



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE INGENIERÍA EN ECONOMÍA MENCIÓN
FINANZAS**

TRABAJO DE GRADO

TEMA

**LA EDUCACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL ÁREA
LABORAL DE LOS ARTESANOS DE LA CONFECCIÓN
DE LA CIUDAD DE IBARRA**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERÍA EN
ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS**

AUTORA: LÓPEZ, M. Sonia X.

DIRECTORA: ECON. MAIGUA,

Kenia.

IBARRA, JULIO DEL 2011

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación ha sido elaborado para determinar o saber cómo influye el nivel educativo en el área laboral de los artesanos de la confección de la Ciudad de Ibarra específicamente en los artesanos del Gremio de Maestros Sastres Modistas de la Ciudad antes mencionada, dicha investigación busca determinar, la situación actual del sector artesanal. Se determinó mediante la metodología los pasos requeridos para el desarrollo de la investigación. El desarrollo operativo del diagnóstico situacional realizado al entorno del proyecto de investigación mediante la aplicación de instrumentos de recopilación de información, tales como: la encuesta, la entrevista, lograron establecer las fortalezas ,oportunidades y debilidades de la institución y de los artesanos de la confección en su ámbito laboral y por ello esto tuvo la aceptación del proyecto de investigación por parte de las autoridades del gremio y artesanos propietarios de los talleres artesanales de la confección. Mediante la investigación se pudo identificar el problema diagnóstico el cual es el poco interés y motivación por la capacitación esto tiene un efecto directo, ya que disminuye la posibilidad de que los artesanos de la rama de la confección estén actualizados tanto en el área tecnológica como en nuevas formas de diseño en la confección .Mediante esta falencia en el Gremio artesanal de la confección se determinó que la propuesta más óptima dentro de este sector es la realización de un Plan de Capacitación, el cual permitirá crear conciencia de la necesidad de mejorar los conocimientos y habilidades en los artesanos de la confección, también permitirá preparar e integrar a los sastres modistas en el proceso productivo mejorando con esto las actividades en los talleres de confección. Los resultados de los impactos son positivos y aportan al desarrollo Económico ,Social y Ambiental de la Ciudad y la Provincia, mediante el mejoramiento de la calidad de vida ,capacidades productivas en concordancia con la protección del medio ambiente, con todo lo mencionado anteriormente se demuestra la viabilidad del proyecto de investigación y mayor certidumbre para su ejecución.

EXECUTIVE SUMMARY

This research project has been developed to determine or influence how the level of education in the workplace of artisans in the making of the city of Ibarra specifically artisans of the Guild of Master Tailors dressmakers of the city above, such research seeks to determine the current status of the artisanal sector. Methodology was determined by the steps required for development of research. The operational development of the situation analysis done to the environment of the research project through the application of information gathering tools, such as: survey, interview, managed to establish the strengths, opportunities and weaknesses of the institution and the artisans in the making in the workplace and therefore had the acceptance of this research project by the authorities of the guild and craft shop owners handmade clothing. Through research we could identify the diagnosis problem which is the vocation and little motivation for this training has a direct effect because it reduces the possibility that the artisans of the garment industry to date both in technology as new ways to design clothing. With this flaw in the craft guilds of clothing was determined that the most optimal proposal in this sector is the realization of a training plan which will create awareness of the need to improve knowledge and skills artisans in the clothing also can prepare and integrate the tailors dressmakers in the production process to improve with this activity in sweatshops. The results of the impacts are positive and contribute to economic, social and environmental of the City and the Province, by improving the quality of life, production capacity in line with environmental protection, with all the above shows the viability of the research project and greater certainty for implementation.

AUTORÍA

Yo, **SONIA XIMENA LOPEZ MOROCHO**, portadora de la cédula de ciudadanía N° 100286065-6, declaro bajo juramento que el trabajo de grado aquí descrito es de mi autoría: “LA EDUCACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL ÁREA LABORAL DE LOS ARTESANOS DE LA CONFECCIÓN DE LA CIUDAD DE IBARA ”, que no ha sido previamente presentada para ningún grado, ni calificación profesional, y que se ha respetado las diferentes fuentes bibliográficas que constituyen en este documento.

Firma

Sonia Ximena López Morocho

CI. 100286065-6

CERTIFICACIÓN
DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

En mi calidad de Director de trabajo de grado presentado por la egresada, Sonia Ximena López Morocho, para optar por el Título de INGENIERA EN ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS, cuyo tema es: **“LA EDUCACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL ÁREA LABORAL DE LOS ARTESANOS DE LA CONFECCIÓN DE LA CIUDAD DE IBARRA”**. Considero que el presente trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

En la ciudad de Ibarra a losdías del mes.... del 2011 .

Firma

ECO. KENIA MAIGUA

CI.

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO

Yo, Sonia Ximena López Morocho con cédula de ciudadanía con Nro. 100286065-6 manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la ley de propiedad intelectual del Ecuador artículos 4,5 y 6, en calidad de autora del trabajo de grado denominado: “ LA EDUCACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL ÁREA LABORAL DE LOS ARTESANOS DE LA CONFECCIÓN DE LA CIUDAD DE IBARRA“ , que ha sido desarrollado para optar por el título de INGENIERA EN ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En mi consideración de autora me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

Firma:.....

Nombre: Sonia Ximena López Morocho

Cédula: 100286065-6

Ibarra, a los días del mes de del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN

A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto Repositorio Digital Institucional, determino la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la Universidad.

Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CEDULA DE IDENTIDAD:	100286065-6		
APELLIDOS Y NOMBRES:	López Morocho Sonia Ximena		
DIRECCIÓN:	Ibarra – Priorato calle cristococha 1-70		
EMAIL:	lsonia52@yahoo.es		
TELÉFONO FIJO:	-	TELÉFONO MÓVIL:	085867767

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO: LA EDUCACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL ÁREA LABORAL DE LOS ARTESANOS DE LA CONFECCIÓN DE LA CIUDAD DE IBARRA	
AUTOR: López Morocho Sonia Ximena	
FECHA: 2011-07-26	
Sólo para trabajos de Grado	
PROGRAMA	<input type="checkbox"/> PREGADO <input checked="" type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA	ING. EN ECONOMIA MENCIÓN FINANZAS
ASESOR / DIRECTOR:	ECO. KENIA MAIGUA

2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, López Morocho Sonia Ximena, con cédula de identidad Nro. 100286065-6, en calidad de autora y titular de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en forma digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 143.

3. CONSTANCIAS

La autora manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrollo, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es la titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los _____ días del mes de _____ del _____

EL AUTOR:

ACEPTACIÓN:

Firma: _____

Firma: _____

Nombre: López M. Sonia X.

Nombre: Lic. Ximena Vallejo

C.C.: 100286065-6

Cargo: Jefe de Biblioteca

DEDICATORIA

A mis padres que siempre han estado a mi lado apoyándome incondicionalmente para hacer realidad esta meta profesional, a mi abuelito por el cariño que me ha brindado.

A mis queridos hermanos que son mi apoyo en quien tengo puesta la confianza porque me han ofrecido su apoyo sin límites.

A mi apreciada sobrina Daniela quien a pesar de su corta edad es mi mayor alegría e inspiración para conseguir lo que me proponga y porque este logro profesional le sirva de ejemplo de que con esfuerzo, paciencia y perseverancia se llega a superarse en la vida.

Sonia

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento más profundo a Dios en su advocación el Señor de la Justicia por haberme dado la inteligencia y guiarme por el camino del bien.

A mis padres por darme la vida y porque siempre me dieron el apoyo y fortaleza para culminar esta etapa profesional.

Agradezco sinceramente al Gremio de Maestros Sastres Modistas de la Ciudad de Ibarra, institución que me abrió las puertas y me dio la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos en la vida Universitaria.

Mi sincera y eterna gratitud a la inolvidable Universidad Técnica del Norte y en su nombre a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, que permitió la formación profesional.

Al mismo tiempo agradezco de manera especial a mi directora de Trabajo de Grado, la Eco. Kenia Maigua, quien con paciencia, comprensión, experiencia, capacidad profesional supo guiarme hasta el final del desarrollo del presente trabajo.

Sonia

PRESENTACIÓN

La presente investigación, tiene como objetivo principal, determinar la incidencia de la educación en el área laboral de los artesanos de confección de la Ciudad de Ibarra, además esta investigación aportara a las autoridades del gremio de la confección y artesanos una fuente de análisis para lograr un mejor desempeño y así puedan tomar decisiones futuras.

La estructura general del presente trabajo de investigación consta de cinco capítulos.

EL CAPÍTULO I: Referente a la formulación del problema de investigación el cual está respaldado por los antecedentes y los argumentos que se establecen para tratar de solucionarse mediante la situación actual en la que se encuentra el Gremio de Maestros Sastres Modistas dela Ciudad de Ibarra (GMSMI). Mediante la prospectiva del problema se establece cuáles serán las repercusiones o inconvenientes que tendrá la institución si no se mitiga o soluciona el problema planteado .Se establece los objetivos de la investigación los cuales permiten establecer los aspectos más relevantes que se van a tomar en cuenta sobre la institución gremial de la confección, además se determina las variables objeto de estudio.

EL CAPÍTULO II: Relacionado con la metodología trata la forma como se obtuvo la información y los datos relevantes sobre la rama de la confección de prendas de vestir de la Ciudad de Ibarra, se establece como población objeto de estudio el censo de los artesanos del Gremio de Maestros Sastres Modistas del Ciudad de Ibarra, además se exponer las técnicas e instrumentos utilizados, las técnicas de procedimiento y análisis de datos.

EL CAPÍTULO III: Esta el desarrollo operativo del diagnóstico en el cual se detalla como antecedentes del diagnóstico lo relacionado a la información obtenida sobre el GMSMI. Se plantea objetivos para guiar la forma como se vaha realizar el diagnóstico de la institución gremial antes

mencionada .Se presenta la tabulación y análisis de los resultados obtenidos de la entrevista y encuesta a los directivos y socios del gremio, mediante esta información se procede a realizar la matriz Foda para luego mediante un árbol de problemas identificar el problema por el que atraviesa la institución objeto de estudio.

EL CAPÍTULO IV: Es el marco teórico que está conformado por los fundamentos teóricos y legales necesarios sobre todos aquellos aspectos importantes y relevantes que nos permiten relacionarlos con el tema de los artesanos de la confección de prendas de vestir.

EL CAPÍTULO V: Se encuentra la propuesta que es la creación de un plan de capacitación para los artesanos de la confección sastres modistas, este plan les permitirá lograr mejorar sus capacidades.

Se establece los impactos, donde se realizara un análisis sobre, impacto económico, impacto social, impacto ambiental, también se establece matriz de impactos para medir el nivel de impacto que provoca la investigación. Por lo cual quedan concluidos los resultados de la investigación realizada, misma que se generó con la participación de las autoridades del Gremio de Sastres Modista de la Ciudad de Ibarra y artesanos de la confección. Al mismo tiempo contiene las respectivas conclusiones y recomendaciones que servirá de complemento para el trabajo realizado.

Se culmina la presente investigación con referencias bibliográficas y anexos relacionados con el presente trabajo de grado.

ÍNDICE GENERAL

<u>TEMAS:</u>	<u>Nº Pág.</u>
Portada.....	i
Resumen Ejecutivo.....	ii
Autoría.....	iv
Certificación del Director de trabajo de Grado.....	v
Cesión de derechos de Autor.....	vi
Autorización de uso y publicación.....	vii
Dedicatoria.....	ix
Agradecimiento.....	x
Presentación.....	xi
Índice General.....	xiii
Índice Cuadros.....	xviii
Índice de gráficos.....	xix
Introducción.....	1
Justificación.....	2

CAPÍTULO I	
Problema de investigación.....	3
Antecedentes del problema.....	3
Situación actual del problema.....	4
Prospectiva del problema.....	5
Formulación de problema.....	5
Objetivos de la investigación.....	5
Variable.....	6
Variable dependiente.....	6
Variable independiente.....	6
Definición operacional de las variables.....	6
CAPÍTULO II	
Metodología.....	8

Tipo de estudio	8
Diseño de la investigación	8
Métodos.....	9
Método Análisis.....	9
Método Síntesis.....	9
Instrumentos de recolección de datos.....	10
Encuesta.....	10
Entrevista.....	11
Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	11
CAPÍTULO III	
Desarrollo operativo del diagnóstico.....	13
Antecedentes.....	13
Objetivos.....	14
Objetivo general.....	14
Objetivos específicos.....	14
Variables diagnósticas.....	14
Indicadores.....	14
Matriz de relación diagnóstica.....	16
Identificación de la población.....	17
Diseño de los instrumentos de recolección de datos.....	18
Análisis y validez y confiabilidad de los datos.....	18
Diagnóstico de la población.....	19
Introducción.....	19
Ubicación y superficie.....	20
Área urbana del cantón Ibarra.	22
Área rural del cantón Ibarra.....	24
Datos poblacionales.....	25
Actividades económicas.....	25
Análisis social.....	26
Educación.....	26

Infraestructura.....	27
Sector Artesanal.....	28
Análisis de los instrumentos de investigación.....	31
Análisis general.....	47
Construcción de la matriz FODA.....	49
Cruce estratégico.....	50
Identificación del problema diagnóstico.....	53
CAPÍTULO IV	
Marco Teórico.....	53
Generalidades de la educación.....	53
Educación.....	53
Tipos de educación.....	54
Objetivos de la educación.....	54
Sistema educativo nacional.....	55
La educación básica.....	59
Capacitación.....	61
Aplicación de la capacitación.....	62
La capacitación como inversión.....	63
Capacitación y comunidad.....	64
Beneficios de capacitar	65
Actividad artesanal.....	65
Artesano.....	65
Artesanía.....	66
Características de un producto artesanal.....	66
Tipos de artesanías.....	67
Generalidades de la costura.....	68
Prendas de vestir	69
Confección.....	69
Materiales de confección de ropa.....	69

Sastre.....	70
Denominación de modisto.....	70
Diseño de modas	71
Diseño de modas es un arte.....	72
Importancia del diseño de modas.....	72
El mercado.....	74
La competencia.....	76
Mercado de competencia perfecta.....	77
Mercado de competencia imperfecta.....	78
Estrategia competitiva	81
Marco legal de los artesanos.....	82
CAPÍTULO V	
LA PROPUESTA	85
Título de la propuesta.....	85
Antecedentes.....	85
Justificación.....	86
Objetivos.....	87
Metas.....	87
Descripción de la propuesta.....	88
Plan de capacitación.....	88
Socialización y comunicación del plan.....	89
Proceso de elaboración de un plan de capacitación.....	91
Descripción del proceso del plan de capacitación.....	92
Aspectos que se deben tomar en cuenta para la implementación de un plan de capacitación.....	93
Proceso de evaluación del plan de capacitación.....	94
Realización de un plan de capacitación en GSMI.....	96
Instaura el plan de capacitación en GSMI.....	97
Esquema de un plan de capacitación.....	98

Desarrollo.....	99
Impactos.....	114
Análisis de impactos.....	114
Impacto económico.....	115
Impacto social.	116
Impacto ambiental.....	117
CONCLUSIONES.....	118
RECOMENDACIONES.....	119
BIBLIOGRAFÍA.....	120
ANEXOS.....	123

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO	TÍTULO	Nº PÁG.
Cuadro Nº 1	Matriz diagnóstica	16
Cuadro Nº 2	Habitantes del cantón Ibarra	22
Cuadro Nº 3	superficie de las parroquias urbanas de la ciudad de Ibarra	22
Cuadro Nº4	Lista de talleres artesanales	23
Cuadro Nº 5	superficie de las parroquias rurales cantón Ibarra	24
Cuadro Nº 6	Habitantes del cantón Ibarra por género	25
Cuadro Nº 7	Tiempo de actividad	26
Cuadro Nº 8	Grado de instrucción	27
Cuadro Nº 9	Taller de trabajo	28
Cuadro Nº 10	Gremios de confección de la Provincia de Imbabura	30
Cuadro Nº 11	Lugar de procedencia	31
Cuadro Nº 12	Grado de instrucción	32
Cuadro Nº 13	Razón de elección	33
Cuadro Nº 14	Tiempo de actividad	34
Cuadro Nº 15	Taller de Trabajo	35
Cuadro Nº 16	Capital de trabajo	36
Cuadro Nº 17	Tecnología y maquinaria	37
Cuadro Nº 18	Número de trabajadores	38
Cuadro Nº 19	Mano de obra	39
Cuadro Nº 20	Beneficios gremiales	40
Cuadro Nº 21	Otros beneficios gremiales	41
Cuadro Nº 22	Situación de vida	42
Cuadro Nº 23	Situación laboral de trabajadores	43
Cuadro Nº 24	Matriz FODA	47
Cuadro Nº 25	Árbol de problemas	53
Cuadro Nº 26	Matriz de impactos	114
Cuadro Nº 27	Matriz de impactos económico	115

Cuadro N° 28	Matriz de impactos social	116
Cuadro N° 29	Matriz de impactos ambiental	117

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<u>GRÁFICO</u>	<u>TÍTULO</u>	<u>Nº PÁG.</u>
Gráfico N° 1	Mapa del cantón Ibarra	21
Gráfico N° 2	Lugar de procedencia	31
Gráfico N° 3	Grado de instrucción	32
Gráfico N° 4	Razón de elección	33
Gráfico N° 5	Tiempo de actividad	34
Gráfico N° 6	Taller de Trabajo	35
Gráfico N° 7	Capital de trabajo	36
Gráfico N° 8	Tecnología y maquinaria	37
Gráfico N° 9	Número de trabajadores	38
Gráfico N° 10	Mano de obra	39
Gráfico N° 11	Beneficios gremiales	40
Gráfico N° 12	Otros beneficios gremiales	41
Gráfico N° 13	Situación de vida	42
Gráfico N° 14	Situación laboral de trabajadores	43

INTRODUCCIÓN

La provincia de Imbabura es una provincia turística del Ecuador, está ubicada en la zona norte de la región Sierra, cerca de la frontera con Colombia y en ella sus habitantes han desarrollado diferentes actividades artesanales, industriales, comerciales, empresariales y culturales vinculadas con el turismo.

