Catálogo Único de Cuentas emitido por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. Los estados financieros y el balance social anuales serán aprobados por la Asamblea General, hasta el 31 de marzo de cada año y remitidos inmediatamente a la Superintendencia.

Artículo 30.- La Federación mantendrá obligatoriamente, por un período mínimo de seis años, contados a partir de la fecha de cierre del ejercicio, los archivos de la documentación contable.

Los expedientes de la relación laboral con sus empleados se mantendrán hasta tres años después de terminada dicha relación.

TÍTULO QUINTO

DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

Artículo 31.- La Federación podrá disolverse y liquidarse por las causas y el procedimiento previsto para las cooperativas en la LOEPS y su Reglamento.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Para la aprobación de las reformas del presente Estatuto, se requerirá informe favorable del Consejo de Administración y la votación favorable de, al menos, las dos terceras partes de los asistentes, en una sesión de Asamblea General de Delegados.

SEGUNDA.- Los directivos, socios, administradores y empleados de la Federación brindarán obligatoriamente, las facilidades necesarias para la realización de inspecciones, supervisiones, exámenes especiales y auditorías. Entregarán la información que fuere requerida por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, por los organismos encargados de la prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos y por otros organismos de control; caso contrario, serán sancionados de conformidad con la Ley.

TERCERA.- El Secretario de la Federación, será responsable, civil y penalmente, en los términos previstos en el artículo 178 de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, por las certificaciones y declaraciones que otorgue, en el ejercicio de sus funciones.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los miembros de los Consejos de Administración y Vigilancia, serán elegidos dentro de los noventa días siguientes a la aprobación del presente estatuto.

ANEXOS FOTOGRAFICOS



TRABAJO CON ASOCIACIONES DEL RECINTO MACUCHI 2019



TRABAJO DE INVESTIGACION CON LA DIRECTIVA DE LA ASOCIACION NUEVA VIDA
DEL PALMAR 2019



ANALISIS DE TERRITORIO CON ACTORES SOCIALES 2019



DIALOGO CON SRA. ALICIA CEPEDA PRESIDENTA DE LA ASOCIACION DE
PRODUCTORES AGROPECUARIOS LA ESPERANZA 2000