La provincia de Imbabura cuenta con los cantones: Ibarra, Otavalo, Cotacachi, Antonio Ante, Pimampiro y Urcuquí, se encuentran involucrados y esperanzados con una actividad turística, lo cual permite que se interesen por el cuidado del patrimonio natural, cultural y gastronómico que les identifica y diferencia de las demás provincias del país.

En el cantón Ibarra se encuentra la Ciudad de Ibarra que está constituida por cinco parroquias urbanas y siete parroquias rurales, por interés del proyecto se consideran las parroquias urbanas, que es donde se encuentran los talleres artesanales de la confección.

La característica de la educación de la población de la ciudad de Ibarra, es la primaria y secundaria incompleta, además la situación de las condiciones de vida de los artesanos no es favorable, trae como consecuencia la dificultad de obtener un empleo fijo, y que la venta de sus artesanías es el único sustento de vida teniendo por ello hacer competitivos en este sector. En base a estas observaciones se da

iniciativa de analizar la situación en la que se encuentran los Sastres Modistas de la Ciudad de Ibarra.

JUSTIFICACIÓN

Esta investigación es justificable porque el tema de la educación relacionada con los artesanos de la confección es de gran importancia en el ámbito productivo del país, ya que se considera uno de los principales pilares para mejorar el rendimiento en la actividad artesanal.

Esta presente investigación está enfocada a evidenciar como ha venido repercutiendo la educación en el área laboral de los artesanos de la confección de Ciudad de Ibarra específicamente en los miembros del Gremio de Maestros Sastres Modistas, ya que no se ha realizado estudios o evaluaciones del tema en nuestra ciudad.

La argumentación práctica que se manifiesta, es que el resultado de esta investigación ayudará a conocer mejor la importancia que se debe dar a los artesanos de la confección para que mejore su preparación, de esta forma se verá reflejado la trascendencia social de la presente investigación, al contribuir al conocimiento de la realidad del sector artesanal de la confección de prendas de vestir, ayudando así a profundizar los aspectos que integran a la investigación en sus objetivos y a los beneficiarios en su bienestar, confiriéndole a la investigación relevancia debida.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

LA EDUCACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL ÁREA LABORAL DE LOS ARTESANOS DE LA CONFECCIÓN DE LA CIUDAD DE IBARRA.

1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El Ecuador a través de varias generaciones ha sido reconocido y a sobresalido dentro del sector artesanal por la experiencia y arte en la elaboración de prendas de vestir específicamente siendo este el soporte necesario para ofrecer productos de buena calidad y competitivos.

Por lo mencionado anteriormente la artesanía de la confección de prendas de vestir es una actividad económica relevante y por esta razón es imprescindible que su artesano especialmente el sastre esté preparado para hacer frente a la evolución tecnológica. Su preparación en el campo educacional debe ser prioritaria para que pueda desempeñar su función en su área laboral.

Debido a la necesidad de que se mejore la actividad artesanal de la confección y amparados por la Junta de Defensa del Artesano se crea la Federación de Maestros Sastres Modistas del Ecuador el 19 de Marzo de 1930 el cual aglomera a los diferentes gremios de la rama de la

confección del Ecuador trabaja por la Tecnificación y la productividad de los artesanos del país.

Uno de los gremios que forman parte de la institución antes mencionada es el Gremio de Maestros Sastres Modistas de la Ciudad de Ibarra institución de formación profesional el fin primordial es de trabajar por el mejoramiento, capacitación y tecnificación de los artesanos de la confección de la ciudad este gremio cuenta con sesenta socios que trabajan en talleres artesanales.

Constituyendo así ser parte de los ejes centrales de la política de mejoramiento educativo y económico del Gobierno Nacional. Tomando en cuenta que el crecimiento económico no depende solo de variables como población y tecnología, sino, y por sobre todas las cosas del capital humano, el conocimiento y la innovación.

1.2 SITUACIÓN ACTUAL DEL PROBLEMA

Actualmente en el Gremio de Maestros Sastres Modistas de la ciudad de Ibarra prepara técnicos en la rama de corte y confección permitiendo mejorar e incrementar la productividad en los talleres artesanales.

El problema que se evidencia es que la Institución no cuenta con infraestructura organizacional adecuada y pensum de estudios adecuados para la enseñanza teniendo en cuenta que esto es imprescindible para que se mejore el trabajo artesanal, también existe poco interés en la rama artesanal de la confección y por la capacitación por parte de los agremiados en consecuencia esto no le ha permitido a la institución determinar estrategias efectivas para mejorar esta situación.

1.3 PROSPECTIVA DEL PROBLEMA

En un futuro si en el Gremio de Maestros Sastres Modistas de la Ciudad de Ibarra no se fomenta una enseñanza aprendizaje de calidad, esta no podrá cumplir con el fin por el cual fue creada no será reconocida como institución pionera y ser la mejor opción para obtener el título académico artesanal en la rama de la confección. También sus titulados no serán competitivos y su bajo nivel de conocimientos repercutirá en su campo laboral de la confección, disminuyendo así su calidad de vida.

Por lo cual la presente investigación servirá para determinar la Influencia del nivel educativo en el área laboral de los artesanos de la confección de la ciudad de Ibarra. Puesto que con una educación de calidad, permite una mayor probabilidad de tomar decisiones acertadas a la hora de realizar una actividad o resolver un problema ya que se pueden tomar en cuenta más elementos dentro del análisis para la elección que antes le eran incomprensibles. Lo que significa que un artesano podrá definir con mayor claridad sus intereses y escoger lo más conveniente.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo Influye el nivel educativo en el área laboral de los artesanos de la confección de la ciudad de Ibarra?.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la incidencia de la educación sobre el área laboral de los artesanos de la confección del Gremio de Maestros Sastres Modistas de la Ciudad de Ibarra.

1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico situacional para saber las fortalezas, amenazas, debilidades y oportunidades del Gremio de Maestros Sastres Modistas de la Ciudad de Ibarra. Mediante un análisis FODA.
- Elaborar un marco teórico que sustente el problema de investigación, mediante una investigación bibliográfica, documental y de campo.
- Realizar una propuesta para el Gremio de Maestros Sastres Modistas de la Ciudad de Ibarra.
- Establecer los impactos, económicos, sociales y ambientales que tendrá el desarrollo del proyecto a través de la investigación de campo.

1.6 VARIABLES

1.6.1 VARIABLE DEPENDIENTE

Área laboral de los Artesanos Sastres Modistas de la Ciudad de Ibarra.

1.6.2 VARIABLE INDEPENDIENTE

Nivel educativo de los Artesanos Sastres Modistas de la Ciudad de Ibarra.

1.7 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

1.7.1 ÁREA LABORAL DE LOS ARTESANOS DE LA CONFECCIÓN DE LA CIUDAD DE IBARRA

Es el espacio físico o entorno donde se realizan diferentes actividades e interactúan diferentes actores.

Esta variable se verificará mediante la lista de talleres artesanales de confección existentes en la Ciudad de Ibarra mediante el contrato de arrendamiento o título de propiedad.

1.7.2 NIVEL EDUCATIVO DE LOS ARTESANOS DE LA CONFECCIÓN DE LA CIUDAD DE IBARRA

Es la etapa de formación de los individuos en la que se desarrollan las habilidades del pensamiento y las competencias básicas para favorecer el aprendizaje sistemático y continuo, así como las disposiciones y actitudes que regirán su vida es una medida de las capacidades respondientes o indicativas que manifiesta, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación.

Esta variable se determinará solicitando los títulos respectivos a los artesanos del Gremio de Sastres Modistas de Ibarra que estos sean conferidos y abalizados por el Ministerio de Educación del Ecuador.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

Para que se lleve a cabo la investigación, fue necesario recolectar la información que identifique a los artesanos de la confección Sastres Modistas de la Ciudad de Ibarra, a través de algunos instrumentos de investigación los cuales se detalla posteriormente. Además de especificar el camino que se siguió para obtener la información y conseguir los objetivos propuestos, se detalla los rangos de población, técnica e instrumentos, procedimientos, diseño estadístico, tabulación y análisis de datos.

2.1. TIPO DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN.

El tipo de estudio que se va a realizar es explicativo, su interés se centra en investigar, analizar e interpretar todo lo referente a los artesanos de la confección saber cuál es su realidad actual.

Población.- El interés se centra en los sujetos de estudio esto depende del planteamiento inicial de la investigación y de los objetivos de esta. Se delimita la población objeto de estudio en este caso son los artesanos de la confección de la Ciudad de Ibarra.

2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En esta indagación el diseño que se utilizó es la investigación no experimental ya que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, no se busca algo nuevo sino la realidad que viven los artesanos de la confección. Se concentra en analizar la causa y efecto de las variables de la educación en el área laboral de los artesanos de la confección de la Ciudad de Ibarra.

2.3. MÉTODOS

En la investigación se utilizó el método de análisis y el método de síntesis, porque mediante estos métodos se lograra dar respuesta al porqué del objeto de investigar.

2.3.1. MÉTODO DE ANÁLISIS

Tiene la finalidad fundamental de examinar en profundidad las características internas del objetivo o fenómeno que se estudia. Para lograr este propósito, se necesita definir y describir adecuadamente los problemas que van a ser analizados.

Este método se lo aplicara mediante el estudio de cada uno de los elementos relevantes que intervengan en la investigación como son: la educación y los artesanos de la confección. Este método es muy importante y será empleado especialmente en la tabulación de encuestas y recomendaciones.

2.3.2. MÉTODO DE SÍNTESIS

Es un proceso mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos. Consiste en la reunión racional de varios elementos dispersos en una

nueva totalidad, este se presenta más en el planteamiento de la hipótesis. El investigador sintetiza las superaciones en la imaginación para establecer una explicación tentativa que someterá a prueba.

Una vez que se haya analizado cada uno de los elementos investigados se procede a reunirlos y encontrar nuevos juicios, criterios, tesis, y argumentos de cuál ha sido la causa que afecta el desenvolvimiento de los artesanos de la confección en su actividad artesanal. Este método el cual resulta de lo simple a lo complejo es decir de la causa al efecto se lo aplica en la conclusión final de la investigación.

Estos métodos enunciados se utilizaran, porque manifiesta la causa y los efectos de los distintos fenómenos de estudio tomando en cuenta la relación entre las variables.

2.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para recabar de forma eficaz los datos y con el propósito de tener un diagnóstico bien definido que permitió avanzar en la investigación se utilizó la técnica de la encuesta la cual se aplicó directamente a los artesanos de la confección los mismos que tienen sus talleres artesanales en las parroquias urbanas del Cantón Ibarra, además se aplicó la entrevista a los directivos del Gremio de Maestros Sastres Modista de la Ciudad de Ibarra directamente a la presidenta con la finalidad de que esta información sea objetiva y real.

2.4.1. ENCUESTA

LEIVA. Z. Francisco (2006). Expresa: “La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la

entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito, ese listado se denomina cuestionario”.

Es una técnica destinada a obtener datos de los artesanos de la confección. Para ello, se utilizó un cuestionario de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito.

2.4.2. ENTREVISTA

LEIVA. Z. Francisco. (2006) Define: “Es una técnica para obtener datos que consiste en un dialogo entre dos personas el entrevistador (investigador) y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación”.

Es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas mediante un cuestionario de preguntas. Se realizó con el fin de obtener información fiable de las autoridades del Gremio de Maestros Sastres Modistas de la Ciudad de Ibarra.

2.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el procesamiento, análisis e interpretación de datos se utilizarán los métodos estadísticos.

a) La recopilación de la información.- Misma que se hará mediante técnicas de primera mano segunda mano, guías de entrevista, encuesta, test cuestionario y análisis documental.

- b) Organización de datos.-** Aquí se hará limpieza de datos, calificación cuantitativa, cualitativa, cronológica y geográfica, para posteriormente tabular los datos.
- c) Presentación de la información.-** La información se la presentará en gráficos y cuadros estadísticos.
- d) Análisis.-** El análisis de la información se lo hará centrado en la unidad estadística de la manera cualitativa basada en la información cuantitativa de los gráficos.

CAPÍTULO III

3. DESARROLLO OPERATIVO DEL DIAGNÓSTICO

3.1 ANTECEDENTES

En el presente diagnóstico se analizará la educación y su incidencia en el área laboral de los Artesanos de la confección de la Ciudad de Ibarra específicamente al Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra esta institución se fundó el 28 de Enero de 1934. El fin es permitir el mejoramiento técnico profesional en el diseño de prendas de vestir componente necesario para asumir las nuevas exigencias del entorno y para mejorar la productividad en su campo de trabajo.

Además el presente diagnóstico se realiza con la finalidad de obtener una matriz FODA que permita identificar cual es el principal problema por el que atraviesa la institución y la de sus agremiados.

La información para la elaboración del diagnóstico se obtendrá a través de la aplicación de encuestas a la población involucrada del Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra, socios de la institución y entrevista los directivos en vista de ser una población pequeña no se tomara muestra, para obtener la información necesaria que permitirá llevar a cabo con esta investigación.

3.2 OBJETIVOS

3.2.1 GENERAL

Determinar cuál es la realidad en la que se desenvuelve el Gremio de Maestros Sastres Modistas de la Ciudad de Ibarra a través de un diagnóstico situacional mediante entrevista y encuestas.

3.2.2 ESPECÍFICOS

- Determinar cómo está la estructura organizacional del Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra (GMSMI).
- Como está el aspecto Administrativo en (GMSMI).
- Determinar el nivel de capacitación de los socios
- Cuál es el futuro del Gremio de Sastres Modistas de Ibarra.
- Determinar e identificar la situación de los socios del GMSMI en su ámbito laboral.

3.3 VARIABLES DIAGNÓSTICAS

Dentro de las variables del diagnóstico tenemos las siguientes:

- Estructura Organizacional
- Gestión Administrativa
- Capacitación
- Visión
- Área laboral

3.4. INDICADORES

3.4.1. Estructura Organizacional

- Organigrama de funciones
- Niveles Jerárquicos

3.4.2. Gestión Administrativa

- Liderazgo
- Eficiencia y Eficacia nivel Administrativo
- Oportuna toma de decisiones

3.4.3 Capacitación

- Preparación Académica
- Niveles de Experiencia
- Relaciones Humanas
- Avances Tecnológicos

3.4.4 Visión

- Cobertura de mercados
- Creación de nuevos diseños
- Ser Competitivos

3.4.5 Área laboral

- Procedencia
- Instrucción
- Decisión de ser artesano
- Tiempo de labor artesanal
- Taller de trabajo
- Capital de trabajo
- Tecnología
- Personal de trabajo, beneficio gremial, calidad de vida

3.5 MATRIZ DE RELACIÓN DIAGNÓSTICA

**CUADRO N°1
MATRIZ DIAGNÓSTICA**

OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	FUENTE	TÉCNICA
Determinar cómo está la estructura organizacional del Gremio de sastres modistas de Ibarra (GMSMI)	-Estructura Organizacional	-Organigrama de funciones -Niveles jerárquicos	- Primaria: Directivos	Entrevista
Como está el aspecto Administrativo en GMSMI.	-Gestión Administrativa	- Liderazgo -Eficiencia y eficacia nivel Administrativo -Oportuna toma de decisiones	- Primaria: Directivos	Entrevista
Determinar el nivel de capacitación de los socios.	- Capacitación	-Preparación Académica -Niveles de experiencia -Relaciones Humanas -Avances Tecnológicos	- Primaria: Directivos	Entrevista
Cuál es el futuro del Gremio de Maestros sastres modistas de Ibarra	- Visión	-Cobertura de mercados -Creación de nuevos diseños -Ser competitivos	- Primaria: Directivos	Entrevista

Determina e identificar la situación de los socios del GSMI en su ámbito laboral.	- Área laboral	-Procedencia -Instrucción -Decisión de ser artesano -Tiempo de labor artesanal -Taller de trabajo -Capital de Trabajo -Tecnología -Personal de trabajo -Beneficio gremial -Calidad de vida	-Primaria Socios GSMI	Encuesta
---	----------------	---	--------------------------	----------

3.6 IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN

La población motivo de investigación será el universo total de socios activos del Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra(GMSMI) que ejercen el arte de la confección los cuales tienen sus talleres en la ciudad debido a que la población es pequeña se utiliza esta en forma directa por tanto no se considera el muestreo. Para la aplicación de la encuesta se tomara como base el listado total de 60 talleres artesanales de confección además se aplicara una entrevista la presidenta del directivo del GSMI la señora María Ortiz.

En este caso se utiliza el censo de los talleres artesanales de confección donde:

N= Universo o unidades en la población total.

3.7 DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para recabar mejor los datos y con el propósito de tener un diagnóstico definido que permitió avanzar en la investigación se utilizó la técnica de la encuesta la cual se aplicó directamente a todos los socios activos del GMSMI los mismos que se encuentran laborando en sus talleres artesanales también se aplicó la entrevista directamente a la presidenta del GMSMI la finalidad de que la información sea real.

3.7.1 ANÁLISIS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS DATOS.

Para la recopilación de datos se aplicó el cuestionario el cual es un instrumento rigurosamente estandarizado, mismo que permitió estudiar el objetivo propuesto en la investigación. El instrumento cumplió con las exigencias de validez y confiabilidad.

La validez.- Las preguntas del cuestionario de la entrevista y encuesta se estructuraron en base a las matrices de operacionalización, que responden a los objetivos de la investigación, además se sometió al juicio del asesor. Igualmente al momento de realizar las encuestas se reunió suficiente y satisfactoriamente información que es objeto de la investigación sin distorsión de los hechos.

La confiabilidad.- La encuesta antes de ser aplicada a la muestra total se sometió a pruebas piloto, lo cual permitió detectar errores previos a la aplicación. El instrumento tuvo la capacidad de obtener iguales o similares resultados aplicando las mismas preguntas.

3.8 DIAGNÓSTICO DE LA POBLACIÓN

3.8.1 INTRODUCCIÓN

La actividad artesanal se origina con el hombre primitivo. La evolución de la especie humana viene aparejada con la evolución de sus productos manufacturados cada vez más complejos y acabados con gusto, haciendo alusión a las profundas convicciones, creencias, habilidades y desarrollo tecnológico de los pueblos. La historia, respaldada científicamente por la arqueología, nos demuestra que en el nacimiento de la artesanía, como objetos utilitarios, está en el origen de la comunicación y con ella de la cosmovisión de los pueblos.

La artesanía a nivel universal tiene su gestor creativo el artesano, en el caso ecuatoriano, el artesano ha participado en la historia como un sector social y productivo con profundos desafíos y retos. Sin lugar a dudas, ha sido el artífice del mercado interno como productor y consumidor de los productos ecuatorianos. Las ciudades se han originado con pobladores artesanos que les dieron fuerza de crecimiento, coherencia de servicios, estructura física y fama.

La Dirección de competitividad de la micro empresa y Artesanías en sus registros estadísticos únicos en el Ecuador sobre la actividad artesanal, determina que del universo de 25.660 talleres artesanales registrados a nivel nacional se ha agrupado en dos grandes ramas, de servicios y de productos artesanales

En la provincia de Imbabura la cual está ubicada en la zona norte de la región Sierra, sus residentes han desarrollado actividades artesanales, industriales, comerciales, empresariales y culturales vinculadas con el turismo sus habitantes además se encuentran vinculados y esperanzados

con una actividad artesanal-turística que les permite mejorar las condiciones de vida.

El cantón Ibarra es uno de los cantones que tiene la provincia de Imbabura está constituida por cinco parroquias urbanas y ocho parroquias rurales en este cantón está localizada la Ciudad de Ibarra, por interés de la investigación se considera el área urbana, que es donde se encuentran los talleres artesanales.

Una de las características de los habitantes de la ciudad de Ibarra en cuanto a lo educativo, es la primaria y secundaria incompleta, además la situación de las condiciones de vida de los artesanos es por tanto desfavorable, trae como consecuencia la dificultad de encontrar plazas de trabajo estables, por ello la alternativa indudable para cubrir sus necesidades es el comercio de sus artesanías teniendo por ello hacer competitivos en este sector. Tomando en cuenta las anteriores especificaciones se da la iniciativa de analizar la realidad en la que viven los Sastres Modistas de Ibarra.

3.8.2 UBICACIÓN Y SUPERFICIE

El presente proyecto de investigación está ubicado en Ecuador, provincia de Imbabura, cantón Ibarra, específicamente parroquias urbanas que se encuentran acentuadas en la Ciudad de Ibarra donde se encuentran los socios y directivos del Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra.

**GRÁFICO N° 1
MAPA DEL CANTÓN IBARRA
MARZO DEL 2010**



El cantón Ibarra se encuentra ubicada al Norte del País a 115 Km, al noroeste de la Capital Quito y 125 km al sur de Tulcán.

El cantón Ibarra, cuya capital es San Miguel de Ibarra, está constituido por cinco parroquias urbanas y ocho rurales, con una superficie total de 1.162,22 km², con una densidad de 131,87 hab/Km² en el cantón, 2.604 hab/Km² en el área urbana y 39,1 hab/Km² en el área rural. La zona urbana del cantón cubre la superficie de 41,68Km², la zona rural incluida la periferia de la cabecera cantonal cubre la superficie de 1.120,53 Km². Se caracteriza por tener un clima templado seco con una temperatura de 18° C.

Según el censo realizado por el INEC en 2010, Ibarra cuenta con una población total de 181.175 habitantes.

**CUADRO Nº 2
HABITANTES DEL CANTÓN IBARRA
MARZO DEL 2011**

Sector	Nº de Habitantes	Porcentaje
Rural	53.012	29.26%
Urbano	128.163	70.74%
TOTAL	181.175	100%

Fuente: Municipalidad de Ibarra, línea base rrnn, 2011

Elaborado: Autora

3.8.2.1 Área urbana del Cantón Ibarra.

El Cantón Ibarra está constituido por cinco parroquias urbanas: El Sagrario, San Francisco, Caranqui, Al pachaca y la Dolorosa de Priorato, continuación, en el siguiente cuadro se especifica cada una y se detallan la superficie y el número de habitantes existentes

**CUADRO Nº 3
SUPERFICIE DE LAS PARROQUIAS URBANAS DE LA CIUDAD
DE IBARRA
MARZO DEL 2011**

NOMBRE	Km2	HABITANTES	%
San Francisco	10,29	32041	25
La Dolorosa del Priorato	9,47	29478	23
Caranqui	6,53	20506	16
El Sagrario	10,68	33322	26
Al pachaca	4,72	12816	10
Total	41,68	128163	100

Fuente: Municipalidad de Ibarra, línea base rrnn, 2011

Elaborado: Autor

La investigación toma en cuenta solo el área urbana la razón esencial es porque en esta se encuentran ubicados los talleres de los socios y autoridades del GSMI los cuales son motivo de estudio. A continuación se detallan la lista los talleres artesanales de la confección de prendas de vestir que se encuentran en funcionamiento.

CUADRO Nº 4
LISTA DE TALLERES ARTESANALES DEL GREMIO DE
MAESTROS SASTRES MODISTAS DE IBARRA
ABRIL DEL 2011

NO.	NOMBRES DE LOS TALLERES
1	CONFECCIONES JEOVANY
2	CONFECCIONES CHISTIAN
3	CONFECCIONES KARINA
4	CONFECCIONES A SU MEDIDA
5	CONFECCIONES CIMERS
6	CONFECCIONES BLANQUITA
7	CONFECCIONES CREVITEX
8	CONFECCIONES VELEZ
9	CONFECCIONES VERO
10	CONFECCIONES MILTON
11	CONFECCIONES ROLLER
12	CONFECCIONES GRACIELA
13	CONFECCIONES ELISABETH
14	CONFECCIONES D'ELEGANCIA
15	CONFECCIONES O'G
16	CONFECCIONES MAGY
17	CONFECCIONES AL DIA
18	CONFECCIONES NACHITA
19	CONFECCIONES MARGARITA
20	CONFECCIONES BRIGITE
21	CONFECCIONES MARY
22	CONFECCIONES JUANITA
23	CONFECCIONES ENMY
24	CONFECCIONES GRACIELA
25	CONFECCIONES MAYTE
26	CONFECCIONES MIRYAN
27	CONFECCIONES EYLEN
28	MODISTERIA MENDEZ
29	MODISTERIA CARMITA
30	MODISTERIA CECY
31	MODISTERIA J'GUERRA
32	MODISTERIA BLANQUITA
33	MODISTERIA LUCY'S
34	MODISTERIA MAYRA
35	MODISTERIA KATTY
36	MODISTERIA VERITO
37	MODISTERIA EMILY'S
38	SASTRERIA GOMEZ
39	SASTRERIA NARVAEZ

40	SASTRERIA PEREZ
41	SASTRERIA CASTILLO
42	SASTRERIA WIIIAN
43	SASTRERIA ORTIZ
44	SASTRERIA QUITO
45	SASTRERIA Y CONFECCIONES ORTEGA
46	SASTRERIA Y MODAS BAYRON SANCHEZ
47	SASTRERIA BENAVIDES
48	SASTRERIA TITO'S
49	SASTRERIA MORALES
50	SASTRERIA SANCHEZ
51	TRAJES VINUEZA
52	TRAJES SAN ANDRES
53	TRAJES SALGADO
54	TRAJES GUDIÑO
55	TRAJES HURTADO
56	TRAJES APOLO
57	TRAJES MEJÍA
58	TRAJES ELEGANCIA
59	TRAJES ROBER
60	TRAJES C'SUAREZ

Fuente: Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra.

Elaborado: Autora

3.8.2.2 ÁREA RURAL DEL CANTÓN IBARRA.

El cantón Ibarra cuenta con 8 parroquias rurales que son Angochagua, la Esperanza, San Antonio, Ambuquí, Ibarra, Salinas, La Carolina y Lita; cada una rica en cultura.

**CUADRO Nº 5
SUPERFICIE DE LAS PARROQUIAS RURALES CANTÓN IBARRA
MARZO DEL 2011**

NOMBRE	Km2	HABITANTES	%
Angochagua	123,93	5831,32	11
La Esperanza	32,68	1590,36	3
San Antonio	29,07	1590,36	3
Ambuquí	139,94	6361,44	12
Ibarra	237,27	11132,52	21
Salinas	39,67	2120,48	4
La Carolina	308,49	14843,36	28
Lita	209,46	9542,16	18
Total	1120,53	53012	100

Fuente: Municipalidad de Ibarra, línea base rrnn, 2011

Elaborado: Autora

3.8.3 DATOS POBLACIONALES

Según el censo realizado por el INEC en el 2010, Ibarra cuenta con una población total de 181.175 habitantes.

**CUADRO Nº 6
HABITANTES DEL CANTÓN IBARRA POR GÉNERO
MARZO DEL 2011**

GÉNERO	HABITANTES
Hombres	87.786
Mujeres	93.389
Total	181.175

Fuente: Municipio de Ibarra

Elaborado: Autora

La tasa de crecimiento poblacional anual promedio que el INEC considera para los próximos años es de 2.3%, en base a esto se ha realizado la proyección respectiva para el año 2011 la cual se determina que la población es de 185.342 habitantes, de los cuales el 73.04% habitan en el sector urbano y 31.56 % en el sector rural, 53.41% corresponde a mujeres y 48.59% corresponde a hombres.

Para la realización del presente proyecto se ha tomado los talleres que se en cuenta encuentran en las parroquias urbanas situadas en la ciudad de Ibarra que son un total de 60 talleres.

3.8.4 ACTIVIDADES ECÓNICAS

Las actividades económicas de los habitantes de cantón Ibarra se basan en el turismo comunitario, práctica artesanal también ellos se dedican a agricultura cultivar frejol, choclos, pero estos cultivos son únicamente para poder subsistir diariamente, también hay quienes se dedican a la

carpintería, algunos de ellos también son albañiles una minoría de ellos se dedican al comercio informal, lo que ellos ganan diariamente es para poder subsistir a diario estas actividades se realizan dentro del cantón

**CUADRO Nº 7
TIEMPO DE ACTIVIDAD
ABRIL 2011**

TIEMPO DE ACTIVIDAD	%
Menos de un año	12%
Entre 1- 3 años	33%
Más de tres años	55%
TOTAL	100%

Como se puede evidenciar en el cuadro de resultados los artesanos de la confección supieron manifestar que el tiempo de actividad artesanal lo realizan por tiempo prolongado de más de tres años debido a la formación en la confección de prendas de vestir.

3.8.5 ANÁLISIS SOCIAL

En el cantón Ibarra se encuentran 5 parroquias urbanas en las cuales se encuentran los talleres artesanales de la confección de prendas de vestir

3.8.5.1 EDUCACIÓN

En la provincia de Imbabura de educación es compleja ya que en el sector rural no alcanzan iguales niveles de educación e igual acceso que en el sector urbano esto a pesar de que acuerdo a la ley de educación vigente, la educación oficial es gratuita en todos los niveles y de carácter obligatorio en el nivel primario y hasta ciclo básico en el nivel medio.

El grado de pobreza no solo es una consecuencia de bajo nivel de educación, sino que también significa un factor determinante del mismo. Los gremios artesanales no tienen acceso a oportunidades educativas debido al bajo interés de este sector.

**CUADRO N° 8
GRADO DE INSTRUCCIÓN
ABRIL 2011**

GRADO DE INSTRUCCIÓN	%
Primaria	52%
Ciclo Básico	26%
Secundaria	15%
Superior	7%
TOTAL	100%

Los artesanos de la confección supieron manifestar que el nivel de instrucción que ha adquirido es bajo lo que se determina que es una deficiencia para la realización de la actividad artesanal.

En el Cantón Ibarra en cuanto a salud y vivienda se puede conocer que los habitantes, tiene accesos y bondades de la salud gratuita a sus necesidades en el caso de la vivienda esta se encuentra en un nivel de accesibilidad medio esto permite determinar status económico de los habitantes del cantón Ibarra.

3.8.5.2 INFRAESTRUCTURA

Dentro del cantón Ibarra se encuentran el Gremio de Maestros Sastres Modistas ubicado en las calles Pedro Vicente Maldonado entre Colón y Velasco N° 11-64 y los 60 talleres artesanales que son motivo de investigación estos cuentan en el primer caso con una infraestructura

propia y sencilla en el segundo caso cuentan con una infraestructura adecuada para la realización de la actividad artesanal.

**CUADRO Nº 9
TALLER DE TRABAJO
ABRIL 2011**

TALLER DE TRABAJO	%
Propio	25%
Arrendado	75%
Anticresis	0%
TOTAL	100%

Como se puede evidenciar en el cuadro de resultados los artesanos de la confección supieron manifestar que su actividad artesanal la realizan en locales arrendados siendo este un factor negativo para mejorar sus condiciones económicas.

3.8.5.3 SECTOR ARTESANAL

El sector de las artesanías tiene una alta importancia económica y social para el Ecuador: preservan la cultura y las tradiciones, contribuyen al crecimiento de la economía del país, generan ingreso de divisas, generan empleo directo e indirecto, ayudan a atraer nuevas inversiones. Sin embargo actualmente es un sector en crisis para una amplia mayoría de artesanos locales. El artesano no está recibiendo un rédito económico de la actividad que le permita vivir dignamente, y en la mayoría de los casos están en la pobreza.

Esto está llevando a que muchos de ellos abandonen la actividad con el peligro que ciertas artesanías desaparezcan. El sector artesanal no es ajeno a la crisis económica del país, cuyos efectos en ciertas industrias artesanales han sido la disminución de la rentabilidad del negocio, la

disminución de la inversión extranjera y la desinversión entre el empresario nacional.

El artesano no emigra cuando tiene trabajo, pero deja un vacío social y técnico cuando tiene que abandonar el país por causas económicas, y lo que ha conllevado a que las mujeres artesanas tengan que hacerse cargo de la actividad para mantener sus familias, a consecuencia de emigración del cónyuge.

La Ley ampara a los artesanos de cualquiera de las ramas de artes, oficios y servicios, para hacer valer sus derechos por sí mismos o por medio de las asociaciones gremiales, sindicales.

3.8.5.3.1 SECTOR DE LA CONFECCIÓN

El sector de la confección satisface una de las necesidades vitales del hombre, como es el vestir que sirve en importancia a la alimentación y a la vivienda.

Su trascendencia es enorme desde el punto de vista histórico, pues ha sido la base del desarrollo económico de casi todos los países del mundo. Siendo una actividad primaria atentando siempre a los pueblos en vía de desarrollo por ser muy baja su relación capital- producto y por contar con un mercado en potencia amplio y seguro.

Además conforme se incrementa el desarrollo la importancia de este sector disminuye pero sin dejar de tener un considerable porcentaje de participación en la actividad productiva del país.

Las materias primas en este sector son básicas y auxiliales. Las primeras se componen de tejidos de todas las fibras e hilos de coser,

cueros curtidos, plásticos, etc. Las materias auxiliares son botones, cremalleras, encajes, adornos, hebillas, entre otras.

En la provincia de Imbabura el sector de la confección de prendas de vestir está organizado en Gremios y forma parte de las actividades productivas de la localidad cuyas principales producciones pueden ser: prendas exteriores e interiores, para hombres y mujeres, prendas militares, deportivas, ternos, infantiles, prendas complementarias y de uso doméstico, y otros productos confeccionados en serie.

Por lo establecido anteriormente a continuación se presenta un cuadro resumen en el cual se enuncian a los demás Gremios de la confección que existen en cada cantón de la provincia de Imbabura con su correspondiente detalle de su situación gremial y productiva.

CUADRO N°10

GREMIOS DE LA CONFECCIÓN DE LA PROVINCIA DE IMBABURA

MARZO DEL 2011

GREMIO DE SASTRES MODISTAS	N° SOCIOS ACTIVOS	NIVEL DE INSTRUCCIÓN PROMEDIO	CAPACITACIÓN GREMIAL	NIVEL DE CAPACITACIÓN DE LOS SOCIOS	NIVEL PROMEDIO DE PRODUCCIÓN ARTESANAL
URCUQÍ	50	Primaria	Regular	Medio	Bueno
PIMAMPIRO	73	Ciclo básico	Constante	Medio	eficiente
ANTONIO ANTE	62	Secundaria	Permanente	Alto	eficiente
	80 ----- 265	Primaria	Eventual	bajo	normal

Fuente: Gremio de Maestros Sastres Modistas de los cantones de la provincia de Imbabura

Elaborado: Autora

3.9 ANÁLISIS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

CUADROS, GRÁFICOS Y ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE ECONOMÍA

TÉCNICA DE ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SOCIOS DEL GREMIO DE SASTRES MODISTAS DE IBARRA

El objetivo de esta encuesta es determinar cuál es la realidad en la que se desenvuelve el Gremio de Sastres Modistas de Ibarra a través de un diagnóstico situacional.

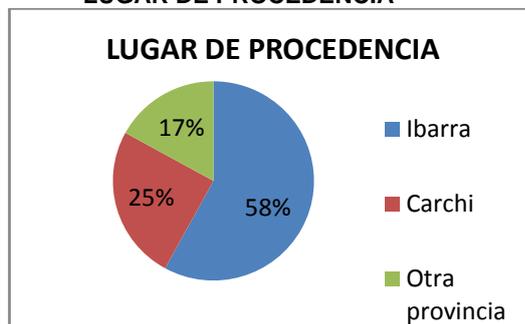
Anexo 1

1. ¿De qué lugar proviene?

CUADRO Nº 11
LUGAR DE PROCEDENCIA
ABRIL 2011

CUADRO DE RESULTADOS		
LUGAR DE PROCEDENCIA	SOCIOS	%
Ibarra	35	58%
Carchi	15	25%
Otra provincia	10	17%
TOTAL	60	100%

GRÁFICO Nº 2
LUGAR DE PROCEDENCIA



Fuente: Socios del Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra
Elaborado: La Autora

Análisis

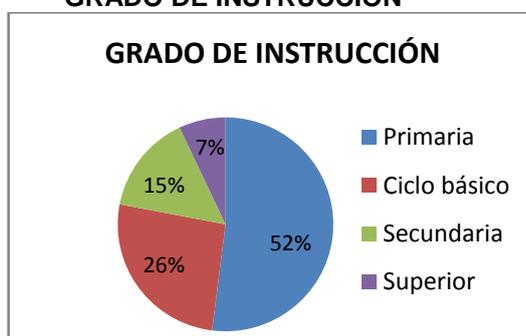
Se evidencia que la mayoría de encuestados proviene de la ciudad de Ibarra donde son residentes de manera permanente. A continuación están los que son del Carchi ya que debido a diferentes situaciones tanto económicas como ambientales se vieron obligados a migrar. Finalmente se encuentran los socios que pertenecen a diferentes provincias los que llegaron por encontrar mejores condiciones de vida.

2.¿Qué grado de Instrucción tiene usted?

**CUADRO Nº12
GRADO DE INSTRUCCIÓN
ABRIL 2011**

CUADRO DE RESULTADOS		
GRADO DE INSTRUCCIÓN	SOCIOS	%
Primaria	31	52%
Ciclo básico	16	26%
Secundaria	9	15%
Superior	4	7%
TOTAL	60	100%

**GRÁFICO Nº3
GRADO DE INSTRUCCIÓN**



Fuente: Socios del Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra

Elaborado: La Autora

Análisis

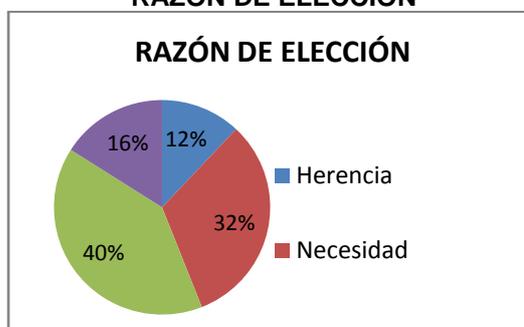
Los niveles de instrucción que tienen los artesanos de la confección son deficientes ya que una elevada proporción tiene nivel primario siendo este un referente negativo para la práctica artesanal demás existe un número reducido que ha optado por seguir educándose. En definitiva la mayoría de socios no cuentan con los conocimientos necesarios para el manejo de nuevas herramientas tecnológicas de maquinaria y equipo lo que repercute en su labor artesanal.

3.- ¿Cuáles son las razones por las cuales eligió dedicarse a esta actividad?

**CUADRO Nº 13
RAZÓN DE ELECCIÓN
ABRIL2011**

CUADRO DE RESULTADOS		
RAZÓN DE ELECCIÓN	SOCIOS	%
Herencia	7	12%
Necesidad	19	32%
Preparación	24	40%
Sugerencia de otras personas	10	16%
TOTAL	60	100%

**GRÁFICO Nº 4
RAZÓN DE ELECCIÓN**



Fuente: Socios del Gremio de Maestros Sastres Modistas I
Elaborado: La Autora

Análisis

Como se puede observar los encuestados considera que la preparación en el arte de la confección de prendas de vestir es primordial para mantenerse en este arte. También consideran que laboran en esta actividad por necesidad a las pocas oportunidades de plazas de trabajo. Por otro lado están los que fueron incitados por personas del entorno para que se dediquen a esta actividad artesanal debido a su destreza. Una minoría sigue la herencia de sus familiares por tradición. Todo esto

permite determinar que existe el interés por confeccionar prendas de vestir y que no se pierda este arte, como también es una fuente de vida.

4.- ¿Qué tiempo se dedica a esta actividad?

**CUADRO Nº 14
TIEMPO DE ACTIVIDAD
ABRIL 2011**

CUADRO DE RESULTADOS		
TIEMPO DE ACTIVIDAD	SOCIOS	%
Menos de un año	7	12%
Entre 1- 3 años	20	33%
Más de tres años	33	55%
TOTAL	60	100%

**GRÁFICO Nº 5
TIEMPO DE ACTIVIDAD**



Fuente: Socios del Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra
Elaborado: La Autora

Análisis

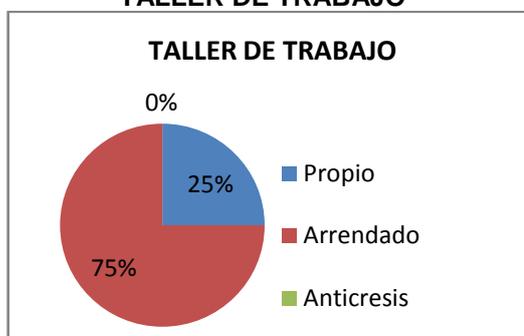
En cuanto al tiempo que los socios laboran se establece que una proporción razonable está en un tiempo prolongado superior a tres años esto permite establecer, que se mantiene la práctica artesanal y es además fuente generadora de trabajo contribuyendo así al desarrollo productivo local

5.-¿El taller en que usted labora es?

**CUADRO Nº 15
TALLER DE TRABAJO
ABRIL 2011**

CUADRO DE RESULTADOS		
TALLER DE TRABAJO	SOCIOS	%
Propio	15	25%
Arrendado	45	75%
Anticresis	0	0%
TOTAL	60	100%

**GRÁFICO Nº 6
TALLER DE TRABAJO**



Fuente: Socios del Gremio de Maestros Sastres Modistas I.
Elaborado: La Autora

Análisis

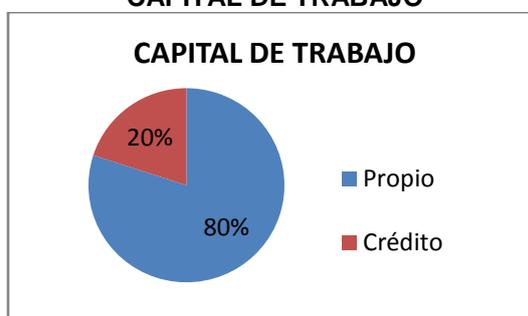
Los encuestados manifiestan en forma mayoritaria que el taller donde laboran es arrendado esto ocasiona que sus ingresos disminuyan y en consecuencia que sus condiciones de vida sean desfavorables. También existe artesanos en pequeña proporción que poseen local propio para confeccionar las prendas de vestir este es un factor positivo permitiendo en parte destinar recursos económicos para mejorar su nivel de vida.

6.- ¿El capital con que usted trabaja es?

**CUADRO Nº 16
CAPITAL DE TRABAJO
ABRIL 2011**

CUADRO DE RESULTADOS		
CAPITAL DE TRABAJO	SOCIOS	%
Propio	48	80%
Crédito	12	20%
TOTAL	60	100%

**GRÁFICO Nº 7
CAPITAL DE TRABAJO**



Fuente: Socios del Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra
Elaborado: La Autora

Análisis

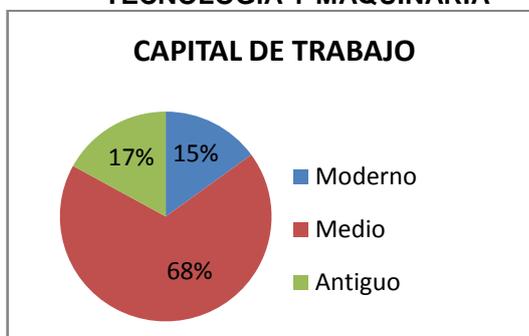
Se evidencia que existe una proporción razonable de artesanos que prefieren trabajar sin endeudamiento a que no están en capacidad económica para adquirir préstamos. En cambio un reducido número trabaja con crédito es decir que prefieren y tienen capacidad de endeudamiento ya que esto les permite mejorar la tecnología de la maquinaria, equipo y por consiguiente mejorar la confección de prendas de vestir.

7.- La maquinaria y equipo que utiliza en su taller es:

CUADRO Nº 17
TECNOLOGÍA Y MAQUINARIA
ABRIL 2011

CUADRO DE RESULTADOS		
TECNOLOGÍA MAQUINARIA Y EQUIPO	SOCIOS	%
Moderno	12	15%
Medio	55	68%
Antiguo	14	17%
TOTAL	81	100%

GRÁFICO Nº 8
TECNOLOGÍA Y MAQUINARIA



Fuente: Socios del Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra
Elaborado: La Autora

Análisis

Los encuestados en los talleres artesanales de confección de prendas de vestir poseen tecnología media en su mayoría esto permite determinar que existe decisión por mejorar la producción artesanal, evidenciándose a demás que existen artesanos que cuentan con tecnología moderna a pesar de ser un número reducido ellos tienen una buena perspectiva por mejorar su maquinaria y equipo .Además se identifica que la tecnología antigua todavía prevalece en los talleres de confección lo cual no permite que se optimice tiempo y recursos.

8.- ¿Cuántos trabajadores laboran en su taller?

**CUADRO Nº 18
NÚMERO DE TRABAJADORES
ABRIL 2011**

CUADRO DE RESULTADOS		
NÚMERO DE TRABAJADORES	SOCIOS	%
Hombres	28	23%
Mujeres	92	77%
TOTAL	120	100%

**GRÁFICO Nº 9
NÚMERO DE TRABAJADORES**



Fuente: Socios del Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra
Elaborado: La Autora

Análisis

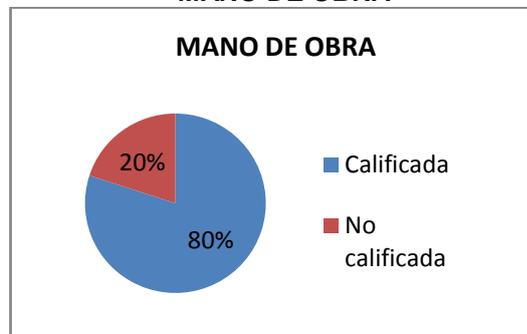
Según el cuadro de resultados se evidencia que en los talleres artesanales de confección laboran en forma mayoritaria mujeres determinándose que no existe discriminación de género en este sector. Además existe un número reducido de trabajadores masculinos que prefieren dedicarse a esta labor, mejorando con ello las condiciones de vida de las familias.

9.-Cuenta usted en su taller con mano de obra:

**CUADRO N° 19
MANO DE OBRA
ABRIL 2011**

CUADRO DE RESULTADOS		
MANO DE OBRA	SOCIOS	%
Calificada	48	80%
No calificada	12	20%
TOTAL	60	100%

**GRÁFICO N° 10
MANO DE OBRA**



Fuente: Socios del Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra
Elaborado: La Autora

Análisis

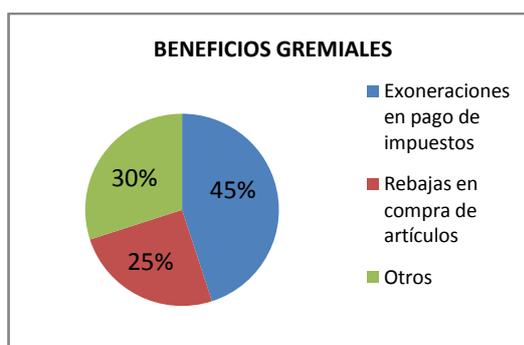
Como se puede observar de los encuestados determina en su mayoría que en sus talleres laboran personas calificadas en la confección de prendas de vestir es decir con título de modista o de sastre permitiendo con ello realizar una buena labor con eficiencia. Una pequeña proporción cuenta con mano de obra no calificada es decir que los trabajadores tienen conocimientos de la confección pero no están titulados.

10.- ¿En qué aspectos le ha permitido beneficiarse al pertenecer al gremio de sastres Modistas de Ibarra?

**CUADRO N°20
BENEFICIOS GREMIALES
ABRIL 2011**

CUADRO DE RESULTADOS		
BENEFICIOS GREMIALES	SOCIOS	%
Exoneraciones en pago de impuestos	27	45%
Rebajas en compra de artículos	15	25%
Otros	18	30%
TOTAL	60	100%

**GRÁFICON°11
BENEFICIOS GREMIALES**



Fuente: Socios del Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra
Elaborado: La Autora

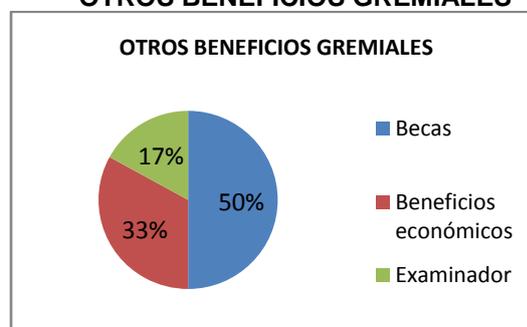
Análisis

Los encuestados manifiesta que por ser agremiado ha sido beneficiado en algunos aspectos pero el que más de evidente es la exoneración en el pago de impuestos beneficio importante para disminuir los costos producción También se pude evidenciar que han tenido algún beneficio en la compra de artículos destinados exclusivamente en la confección de prendas de vestir.

**CUADRO Nº 21
OTROS BENEFICIOS GREMIALES
ABRIL 2011**

CUADRO DE RESULTADOS		
OTROS	SOCIOS	%
Becas	9	50%
Beneficios económicos	6	33%
Examinador	3	17%
TOTAL	18	100%

**GRÁFICO Nº 12
OTROS BENEFICIOS GREMIALES**



Fuente: Socios del Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra
Elaborado: La Autora

Análisis

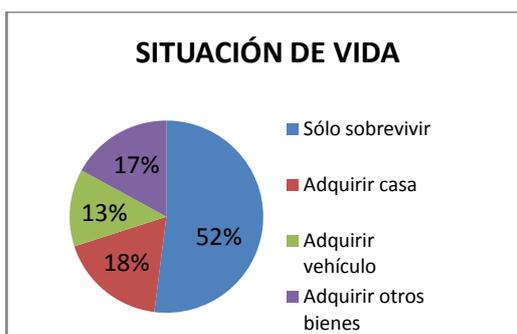
En cuanto a los otros beneficios gremiales se evidencia que los encuestados han sido favorecidos con becas otorgadas por el gremio, que permite mejorar y actualizar los conocimientos técnicos profesionales y ponerlos en práctica en su labor. Además se han beneficiado económicamente, recursos que han destinado para salud otros socios sean beneficiados con un examinador profesional que visita los talleres artesanales para verificar la situación del taller y dar posibles soluciones para mejorar la imagen de este.

11.-Cree usted que la actividad de sastre le ha permitido:

CUADRO Nº 22
SITUACIÓN DE VIDA
ABRIL 2011

CUADRO DE RESULTADOS		
SITUACIÓN DE VIDA	SOCIOS	%
Solo sobrevivir	31	52%
Adquirir casa	11	18%
Adquirir vehículo	8	13%
Adquirir otros bienes	10	17%
TOTAL	60	100%

GRÁFICO Nº 13
SITUACIÓN DE VIDA



Fuente: Socios del Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra
Elaborado: La Autora

Análisis

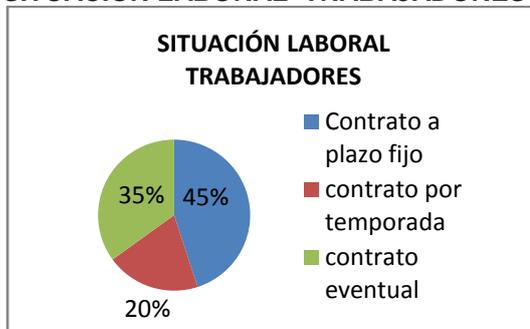
Según los encuestados manifiestan que dedicarse a la actividad de artesano de la confección les ha permitido en su mayoría sólo sobrevivir es decir cubrir las necesidades básicas pero no mejorar su calidad de vida y ser entes productivos. Por otro lado los que están los que han podido cubrir sus necesidades prioritarias y también han tenido la oportunidad de adquirir bienes como vehículo, casa y otros pequeños, es decir que sus condiciones económicas son favorables.

12.- Los trabajadores que laboran en su taller son contratados mediante:

**CUADRO Nº 23
SITUACIÓN LABORAL TRABAJADORES
ABRIL 2011**

CUADRO DE RESULTADOS		
SITUACIÓN LABORAL TRABAJADORES	SOCIOS	%
Contrato a plazo fijo	12	20%
contrato por temporada	27	45%
contrato eventual	21	35%
TOTAL	60	100%

**GRÁFICO Nº 14
SITUACIÓN LABORAL TRABAJADORES**



Fuente: Socios del Gremio de Maestros Sastres Modistas I
Elaborado: La Autora

Análisis

En cuanto a los trabajadores que laboran en los talleres de confección se evidencia que en su mayoría son contratados por temporada con esto se evidencia que existe plazas de trabajo con tiempo establecido Seguidamente estan los que laboran en forma eventual siendo esto un referente de inestabilidad laboral ya que algunos de ellos suelen estar en la desocupación después de este tiempo. Existe en forma minoritaria los que tienen un contrato a plazo fijo esto es favorable para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

**TÉCNICA ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS DEL GREMIO DE SASTRES
MODISTAS DE IBARRA (SRA. MARÍA ORTIZ PRESIDENTA)**

El objetivo de esta encuesta es determinar cuál es la realidad en la que se desenvuelve el Gremio de Sastres Modistas de Ibarra a través de un diagnóstico situacional

Anexo 2

PREGUNTAS:

1.- Usted considera que la estructura organizacional en el Gremio de Sastres Modistas de Ibarra es la apropiada.

Existe muchas expectativas de cambio pero al momento contamos con una estructura organizacional sencilla que permite el normal desenvolvimiento de las actividades.

2.- En la actualidad existe un instructor de cursos de capacitación en áreas específicas en la confección de prendas de vestir.

Existen instructores en áreas fundamentales: área técnica de corte y confección, legislación artesanal.

3.- Usted considera que la parte administrativa está cumpliendo adecuadamente sus funciones.

La institución cuenta con una administración bastante sencilla siendo esta la siguiente: Presidenta, vicepresidenta, tesorera, secretaria de actas, secretaria de estadísticas, procurador síndico, vocales principales y alternos se puede decir que las funciones se realizan de forma adecuada.

4.-Usted como Directivo en que se basa para tomar decisiones adecuadas que fortalezcan a la Institución.

Para esto lo que considera en cuenta es la aprobación de las decisiones de la Asamblea general esto permite que las decisiones sean correctas.

5.- Usted como Directivo cuales cree que son los problemas más graves que aquejan a la Institución tomando en cuenta la Gestión Administrativa y la experiencia en este ámbito.

El Gremio cuenta con un taller de aprendizaje para los cursos de capacitación pero no existe el soporte económico necesario para su mantenimiento, existe poca vocación y motivación por la capacitación.

6.-¿Cuáles considera usted que son los requerimientos más primordiales de la Institución?

Lo que considero más primordial son: el requerimiento técnico en el área de la confección y de infraestructura adecuada que permita mejorar sus actividades.

7.-La comunicación entre socios y directivos es oportuna y satisfactoria para llegar a acuerdos mutuos que fortalezcan a la efectividad en sus labores y el crecimiento de la Institución.

La comunicación es fundamental y necesaria por esto en el Gremio si existe una comunicación entre socios y directivos que permite la toma de decisiones adecuadas y oportunas.

8.-Para la confección de prendas de vestir se han establecido normas de concientización ambiental con el fin de proteger el medio ambiente que nos rodea.

Se trata de concientizar a los agremiados sobre la protección del medio ambiente, mediante charlas que se imparten en las sesiones generales.

9.-El tipo de formación técnico profesional que se imparte en la Institución garantiza la confección de nuevos diseños en prendas de vestir para poder introducir a un mercado comercial y satisfacer las demandas de los consumidores.

Con la capacitación aunque no permanente si se garantiza la confección de nuevos diseños lo que permite que en el mercado exista prendas de buena calidad.

10.-Que estrategias de mercadeo se han impartido a los socios para que puedan vender sus productos y prestar sus servicios en lo posterior.

La estrategia sería que sean competitivos en cuanto a precios, en la confección y buen trato a los clientes.

11.-En la Institución existe una capacitación teórica práctica que facilite el aprendizaje de los socios.

El programa de capacitación es totalmente teórico - práctico ya que se lo realiza en el taller de la institución esto facilita el aprendizaje.

12.-¿Cuáles son los mercados que la Institución se proyecta cubrir mediante la confección de prendas de vestir?.

Los talleres de los están en el mercado local y posteriormente cubrir otros localidades mediante sucursales.

13.-Usted como directivo en qué forma aportaría para que la institución sea reconocida en el entorno tomando en cuenta que la competencia abarca diferentes aspectos.

Como directivo dando las facilidades y garantías para que se tenga accesibilidad a la capacitación ,realizando una buena gestión para que los socios tengan beneficios , contar con capacitadores de calidad para ser reconocidos por la sociedad y el Estado.

3.10 ANÁLISIS GENERAL

Después de analizar e interpretar los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos (encuesta y entrevista), se procede a la presentación de un análisis general de la investigación, los cuales hacen referencia a cada uno de los objetivos específicos planteados en el tercer capítulo.

Se puede evidenciar que en el Gremio de Sastres Modistas en cuanto a su infraestructura y sistema administrativo no es la adecuada por ser sencilla esto no ha contribuido al mejoramiento de la calidad de la educación en la rama de la confección.

Con respecto a la situación de los socios del Gremio de Maestros Sastres Modistas que laboran en sus talleres se determina que el nivel de educación que tienen es bajo lo cual es una barrera para el acceso a la tecnología. La maquinaria y equipo instalado en los talleres de confección de prendas de vestir es aceptable pero debería mejorarse para que sea una herramienta eficiente de trabajo.

Al relacionar estos datos con la información obtenida de los artesanos de la confección de los diferentes Gremios de Sastres Modistas de los cantones de la provincia de Imbabura se establece que los artesanos que tienen un nivel de instrucción elevado y que aceptan la capacitación en forma constante o permanente su producción artesanal mejora en forma significativa ya que cuentan con estrategias efectivas para un mejor su desempeño artesanal.

Esto permite determinar que el nivel de preparación educativa de los artesanos influye directamente en su labor artesanal ya que si son más instruidos o capacitados pueden ser productivos.

En general, se observa deficiencias en el sector artesanal de prendas de vestir lo cual es un referente para que tanto dirigentes como socios agremiados realicen cambios que permitan un desarrollo efectivo de su institución.

3.11 CONSTRUCCIÓN DE LA MATRIZ FODA

Cuadro N° 24 Matriz Foda

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Los sastres y modistas están organizado.- Generadores de fuentes de trabajo.- Amparados por el código de trabajo y la ley de Defensa del Artesano.- Servicios artesanales de calidad, experiencia, precios, mano de obra calificada.- Existe en el gremio buena comunicación entre socios y directivos.- El gremio cuenta con personal.- Concientización en proteger el medio ambiente.- La institución gremial cuenta con infraestructura y taller propio.	<ul style="list-style-type: none">- Los artesanos son reconocidos por la sociedad y el Estado (exoneración de impuestos).- El acceso a la tecnología permite a los artesanos de la confección el manejo de maquinaria y equipo.- La ley permite organizar microempresas.- Existe apoyo del gremio para acceso a beneficios.- La administración del gremio es sencilla pero con expectativas de cambio.- Introducir prendas de vestir con nuevos diseños a un buen mercado comercial.- Ampliar otros mercados mediante estrategias competitivas (precios, confección buen trato a los clientes).
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">- Escasos talleres propios de los socios del GSMI.- Insuficiente nivel tecnológico de maquinaria y equipo en los talleres de los socios.- Nivel educativo bajo de los socios.- Condiciones de vida desfavorables de los socios.- Carencia de equipamiento en el taller del Gremio no garantiza el aprendizaje teórico-práctico.- Escaso recurso económico del Gremio para el mantenimiento del taller artesanal institucional y pago de profesionales de la confección.- Inexistencia de normas establecidas para el cuidado del medio ambiente.	<ul style="list-style-type: none">- La competencia de prendas de vestir del sector textil.- La política económica del gobierno que apoye solo a grandes empresas.- Incumplimiento de los derechos leyes de los artesanos de la confección.- Crisis económica mundial.- Las personas tiene poco interés y motivación por la capacitación en la confección de prendas de vestir.

Para realizar el análisis de los aspectos internos (Fortalezas y Debilidades), así como de los externos (Oportunidades y Amenazas), he creído conveniente utilizar cada uno de los aspectos detectados y analizados de la matriz en orden de prioridad.

3.11.1 CRUCE ESTRATÉGICO.

FO

La organización gremial de los sastres y modistas permite que sean reconocidos por la sociedad civil y el Estado, el beneficio es la exoneración en pago de impuestos.

Pertenecer al Gremio de Maestros Sastres Modistas les permite a los socios acceso a beneficios destinados a cubrir por ejemplo gastos médicos, funerales y becas.

Existe en la institución una capacitación teórica-práctica que tiene como finalidad brindar a la sociedad artesanos de la confección altamente capacitados para crear nuevos diseños en prendas de vestir.

El Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra cuenta con infraestructura y taller artesanal propio esto permite que existan expectativas de cambio encaminadas al mejoramiento institucional.

FA

La prestación de servicios artesanales de calidad, experiencia permite que se realice prendas de vestir bien confeccionadas pero

lamentablemente la competencia es desleal ya que se introduce prendas de vestir extranjeras en el mercado.

Los dueños de los talleres artesanales de confección de prendas de vestir son generadores de fuentes de trabajo permitiendo mejorar las condiciones de vida de los trabajadores pero el inconveniente es que no se respeten los derechos laborales.

En el Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra existe buena comunicación entre socios y directivos esto permite que se tomen decisiones oportunas pero lamentablemente es que existe poca predisposición para incentivar mediante el diálogo para que se mantenga una capacitación permanente.

La institución cuenta con profesionales de alto nivel académico pero la falencia es que existe baja predisposición por parte de los socios y personas particulares de vincularse a la capacitación en la confección de prendas de vestir.

DO

Un bajo nivel educativo restringe el acceso a la tecnología actual y a otras áreas, sin embargo si se supera esta falencia no se tendrá dificultad para acceder a tener maquinaria y equipo moderno.

El escaso recurso económico de la institución hace que esta disminuya su prestigio sin embargo los integrantes del personal directivo ha establecido esfuerzos para desempeñar bien sus funciones a pesar de ser una administración sencilla.

Una infraestructura con escaso equipamiento afecta el aprendizaje teórico-práctico pero la predisposición de mejoramiento en esta área hace que el aprendizaje sea de calidad y facilite el desarrollo de nuevos diseños en prendas de vestir.

DA

Los escasos talleres artesanales propios hace que los recursos económicos de los artesanos de la confección sastres modistas disminuyan notablemente y su economía esté en crisis por el alto costo de arriendos.

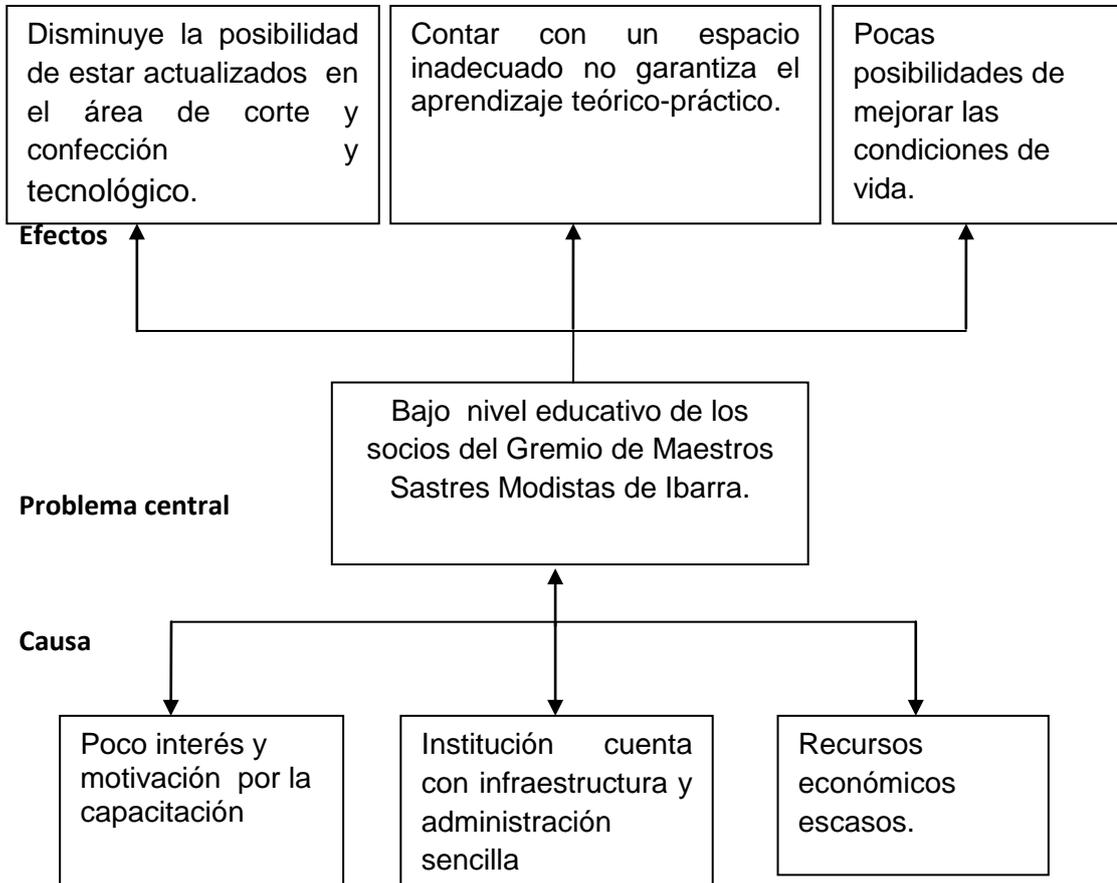
Una infraestructura con equipamiento deficiente y escaso recurso económico de la institución puede ocasionar el desinterés por la capacitación en la rama de la confección de prendas de vestir por no contar con espacio adecuado que facilite el aprendizaje.

La baja concientización sobre el manejo de residuos con el propósito de proteger el medio ambiente hace que la confección de prendas de vestir este en desventaja con la competencia textil local y extranjera que apliquen sus normas ambientales

3.12 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DIAGNÓSTICO

Cuadro Nº25

ÁRBOL DE PROBLEMAS



CAPÍTULO IV

4. MARCO TEÓRICO

4.1 GENERALIDADES DE LA EDUCACIÓN

La historia de la educación se ciñe a la división de las edades del hombre. En los inicios de la Edad Antigua hay que situar las concepciones y prácticas educativas de las culturas india, china, egipcia y hebrea.

De la recuperación plena del saber de Grecia y Roma que se produce durante el Renacimiento nace el nuevo concepto educativo del Humanismo a lo largo del siglo XVI, continuado durante el Barroco por el disciplinarismo pedagógico ilustrado del siglo XVIII.

En la educación Contemporánea (siglos XIX-XXI) nacerán los actuales sistemas educativos, organizados y controlados por el Estado.

4.2 EDUCACIÓN

Quintana; JM. (2002). Manifiesta “La **educación**, del latín *educere* "guiar, conducir" o *educare* "formar, instruir". Es la presentación sistemática de hechos, ideas, habilidades y técnicas a los estudiantes” (pàg.5).

Puede definirse entonces como:

- El proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. La educación no sólo se produce a través de la palabra: está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes.

- El proceso de vinculación y concienciación cultural, moral y conductual. Así, a través de la educación, las nuevas generaciones asimilan y aprenden los conocimientos, normas de conducta, modos de ser y formas de ver el mundo de generaciones anteriores, creando además otros nuevos.
- Proceso de socialización formal de los individuos de una sociedad.
- La educación se comparte entre las personas por medio de nuestras ideas, cultura, conocimientos, etc. respetando siempre a los demás. Ésta no siempre se da en el aula.

4.3 TIPOS DE EDUCACIÓN:

- **LA EDUCACIÓN FORMAL.-** Hace referencia a los ámbitos de las escuelas, institutos, universidades, módulos.
- **LA NO FORMAL.-** Se refiere a los cursos, academias, etc.
- **LA EDUCACIÓN INFORMAL.-** Es aquella que abarca la formal y no formal, pues es la educación que se adquiere a lo largo de la vida.

4.4 OBJETIVOS DE LA EDUCACIÓN

- Incentivar el proceso de estructuración del pensamiento, de la imaginación creadora, las formas de expresión personal y de comunicación verbal y gráfica.
- Favorecer el proceso de maduración de los niños en lo sensorio-motor, la manifestación lúdica y estética, la iniciación deportiva y artística, el crecimiento socio afectivo, y los valores éticos.
- Estimular hábitos de integración social, de convivencia grupal, de solidaridad y cooperación y de conservación del medio ambiente.
- Desarrollar la creatividad del individuo.

- Fortalecer la vinculación entre la institución educativa y la familia.
- Prevenir y atender las desigualdades físicas, psíquicas y sociales originadas en diferencias de orden biológico, nutricional, familiar y ambiental mediante programas especiales y acciones articuladas con otras instituciones comunitarias

4.5. SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL

Es el conjunto ordenado e interrelacionado de elementos, procesos y sujetos a través de los cuales se desarrolla la acción educativa , de acuerdo con las características, necesidades e intereses de la realidad histórica, económica y cultural del país.

4.5.1 CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES SISTEMA EDUCATIVO

Un sistema Educativo debe tener las siguientes características:

- Participativo
- Regionalizado
- Descentralizado
- Desconcentrado

Se integra con los componentes siguientes:

- **Ministerio de Educación:** Es la Institución del Estado responsable de coordinar y ejecutar las políticas educativas, determinadas por el Sistema Educativo Nacional.
- **Comunidad Educativa:** Es la unidad que interrelacionando los diferentes elementos participantes del procesos enseñanza aprendizaje contribuye a la consecución de los principios y fines de la educación, conservando cada elemento su independencia. Se integra por: Educandos, Padres de Familia, Educadores y las Organizaciones que persiguen fines eminentemente educativos.

- **Centros Educativos:** Son establecimientos de carácter público, privado o por cooperativas a través de los cuales se ejecutan los procesos de educación escolar. Están integrados por: Educandos, Padres de Familia, Educadores, Personal Técnico, Personal Administrativo y Personal de Servicio.

4.5.2 SUBSISTEMAS DE EL SISTEMA EDUCATIVO

4.5.2.1 Subsistema de Educación Escolar: Para la realización del proceso educativo en los establecimientos escolares, está organizado en niveles, ciclos, grados y etapas en educación acelerada para adultos, con programas estructurados en la currícula establecidos y los que se establezcan, en forma flexible, gradual y progresiva para hacer efectivos los fines de la educación nacional.

Se conforma con los niveles, ciclos, grados y etapas siguientes:

- Primer Nivel: Educación Inicial
- Segundo Nivel: Educación Preprimaria
 - Párvulos: 1, 2 y 3.
- Tercer Nivel: Educación Primaria
 - Primero a Sexto Grado
 - Educación Acelerada para adultos de Primera a la Cuarta Etapa.
- Cuarto Nivel: Educación Media
 - Ciclo de Educación Básica
 - Ciclo de Educación Diversificada

4.5.2.2 Subsistema de Educación Extraescolar o Paralela

Es una realización del proceso educativo, que el Estado y las Instituciones proporcionan a la población que ha estado excluida o no ha

tenido acceso a la educación escolar y a las que habiéndola tenido desean ampliarlas.

4.5.3 FUNCIÓN FUNDAMENTAL DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL

Es investigar, planificar, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar el proceso educativo a nivel nacional en sus diferentes modalidades.

4.5.3.1 NIVELES PRINCIPALES DE EL SISTEMA EDUCATIVO

- **Educación inicial:** Se considera educación inicial, la que comienza desde la concepción del niño, hasta los cuatro años de edad; procurando su desarrollo integral y apoyando a la familia para su plena formación. Sus finalidades son garantizar el desarrollo pleno de todo ser humano desde su concepción, su existencia y derecho a vivir en condiciones familiares y ambientales propicias, ante la responsabilidad del Estado y procurar el desarrollo psicobiosocial del niño mediante programas de atención a la madre en los períodos pre y postnatal de apoyo y protección social.
- **Educación Preprimaria:** Está dividida entre pre-primaria bilingüe y párvulos. También conocida como Educación preescolar, término aplicado universalmente a la experiencia educativa de los niños más pequeños que no han entrado todavía en el primer grado escolar. Se refiere a la educación de los niños y niñas hasta los seis años, dependiendo de la edad exigida para la admisión escolar de los diferentes países. Muchos educadores han demostrado que los niños pequeños que han pasado por centros de educación preescolar desarrollan la autoestima, ciertas habilidades y conductas básicas, lo que les permite estar mejor adaptados emocional e intelectualmente antes de ingresar en las escuelas de enseñanza primaria. La

educación preescolar se ofrece en centros de atención diaria, escuelas infantiles o jardines de infancia.

- **Educación Primaria:** Primeros años de la educación formal que se centra en desarrollar las habilidades de lectura, escritura y cálculo. En la mayor parte de los países, la enseñanza primaria es gratuita y obligatoria. La enseñanza primaria comprende seis grados a partir de los 6 años de edad e incluye cuatro asignaturas obligatorias: idioma español, matemáticas, ciencias naturales, estudios sociales. Se complementan las jornadas de estudio con otras asignaturas.
- **Primaria para adultos:** Los programas de educación para adultos los realizan las comunidades autónomas y los municipios en el marco de convenios de colaboración con el Ministerio de Educación. Estos cursos se desarrollan en centros de educación de adultos y de animación sociocultural, en aulas de educación de adultos y en equipos regionales, donde se realizan actividades educativas de alfabetización, de educación primaria, talleres, seminarios, educación física y formación ocupacional. A los programas de educación de adultos pueden asistir todas las personas con los 16 años de edad cumplidos que no hayan alcanzado los niveles de desarrollo personal y de instrucción primaria.
- **Nivel Medio:** Está dividido entre el Ciclo Básico y el Ciclo Diversificado, programa de educación pública o privada inmediatamente posterior a la enseñanza primaria. Generalmente comienza entre los 13 y los 14 años, y continúa durante un mínimo de tres y un máximo de siete años. La educación secundaria incluye tanto formación académica como formación profesional. El programa básico de estudio se desarrolla en un número de núcleos temáticos

integrados. La educación de Nivel Medio comprende dos ciclos académico que son: Nivel Básico y Nivel Diversificado. Al término de los estudios de Nivel Medio se consigue el título de Graduado en Educación Secundaria, concluyéndose con ello la etapa de escolarización obligatoria, pudiéndose optar (si se desea continuar los estudios) entre el Bachillerato o la Formación Profesional.

En el primer caso se obtiene el título de Bachiller, que permite acceder a la universidad inmediatamente (previa aprobación de una prueba de selectividad); en el segundo caso, se obtiene el título de Técnico en la rama elegida, pudiendo entrar de lleno en el mundo laboral con un título especializado y cualificado, también permite acceder a la universidad inmediatamente (previa aprobación de una prueba de selectividad).

Debido al bajo nivel promedio de educación en grados se observa que la juventud tiene poca prioridad en el sistema educativo, lo cual condiciona los altos déficits de formación de recursos humanos para el empleo productivo.

4.6 LA EDUCACIÓN BÁSICA

Preescolar, educación primaria y secundaria es la etapa de formación de los individuos en la que se desarrollan las habilidades del pensamiento y las competencias básicas para favorecer el aprendizaje sistemático y continuo, así como las disposiciones y actitudes que regirán su vida. Lograr que todos los niños, las niñas y adolescentes del país tengan las mismas oportunidades de cursar y concluir con éxito la educación básica y que logren los aprendizajes que se establecen para cada grado y nivel son factores fundamentales para sostener el desarrollo de la nación.

En una educación básica de buena calidad el desarrollo de las competencias básicas y el logro de los aprendizajes de los alumnos son los propósitos centrales, son las metas a las cuales los profesores, la escuela y el sistema dirigen sus esfuerzos.

Permiten valorar los procesos personales de construcción individual de conocimiento por lo que, en esta perspectiva, son poco importantes los aprendizajes basados en el procesamiento superficial de la información y aquellos orientados a la recuperación de información en el corto plazo.

Una de las definiciones más interesantes nos la propone uno de los más grandes pensadores, Aristóteles: "La educación consiste en dirigir los sentimientos de placer y dolor hacia el orden ético."

También se denomina educación al resultado de este proceso, que se materializa en la serie de habilidades, conocimientos, actitudes y valores adquiridos, produciendo cambios de carácter social, intelectual, emocional, etc. en la persona que, dependiendo del grado de concienciación, será para toda su vida o por un periodo determinado, pasando a formar parte del recuerdo en el último de los casos.

4.7 CAPACITACIÓN

REYES; Agustín.(2005). Define." Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal". (pág. 140).

Concretamente, es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos de trabajo, en función de las necesidades de la empresa, en un proceso estructurado con metas bien definidas.

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto.

Dados los cambios continuos en la actividad de las organizaciones, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparada para ocupar las funciones que requiera la empresa. El cambio influye sobre lo que cada persona debe saber, y también sobre la forma de llevar a cabo las tareas.

Una de las principales responsabilidades de la supervisión es adelantarse a los cambios previendo demandas futuras de capacitación, y hacerlo según las aptitudes y el potencial de cada persona.

4.7.1 APLICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Los campos de aplicación de la capacitación son muchos, pero en general entran en una de las cuatro áreas siguientes:

a) Inducción

Es la información que se brinda a los empleados recién ingresados. Generalmente lo hacen los supervisores del ingresante. El departamento de talento humano establece por escrito las pautas, de modo de que la acción sea uniforme y planificada.

b) Entrenamiento:

Se aplica al personal operativo. En general se da en el mismo puesto de trabajo. La capacitación se hace necesaria cuando hay novedades que afectan tareas o funciones, o cuando se hace necesario elevar el nivel general de conocimientos del personal operativo. Las instrucciones para

cada puesto de trabajo deberían ser puestas por escrito.

c) Formación básica:

Se desarrolla en organizaciones de cierta envergadura; procura personal especialmente preparado, con un conocimiento general de toda la organización. Se toma en general profesionales jóvenes, que reciben instrucción completa sobre la empresa, y luego reciben destino. Son los "oficiales" del futuro.

d) Desarrollo de Jefes

Suele ser lo más difícil, porque se trata de desarrollar más bien actitudes que conocimientos y habilidades concretas. En todas las demás acciones de capacitación, es necesario el compromiso de la gerencia. Aquí, es primordial el compromiso de la gerencia general, y de los máximos niveles de la organización. El estilo gerencial de una empresa se logra no solo trabajando en común, sino sobre todo con reflexión común sobre los problemas de la gerencia. Deberían difundirse temas como la administración del tiempo, conducción de reuniones, análisis y toma de decisiones, y otros.

En cualquiera de los casos, debe planificarse adecuadamente tanto la secuencia como el contenido de las actividades, de modo de obtener un máximo alineamiento.

4.7.2 LA CAPACITACIÓN COMO INVERSIÓN

La organización invierte recursos con cada colaborador al seleccionarlo, incorporarlo, y capacitarlo. Para proteger esta inversión, la organización debería conocer el potencial de sus hombres. Esto permite saber si cada persona ha llegado a su techo laboral, o puede alcanzar posiciones más elevadas. También permite ver si hay otras tareas de nivel similar que

puede realizar, desarrollando sus aptitudes y mejorando el desempeño de la empresa.

Otra forma importante en que la organización protege su inversión en recursos humanos o talento humano es por medio del planeamiento de carrera. Estimula las posibilidades de crecimiento personal de cada colaborador, y permite contar con cuadros de reemplazo.

4.7.3 CAPACITACIÓN Y COMUNIDAD

La capacitación, aunque está pensada para mejorar la productividad de la organización, tiene importantes efectos sociales. Los conocimientos, destrezas y aptitudes adquiridos por cada persona no solo lo perfeccionan para trabajar, sino también para su vida.

Son la forma más eficaz de protección del trabajador, en primer lugar porque si se produce una vacante en la organización, puede ser cubierta internamente por promoción; y si un trabajador se desvincula, mientras más entrenado esté, más fácilmente volverá a conseguir un nuevo empleo.

Las promociones, traslados y actividades de capacitación son un importante factor de motivación y retención de personal. Demuestran a la gente que en esa empresa pueden desarrollar una carrera, o alcanzar un grado de conocimientos que les permita su "empleabilidad" permanente.

4.7.4 BENEFICIOS DE CAPACITAR

La capacitación permite evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal, que ocurre generalmente entre los empleados más antiguos si no han sido re entrenados.

También permite adaptarse a los rápidos cambios sociales, como la situación de las mujeres que trabajan, el aumento de la población con títulos universitarios, la mayor esperanza de vida, los continuos cambios de productos y servicios, el avance de la informática en todas las áreas, y las crecientes y diversas demandas del mercado. Disminuye la tasa de rotación de personal, y permite entrenar sustitutos que puedan ocupar nuevas funciones rápida y eficazmente.

Por ello, las inversiones en capacitación redundan en beneficios tanto para la persona entrenada como para la empresa que la entrena. Y las empresas que mayores esfuerzos realizan en este sentido, son las que más se beneficiarán en los mercados hipercompetitivos que llegaron para quedarse.

4.8 ACTIVIDAD ARTESANAL

La práctica manualmente para la transformación de la materia prima destinada a la producción de bienes y servicios, con el auxilio de maquinaria, pero que predomine la actividad manual.

4.8.1 ARTESANO

MINTZBER; George.(2005).Manifiesta.”Un artesano es una persona que realiza labores de artesanía. Contrariamente a los comerciantes, no se dedica a la reventa de artículos sino que los hace él mismo o les agrega algún valor. En varios países es considerado como pequeño empresario (PYMES)”. (pág. 15).

Es aquel o aquello perteneciente o relativo a la artesanía .Los artesanos se caracterizan por usar materiales típicos de su zona de origen para fabricar sus productos. Cada una con materiales diferentes y que identifican el entorno de cada exponente: telas , conchas marinas, algas, cuarzo, maderas específicas, etc. De esta manera la artesanía cual embajadora, refleja la identidad de cada región y promueve la cultura de cada pueblo viajando alrededor del mundo.

Los artesanos tienen que competir con "artesanías" de otros países a precios muy baratos lo que les obliga muchas veces a bajar la calidad de su trabajos para poder sobrevivir.

4.9 ARTESANÍA

MINTZBER; George (2005). Dice. "Son objetos artísticos de significación cultural, realizados manualmente o con máquinas movidas con energía básicamente humana, en forma individual por un artesano o colectiva por una unidad productora de artesanías. Dichos objetos reflejan una autenticidad que enorgullece y revitaliza la "identidad", y deben conservar técnicas de trabajo tradicionales y los diseños autóctonos de una determinada región". (pág. 140).

Una artesanía es un producto obtenido de manera manual. Puede afirmarse que las piezas artesanales son todas distintas entre sí, lo que diferencia a la artesanía de la producción industrial o del trabajo en serie.

4.9.1 CARACTERÍSTICAS DE UN PRODUCTO ARTESANAL:

- 1) La originalidad del diseño: cada pieza debe ser particular del artesano, y la misma debe identificarlo.
- 2) El artesano debe tener oficio, que es la habilidad para manejar las herramientas y los materiales de su rubro en particular.

3) Debe tener una producción no repetitiva, las series deben de ser pequeñas y personales.

4) Debe transformar el material que labora en objeto de su creación partiendo de materias primas naturales o producto de la industria.

5) Cada pieza debe ser funcional, y ser útil al fin y/o función para la cual ha sido creada.

4.9.2 TIPOS DE ARTESANÍAS

a) Artesanía Tradicional: Para su creación se utilizan materias primas de la región y herramientas de tipo rudimentario, conservando las raíces culturales transmitidas de generación en generación. Estas son creadas por decoración.

b) Artesanía Autóctona Aborigen: Es la que mantiene viva la producción artesanal de los pueblos y comunidades indígenas, usando para ello útiles, técnicas y demás elementos proporcionados por su entorno.

c) Artesanía de Proyección Aborigen: Como su nombre lo indica establece un vínculo con los diseños de origen, pero proyecta los mismos adecuándolos siempre a los diseños de las exigencias del mercado.

d) Artesanía Típica Folclórica: Es la que permite diferenciarnos de los de más países del mundo, se identifica con nuestras sólidas raíces folclóricas, permitiendo nuestra identidad.

e) Artesanía Urbana: son aquellas que utilizan insumos y técnicas urbanas en respuesta a una necesidad de consumo.

f) Artesanía Suntuaria: como su nombre lo indica, son aquellas creadas únicamente con fines de lujo, utilizándose materias primas de alto valor brindadas por la naturaleza.

4.10 GENERALIDADES DE LA COSTURA

La costura es el método por el cual se unen dos o más telas al perforarlas y entrelazar un hilo a través de ellas, normalmente con ayuda de una aguja. También puede usarse para unir pieles, lona u otros materiales flexibles. Su empleo es casi universal entre las poblaciones humanas y se remonta a los tiempos paleolíticos (30,000AC).

La costura es usada principalmente para producir ropa y artículos para la casa, tales como cortinas, ropa de cama, tapicería y mantelería. La mayoría de las costuras en el mundo industrial son hechas con máquinas de coser. Para confeccionar un pantalón jeans, por ejemplo son necesarias más de cinco máquinas de coser diferentes.

Algunas personas cosen ropa para sí mismas y para su familia. Más a menudo las costuras caseras son para reparaciones tales como remendar una costura rasgada o remplazar un botón perdido. Una persona que cose para vivir es conocida como costurera, modista o sastre.

La costura “sencilla” se hace por razones funcionales: hacer o remendar ropa. La costura “ornamental” es principalmente decorativa, e incluye técnicas tales como fruncido, nido de abeja (punto smock), bordado y aplicaciones. La costura es la base de muchas artesanías, tales como acolchado y almazuela (también conocido como patchwork).

4.10 .1 PRENDA DE VESTIR

HARRIETA; Worsley.(2009) Define. "Ropa (también llamada vestimenta, atuendo o indumentaria) es el conjunto de prendas generalmente textiles fabricadas con diversos materiales y usadas para vestirse, protegerse." (pág.9).

Las prendas de vestir permiten al hombre protegerse estas pueden ser elaboradas ya sea artesanalmente o de forma textil.

4.11 CONFECCIÓN

CURIEL; Daniel. (2004) Define. " Acción u efecto de confeccionar algo, especialmente prendas de vestir".(pag.21).

Podemos decir que la confección está ligada a la hechura de prendas de vestir o a la actividad de fabricar vestimenta en diferentes estilos o formas.

4.11.1 MATERIALES DE CONFECCIÓN DE ROPA

Hay muchos materiales con los cuales se pueden confeccionar prendas de ropa. Se distingue entre materiales de origen natural y materiales sintéticos, como el poliéster. Entre los naturales se distinguen los de origen animal, como la seda, la lana o el cuero y los de origen vegetal como el algodón y el lino. Muchos grupos evitan el uso de materiales de origen animal por considerar su obtención como cruel hacia los animales, ya que para obtenerlos es necesario bien matarles, bien tenerles recluidos durante toda su vida.

Acción u efecto de confeccionar algo, especialmente prendas de vestir.
Hechura de prendas de vestir, actividad de fabricar prendas de vestir.

4.12 SASTRE

MINTZBER; George. (2005)Define. “Un sastre es la persona que ejerce el oficio de la sastrería, un arte que consiste en la creación de prendas de vestir principalmente masculinas (traje, pantalón, chaleco) de forma artesanal y a medida, o sea, diseñando exclusivamente de acuerdo con las medidas y preferencias de cada cliente, sin hacer un uso estandarizado de numeración preexistente. Es un oficio que ha estado presente desde hace muchísimos años” (pág. 80).

Un sastre es un artesano que se dedica a la confección de prendas de vestir es decir que tiene los conocimientos para realizar esta labor.

4.13 DENOMINACIÓN MODISTO

Es la persona que tiene por profesión el diseño y confección de prendas de vestir femeninas como vestidos, blusas, abrigos, etc. También se denomina diseñador de moda.

El modisto acuerda con su cliente el tipo de ropa que va a confeccionar concretando los detalles de la misma referidos a formas, colores, material, acabados, etc. Seguidamente toma medidas de diferentes partes de su cuerpo para establecer las dimensiones que adoptarán las prendas.

Los modistos también diseñan periódicamente colecciones de propia creación de prendas que se confeccionarán en serie. En tal caso,

realizará el escalado de los patrones para obtener las tallas que se deseen partiendo de una talla base. Cada temporada presentan sus colecciones en pasarelas de moda a las que asisten sus principales clientes así como medios de comunicación especializados.

Entre las aptitudes necesarias para ejercer el oficio de diseñador de modas figuran la creatividad y el sentido de la estética. El modisto debe conocer en profundidad los materiales textiles que existen, sus propiedades, características, aplicaciones, capacidad de transformación y terminaciones. Además, debe conocer los complementos que pueden combinar con las prendas tales como bolsos, zapatos o joyas para ofrecer en la colección una armonía de conjunto. El diseñador obtiene su inspiración en ferias profesionales, certámenes o revistas de moda tanto en lo que se refiere a los avances en materia de moda, como en la tecnología de diseño y confección relacionada con la misma.

4.14 DISEÑO DE MODAS

El diseño de modas es el arte dedicado a la confección de ropa y accesorios creados dentro de las influencias culturales y sociales de un periodo de tiempo específico. Diseñador de la figura humana para que ese fin sea logrado lo más satisfactoriamente posible.

- **Fin estético:** Pretende crear una respuesta en quién lo observa siendo la belleza su único eje.
- **Fin ergonómico:** Diseño de una cobertura en perfecta armonía con la fisiología humana, haciendo que ésta mejore en uno o varios aspectos.
- **Fin de personalidad:** Mediante la cobertura se sugiere un tipo de vida, inclinaciones políticas, culturales, religiosas o de carácter.
- **Fin de situación:** Analizando el envoltorio se sitúa al individuo en un contexto histórico y geográfico concreto.

- **Fin emotivísta:** Mediante la imagen que se proyecta, se induce una respuesta emotiva.

4.14.1 EL DISEÑO DE MODAS ES UN ARTE

Todos sabemos que lo que vestimos dice mucho sobre nuestra personalidad, por esto el diseño de moda es una disciplina de gran importancia en el mundo de hoy. Aunque muchos creen que es algo superficial, lo cierto es que es toda un arte.

El mundo del diseño de modas es extravagante, glamoroso y extremadamente variado. Cada temporada, los diseñadores de moda nos presentan sus colecciones, con estampados y colores originales, y estilos exquisitos, generando nuevas tendencias.

4.14.2 IMPORTANCIA DEL DISEÑO DE MODAS

La importancia es tan grande que la ropa que vestimos marca puntos en el tiempo nos ofrece una multiplicidad de diseños y estilos, que permite que cada persona pueda tener su propio look. Gracias a la influencia de distintas culturas, las telas y los estampados disponibles son increíbles y muchos de ellos, exóticos. Además, muchas modas pasadas todavía tienen gran influencia en la actualidad, proporcionando más posibilidades.

En el ámbito empresarial el diseño de modas se destaca con el fin no solo de incrementarla creatividad de poder mantener una competitividad tanto en el ámbito nacional e internacional sino de conseguir en el mercado un mayor prestigio y reconocimiento.

Por todas estas cuestiones los profesionales en diseño de modas deben tener conocimientos teóricos, prácticos suficientes para responder a las exigencias del mercado además de estar dotado de capacidad crítica y de habilidad para saber captar las tendencias y costumbres del consumidor.

El profesional debe buscar equilibrio entre tendencias y producción industrial es decir debe ser creador, técnico y estar abierto a la sociedad para captar costumbres del vestir en una constante evolución.

El arte del diseño y la moda determinan el concepto de elegancia está estrechamente vinculado a la industria textil sin cuya producción la moda no tendría razón de existir.

Desde que los hombres han descubierto el procedimiento de tejer los hilos de cualquier material y obtener esa cosa que llamamos telas. No se ha detenido en su investigación, ya sea sobre la manera de obtener nuevas fibras como en la forma de trabajarla.

Se ha estudiado las formas más interesantes y preciosas maneras de mostrar cada año algo nuevo que puede ser tomado en cuenta. A veces a la moda en cuestión de telas le da por poner sobre el tapete, no la más precioso sino las más originales a las que tienen calidad de convertirse en telas. Ej. : Cáñamo, algodón; que a veces en determinadas ocasiones se prefiere a las modas de seda, con todo no representa para este ningún desprestigio, pues de todos modos la seda goza siempre del mayor favor de la moda, como son vestidos de gran gala y telas especiales como son: shantung, surah, crespones, organzas, tafetán, terciopelo de seda.

4.15 EL MERCADO

El mercado es un espacio en el que se da libertad a las habilidades individuales de cada quien para ofrecer y hacer valer su producto por medio de estrategias, bien sean publicitarias o de relación con otros individuos; para así conseguir sustento y obtener un mejor nivel de vida.

4.15.1 CLASIFICACIÓN DE LOS MERCADOS

Los mercados pueden tener diversas clasificaciones, y su división depende de:

ÁREA GEOGRÁFICA:

- Locales: Se localizan en un ámbito geográfico muy restringido la localidad.
- Regionales: Abarcan varias localidades integradas en una región geográfica o económica. A nivel internacional estos mercados forman bloque económicos como el Mercado Común Europeo.
- Nacionales: Integran la totalidad de las transacciones comerciales internas que se realizan en un país; también se le llama mercado interno.
- Mundial: El conjunto de las transacciones comerciales internacionales (entre países) forman el mercado mundial. También se le llama mercado internacional o mercado globalizado.

TIPO DE PRODUCTO OFRECIDO

- DE MERCANCÍAS: Cuando en el mercado se ofrecen bienes producidos específicamente para venderlos; por ejemplo, mercado del calzado, de ropa, del café, etcétera.
- DE SERVICIOS: Son aquellos en que no se ofrecen bienes producidos sino servicios; el más importante es el mercado de trabajo.

TIEMPO DE FORMACIÓN DEL PRECIO

- DE OFERTA INSTANTÁNEA: En este tipo de mercado el precio se establece rápidamente y está determinado por el precio de reserva (último precio al cual vendería el productor).
- DE CORTO PLAZO: En este mercado el precio no se establece rápidamente y se encuentra determinado en gran parte por los costos de producción. La empresa puede variar la proporción en que emplea sus recursos pero no todos. En este tipo de mercado también se incluye el de mediano plazo con las mismas características que el de periodo corto.
- DE LARGO PLAZO: El precio se establece lentamente y está determinado en buena medida por los costos de producción es un periodo lo bastante largo para que la empresa cambie la proporción en que utiliza sus recursos productivos (puede incluso variar todos).

Además un mercado se clasifica de acuerdo con la competencia que se establece en el mismo:

4.16 LA COMPETENCIA

Hoy en día, se suele otorgar la prioridad a la actitud de los agentes económicos considerando que son las estrategias las que dan origen a las estructuras. En este sentido, las modificaciones de las estructuras de mercado serán endógenas y vendrán impulsadas por las políticas de las entidades que configuran el sector de actividad en cuestión.

La empresa es, ante todo, una unidad de decisión que tiende cada vez más a ser proactiva apoyándose en un estilo de dirección exploratorio que la conduce a transformar sus estructuras y las del mercado, siempre que goce de un elevado poder de negociación y sea capaz de influir en las actitudes de los competidores.

TIPOS DE COMPETENCIA

La existencia de barreras de entrada a la movilidad o de salida. Afecta directamente a la estructura de los mercados.

- **Transparencia del mercado:** Todas las empresas tienen a su disposición una información completa y veraz facilitada por el mercado.
- **Libre entrada y salida:** No existen barreras u obstáculos que entorpezcan la entrada o salida de una empresa en el mercado.
- **Uniformidad y homogeneidad del producto:** Los artículos ofrecidos por las empresas presentan las mismas características y son perfectamente sustituibles.
- **Independencia de los agentes económicos:** Ausencia de restricciones o acuerdos que incidan en el comportamiento de los vendedores o compradores.

- **Libre movilidad de los factores de producción:** La disponibilidad de los medios y recursos de producción es idéntica para todos los productores.

4.16.1 MERCADO DE COMPETENCIA PERFECTA

Es aquel en el que no se ofrece ventaja alguna a los productores, en donde todos los mecanismos referentes al mercado no se ocupan en un productor específico, sino en todos. Es igualmente aquel mercado en el cual, dadas las condiciones de apertura, el libre flujo de las mercancías llega a un punto máximo.

En la competencia perfecta el precio se fija cuando la oferta y la demanda son las mismas; el punto donde coinciden la oferta y la demanda se conoce como precio de equilibrio

Las condiciones con las que debe cumplir todo Mercado Perfecto o de competencia perfecta son: Homogeneidad del Producto, Movilidad de recursos sin restricciones, Liquidación total de productos, Gran número de vendedores y compradores, Libre competencia, Información y racionalidad de los agentes.

En competencia perfecta se considera que el único objetivo de la empresa es el de maximización de los beneficios. De esta forma, las empresas tendrán que intentar alcanzar el equilibrio definiendo el nivel de producción óptimo que les permita maximizar su beneficio a corto plazo.

Tres son las reglas que establecerán dicho nivel de producción:

1. A corto plazo, una empresa mantendrá la actividad productiva si su ingreso total es superior o igual a su coste variable total.
2. El ingreso marginal debe ser igual al coste marginal.
3. Cuando el nivel de producción se reduzca, el coste marginal será inferior al ingreso marginal, y cuando el nivel de producción se incremente, el coste marginal, será superior al ingreso marginal.

4.16.2 MERCADO DE COMPETENCIA IMPERFECTA

En la medida en que determinado mercado no cumpla con las características de la competencia perfecta, se alejará de ella o bien será un mercado con mayor o menor imperfección y con mayor o menor competencia.

La competencia imperfecta es una estructura competitiva intermedia entre la competencia perfecta y el monopolio, presentando diferentes formas : la competencia monopolística, el oligopolio y el duopolio.

La concurrencia imperfecta admite que las empresas no sólo compiten por el lado de los costes sino también a través de otras características diferenciadoras como la calidad, la imagen, la distribución, el servicio pos venta, etc., aunque actualmente su justificación se fundamenta en la existencia de barreras de entrada, a la movilidad y de salida.

En un contexto de competencia imperfecta, cada empresa intentará asegurarse el control de una cuota de mercado ofreciendo un producto

menos oneroso o diferente al propuesto por sus competidores y más acorde con las necesidades de los compradores.

Esta diferenciación exclusiva que una empresa conseguirá alcanzar es lo que le dará su carácter de monopolio respecto a los demás competidores.

La competencia monopolística: Considerando la importancia, cada vez mayor, que los consumidores conceden a determinados atributos no relacionados directamente con el precio de los bienes y servicios, las empresas procuran. Una sólida ventaja competitiva de diferenciación esta ayuda a la empresa a identificarse con la sociedad, ajustando, de la mejor forma posible, la calidad de la oferta a los requisitos de la demanda. A corto plazo, una empresa podrá obtener beneficios, pero, a largo plazo, la empresa sólo conseguirá cubrir los costes y sus beneficios tenderán hacia cero.

El oligopolio: Entendemos por estructura oligopolística la situación en la que unos pocos productores controlan la totalidad del mercado.

En estos casos, las estructuras oligopolísticas no se determinarán por el número intrínseco de empresas que configuran el sector sino por la cuota de mercado controlada por las principales compañías de esa rama de actividad. Utilizando el índice discreto de concentración

En el caso del oligopolio perfecto, la diferenciación no se impone porque las empresas concernidas fabrican productos primarios y compiten a través de los costes que llegan a comprimir obteniendo economías de escala.

El oligopolio imperfecto, surge en sectores de bienes de consumo corrientes en crecimiento, ya que las compañías utilizan la

diferenciación para mantener el interés de sus clientes, captar una demanda latente y acelerar, de esta forma, su desarrollo.

El duopolio: Las dos empresas poseen un monopolio tecnológico o una experiencia que no quieren compartir con posibles competidores o que nadie puede arrebatárselas por no disponer de una capacidad similar a la suya (Coca-Cola y Pepsi-Cola).

La extensión del mercado y el nivel de exigencias reclamado por los clientes pueden conducir a las empresas a crear unos consorcios hasta tal punto que al final sólo persistan dos opciones por parte de la oferta (Boeing y McDonnell Douglas).

El imperativo del coste puede obligar a las empresas a incrementar sus capacidades de producción para obtener economías de escala y a buscar efectos sinérgicos positivos para controlar el mercado y hacer frente a posibles nuevos competidores

4.16.3 VENTAJAS QUE TRADICIONALMENTE SE IMPUTAN A LA COMPETENCIA

La descentralización y dispersión del poder, ya que ninguna organización se encuentra en condición de imponer su voluntad en un mercado multitudinario.

La resolución impersonal de los problemas económicos al operar la «mano invisible» del mercado, la cual no se ve teledirigida por la prepotencia de unos poderes privados o públicos. Esta «mano invisible» refleja la contribución. Aunque frente a ella surge con fuerza

la «mano visible» representada por el empresario o la función directiva, que elabora y aplica la estrategia de la empresa en su mercado

La distribución de los recursos y el grado de satisfacción procurado a los clientes. De esta manera, los consumidores adquirirán sus productos al mejor precio lanzado por la empresa que haya elegido la combinación de factores de producción más adecuada.

4.17 ESTRATEGIA COMPETITIVA

Esencialmente, la definición de una estrategia competitiva consiste en desarrollar una amplia fórmula de cómo la empresa va a competir, cuáles deben ser sus objetivos y que políticas serán necesarias para alcanzar tales objetivos.

La estrategia competitiva es una combinación de los fines (metas) por los cuales se está esforzando la empresa y los medios (políticas) con las cuales está buscando llegar a ellos.

4.17.1 CLASES DE ESTRATEGIAS COMPETITIVAS

La estrategia competitiva será el conjunto de acciones ofensivas o defensivas que permiten mantener la posición competitiva de la empresa en el sector industrial, mejorarla según determinada política de desarrollo o buscar una nueva posición dentro o fuera del sector de la actividad, para obtener un mejor rendimiento del capital invertido.

Las estrategias competitivas básicas, según la naturaleza competitiva podemos decir que son las siguientes:

a) Liderazgo de Coste: Consiste en procurar ser líder en costes en el sector, para lo que se llevarán a cabo todas aquellas acciones que logren producir y vender al menor coste.

b) Diferenciación: Clara orientación hacia los mercados y a atender las necesidades y características del consumidor potencial. Los métodos para diferenciar el producto respecto a sus competidores pueden ser diversos, tales como tecnológicos, de imagen de marca, diseño, servicio postventa, entre otros.

c) Segmentación o especialización: Consiste en buscar un enfoque competitivo reducido o dirigido hacia un segmento del sector o del mercado

4.18 MARCO LEGAL DE LOS ARTESANOS

4.18.1 LEY DE DEFENSA DEL ARTESANO

FECHA PROMULGACIÓN: 5-11-1953

- **OBJETIVOS Y ÁMBITO:** Defensa y amparo a los artesanos, para hacer valer sus derechos por sí mismos o por medio de las asociaciones gremiales, sindicales e interprofesionales existentes.
- **Órgano Administrativo:** Junta Nacional de Defensa del Artesano, JNDA.
- **Responsabilidades de la JNDA:** Vela por intereses técnico-profesionales y económico-sociales de los artesanos. Otorgamiento de títulos, calificación y recalificación de talleres, concesión de carné profesional y el perfeccionamiento y capacitación de los artesanos.

4.18.2 LEY DE FOMENTO ARTESANAL

FECHA DE PROMULGACION: 15-01-65

Ley del Fomento de Artesanía y de la Pequeña Industria

- **OBJETIVOS Y ÁMBITO:** Desarrollo y fomento artesanal de producción, servicios y artística, ampara a los artesanos, en forma individual de asociaciones, cooperativas, gremios o uniones artesanales. Instrumento de fomento y desarrollo.
- **Órgano Administrativo:** Comité Interinstitucional de Fomento Artesanal.

4.18.3 LEY DE FOMENTO ARTESANAL EXONERACIONES FISCALES-TRIBUTARIAS.

- Exoneración total de los derechos e impuestos a la importación de maquinaria, equipos, herramientas, materia primas, envases, materiales de embalaje.
- Exoneración total de los impuestos que graven la exportación de artículos de artesanía
- Exoneración de derechos y demás impuestos a la constitución y reforma de estatutos.
- Exoneración de los impuestos y derechos de la Patente Municipal
- Exoneración total de los impuestos a los capitales en giro.
- Exoneración total de derechos e impuestos fiscales, provinciales y municipales, a la transferencia de dominio de inmuebles para fines

de instalación, funcionamiento, ampliación o mejoramiento de los talleres, centros y almacenes artesanales.

- Exoneración de los impuestos que graven las transacciones mercantiles y la prestación de servicios.
- Concesión de abono tributario del 15% sobre las exportaciones de artesanías

CAPÍTULO V

5. LA PROPUESTA

5.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA.

Plan de capacitación para los Artesanos del Gremio de Maestros Sastres Modistas de la Ciudad de Ibarra

5.2 ANTECEDENTES

El poco interés y resistencia por la capacitación por parte de los artesanos de la confección reviste de una gran complejidad. A pesar de que las autoridades de la institución realizan acciones destinadas al fortalecimiento de la formación no han logrado cumplir con dichas acciones. Es por ello que es indispensable determinar estrategias destinadas que pongan énfasis en una capacitación más integral y que se vinculen a la situación individual de los artesanos de la confección.

En relación con lo determinado anteriormente, se ha elaborado un Plan de capacitación, con el propósito de que la capacitación esté orientada a mejorar y desarrollar las capacidades de los participantes para resolver sus problemas.

Los directivos de la institución tienen amplia perspectiva y un claro significado de la estructura y compromiso, que tiene un plan de capacitación y que este se consigue con el soporte y a acoplamiento del factor humano; esto debe ser socializado y motivado para que exista la verdadera necesidad de crear la predisposición y la necesidad de adquirir nuevos conocimientos en los artesanos de la confección.

5.3 JUSTIFICACIÓN

El presente plan de capacitación se lo realizará con el objeto de que los artesanos de la confección adquieran el mejoramiento y desarrollo de sus capacidades individuales, para la satisfacción específica de las necesidades en su ámbito laboral

El plan de capacitación es de suma importancia porque se pretende que los sastres modistas sean más competentes y hábiles, al utilizar y desarrollar sus actitudes. De esta manera, la organización se volverá un ente que permite encaminar y desarrollar destrezas, propiciar un cambio en el comportamiento de las personas sobre los problemas que les afectan y su participación en las soluciones. De esta forma la institución, será una ejemplo para otras organizaciones.

Los propósitos de los planes de capacitación es conseguir el fortalecimiento y desarrollo integral de los actores directivos, socios y sociedad para tener calidad educativa y convivencia armónica.

La aplicación del plan de capacitación, se constituirá en una experiencia nueva que requiere responsabilidad y compromiso de todos los actores con el fin de ir de manera gradual hacia el logro de la formación integral de los sastres modistas de la Ciudad de Ibarra permitiendo así a incrementar sus conocimientos, habilidades y cualidades.

También porque es una necesidad urgente, debido al constante cambio tecnológico y la necesidad de poder acceder a ella con este plan se permitirá que los sastres modistas tomen decisiones adecuadas de acuerdo a una formación integral para solucionar los problemas. Sin una buena formación no es posible incrementar la productividad y calidad del

trabajo. Puede haber una infraestructura, equipamiento excelente en los talleres artesanales, pero si no existe el personal altamente calificado, todo lo demás sale sobrando.

5.4 OBJETIVOS

5.4.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar un Plan de capacitación para los Artesanos del Gremio de Maestros Sastres Modistas de la Ciudad de Ibarra.

5.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Crear conciencia de la necesidad de mejorar el conocimiento y las habilidades de los sastres modista de la Ciudad de Ibarra.
- Preparar e integrar a los sastres modistas en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos.
- Desarrollar habilidades y actitudes necesarias para mejorar el desempeño en la actividad artesanal de los sastres modistas.

5.5 METAS

A partir de la aplicación del plan de capacitación se pretende alcanzar lo siguiente:

- Mejorar en un 70% la eficiencia en la producción artesanal de prendas de vestir.

- Que en un 80% las instituciones Gremiales sean espacios de garantía de educación de calidad.
- Que las instituciones Gremiales estén involucradas en un 60% con las necesidades, los cambios evolutivos del entorno y que posibilite en los socios el desarrollo de una actitud crítica frente a las diversas situaciones que deba enfrentar.
- Que en un 50% se establezcan acuerdos a futuro entre organizaciones para que se fortalezcan vínculos que permitan mejorar la capacitación.
- En un 80% actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de la actividad artesanal .Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- En un 65% ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Institución.
- Apoyar en un 40% la continuidad y desarrollo institucional.
- Incrementar en un 40% los ingresos de los artesanos del gremio de la confección.

5.6 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

5.6.1 PLAN DE CAPACITACIÓN

Un plan de capacitación es la traducción de las expectativas y necesidades de una organización para y en determinado periodo de tiempo. Éste corresponde a las expectativas que se quieren satisfacer, efectivamente, en un determinado plazo, por lo cual está vinculado al recurso humano, al recurso físico o material disponible, y a las disponibilidades de la empresa.

La capacitación en la empresa debe brindarse en la medida necesaria haciendo énfasis en los aspectos específicos y necesarios para que el empleado pueda desempeñarse eficazmente en su puesto.

El plan de capacitación es una acción planificada cuyo propósito general es preparar e integrar al talento humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo. La capacitación en la empresa debe brindarse en la medida necesaria haciendo énfasis en los aspectos específicos y necesarios para que el empleado pueda desempeñarse eficazmente en su puesto.

El plan de capacitación conlleva al mejoramiento continuo de las actividades laborales. Esto con el objeto de implementar formas óptimas de trabajo. En este sentido, el plan va dirigido al perfeccionamiento técnico y teórico del empleado y el trabajador; para que el desempeño sea más eficiente en funciones de los objetivos de la empresa. Se busca producir resultados laborales de calidad, de excelencia en el servicio; por otra parte, prever y solucionar problemas potenciales dentro de la organización.

A través del plan de capacitación, el nivel del empleado se adecua a los conocimientos, habilidades y actitudes que son requeridos para un puesto de trabajo.

5.6.2 SOCIALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Para posibilitar la apropiación del plan de capacitación por parte de los actores se establecerá aspectos importantes de la capacitación mediante dos acciones que conlleven a la reflexión permanente sobre cada una y permita la concertación de acuerdos, y el cumplimiento de compromisos los cuales se convertirán en los principios metodológicos orientadores.

Los aspectos reflexivos que se proponen están determinados de la siguiente manera:

- **Detectar necesidades de capacitación (DNC)**

Los directivos, trabajadores y socios deben permanecer alerta a los tipos de capacitación que se requieren, cuándo se necesitan, quién los precisa y qué métodos son mejores para el conocimiento, habilidades y capacidades necesarios.

La evaluación de necesidades comienza con un análisis del Gremio. Los directivos deben establecer un contexto para la capacitación decidiendo dónde es más necesaria, cómo se relaciona con las metas estratégicas y cuál es la mejor manera de utilizar los recursos organizacionales. El análisis de tareas se utiliza para identificar los conocimientos, habilidades y capacidades que se requieren. El análisis de personas se emplea para identificar quiénes necesitan capacitación.

- **Difundir la Importancia del diseño del plan de capacitación**

Los directivos deben obtener asesoramiento de profesionales en la rama de la capacitación y transmitir mediante asambleas a los demás miembros de la institución argumentando lo siguiente. Los expertos creen que la importancia en el diseño de un plan de capacitación en la institución debe enfocarse al menos en 3 cuestiones relacionadas:

- Objetivos de capacitación
- Deseo y motivación de las personas
- Principios de aprendizaje

5.6.3 PROCESO DE ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN

Para la elaboración de un plan de capacitación se consideran, por lo menos, tres aspectos:

- **Distribución personalizada de los recursos:** Se enfoca en lograr que la mayor cantidad de empleados participen en el plan de capacitación. Es necesario fijar el presupuesto disponible para asignar la capacitación.
- **Distribución centrada en la capacitación específica:** Está destinada a resolver las debilidades de la organización. Por ello, las acciones se orientan a temas que pueden estar alejados de los intereses de los empleados.
- **Distribución orientada a la capacitación específica dando la principal razón de la capacitación general:** El proceso de detección de necesidades da cuenta de las fortalezas, en la medida que se han considerado todas las perspectivas y expectativas de la organización.

Los planes de capacitación exigen una planificación que incluye los siguientes elementos:

- Abordar una necesidad específica a cada vez.
- Definir de manera evidente el objetivo de la capacitación.
- Dividir el trabajo que se va a desarrollar, sea en módulos o ciclos.
- Elegir el método de capacitación según la tecnología que se posee.
- Definir los recursos para implementar la capacitación. Tipo de instructor, recursos audiovisuales, equipos o herramientas, manuales, etc.
- Definir el personal que va a ser capacitado:
- Número de personas.
- Disponibilidad de tiempo.
- Grado de habilidad, conocimientos y actitudes.
- Características personales.

- Determinar el sitio donde se efectuará la capacitación, si es dentro o fuera de la empresa.
- Establecer el tiempo y la periodicidad de la capacitación.
- Calcular la relación costo-beneficio del plan de capacitación.
- Controlar y evaluar los resultados del plan verificando puntos críticos que requieran ajustes o modificaciones.

5.6.4 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE DEBE CUMPLIR UN PLAN DE CAPACITACIÓN

El plan de capacitación está constituido por cinco pasos, que a continuación se mencionan:

- Detección y análisis de las necesidades. Identifica fortalezas y debilidades en el ámbito laboral, es decir, las necesidades de conocimiento y desempeño.
- Diseño del plan de capacitación: Se elabora el contenido del plan, folletos, libros, actividades.
- Validación del plan de capacitación: Se eliminan los defectos del plan haciendo una presentación a un grupo pequeño de empleados.
- Ejecución del plan de capacitación: Se dicta el plan de capacitación a los trabajadores.
- Evaluación del plan de capacitación: Se determinan los resultados del plan, los pros y los contras del mismo.

5.6.5 ASPECTOS QUE SE DEBE TOMAR EN CUENTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Existe una amplia variedad de métodos o técnicas para capacitar. El mejor método depende de:

- La efectividad respecto al costo.
- El contenido deseado del programa.
- La idoneidad de las instalaciones con que se cuenta.
- Las preferencias y la capacidad de las personas.
- Las preferencias y capacidad del capacitador.
- Los principios de aprendizaje a emplear.

La ejecución de la capacitación presupone:

- Adecuación del plan de capacitación a las necesidades de la organización.
- Calidad del material de capacitación.
- Cooperación del personal de Gremio
- Calidad y preparación de los instructores.
- Calidad de los aprendices.

Otros métodos fuera del trabajo incluyen las conferencias o discusiones. La capacitación en el aula, la instrucción programada, la capacitación por computadora, las simulaciones, los circuitos cerrados de televisión, la capacitación a distancia y los discos interactivos de video. Todos estos métodos pueden suponer una aportación al esfuerzo de capacitación de un costo relativamente bajo en relación con la cantidad de participantes que es posible acomodar.

5.6.6 PROCESO DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Permite estimar el logro de los objetivos propuestos y retroalimentar el proceso. Existen cuatro criterios básicos para evaluar la capacitación:

- **Reacciones:** Los participantes felices tienen más probabilidades de enfocarse en los principios de capacitación y utilizar la información en su trabajo.
- **Aprendizaje:** Probar el conocimiento y las habilidades antes de un programa de capacitación proporciona un parámetro básico sobre los participantes, que pueden medirse de nuevo después de la capacitación para determinar las mejoras.
- **Comportamiento:** El comportamiento de los participantes no cambia una vez que regresan al puesto. La transferencia de la capacitación es una implantación efectiva de principios aprendidos sobre los que se requiere en el puesto. Para maximizar se pueden adoptar varios enfoques:
 - Presentar elementos idénticos.
 - Enfocarse en los principios generales.
 - Establecer un clima para la transferencia.
- **Resultados:** Con relación a los criterios de resultados, se piensa en términos de la utilidad de los programas de capacitación.

Para realizar una evaluación adecuada, deben considerarse dos aspectos principales:

- La evaluación del desempeño de la tarea específica que el trabajador realiza: En ésta se examinan los siguientes aspectos:
 - Cumplimiento de la cuota de trabajo.
 - Habilidad demostrada en realización del trabajo.
 - Dominio de la técnica necesaria.
 - Interés demostrado en el trabajo.
 - Uso de elementos, materiales máquinas de trabajo, etc.

- La evaluación de las características personales del trabajador: Se analizan aspectos tales como:
 - Espíritu de colaboración.
 - Espíritu de superación.
 - Responsabilidad.
 - Iniciativa.
 - Actitud positiva.
 - Asistencia y puntualidad.
 - Disciplina en el trabajo.
 - Relaciones humanas con sus compañeros de trabajo

La etapa final del plan de capacitación, es la evaluación de los resultados obtenidos. Esta evaluación debe considerar dos aspectos:

- Determinar si la capacitación produjo las modificaciones deseadas en el comportamiento de los empleados.
- Verificar si los resultados de la capacitación presenta relación con la consecución de las metas de la empresa.

Además de los dos aspectos anteriores, es necesario determinar si las técnicas de capacitación empleadas son efectivas. La evaluación de los resultados del entrenamiento puede hacerse entre niveles:

- Nivel organizacional: En este nivel la capacitación debe proporcionar resultados como aumento de la eficiencia.
- En el nivel de los recursos humanos: Proporciona resultados como aumento de la eficiencia individual de los empleados.
- Nivel de las tareas y operaciones: En este nivel debe proporcionar resultados como aumento de la productividad, mejoramiento de la calidad de los productos y los servicios.

5.6.7 PARA LA REALIZACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN EN EL GREMIO DE MAESTROS SASTRES MODISTAS DE LA CIUDAD DE IBARRA SE DEBE TOMAR ENCUESTA LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

- **Productividad:** Las actividades de capacitación deben aplicarse a los empleados nuevos sino también a los trabajadores con experiencia y a los socios de gremio. La instrucción debe ayudarles a incrementar su rendimiento y desempeño en sus asignaciones laborales actuales.
- **Calidad:** Los programas de capacitación y desarrollo deben ser apropiadamente diseñados e implantados también contribuyen a elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos y cuando tienen los conocimientos y habilidades laborales necesarios son menos propensas a cometer errores costosos en el trabajo.
- **Planeación de los Recursos Humanos:** La capacitación y desarrollo del empleado puede ayudar al Gremio a satisfacer necesidades futuras de personal.
- **Prestaciones indirectas:** Muchos, trabajadores y socios, especialmente los directivos del Gremio consideran que las oportunidades educativas son parte del paquete total de remuneraciones. Esperan que la institución pague los programas que aumenten los conocimientos y habilidades necesarias.
- **Salud y Seguridad:** La salud mental y la seguridad física de un empleado, directivo y socio suelen estar directamente relacionados con los esfuerzos de capacitación y desarrollo del Gremio. La capacitación adecuada puede ayudar a prevenir accidentes, mientras que en un ambiente laboral seguro puede conducir actividades más estables por parte del los agremiados.

- **Prevención de la Obsolescencia:** Los esfuerzos continuos de capacitación son necesarios para mantener actualizados a todos los miembros de la institución, primordialmente los relacionados con los avances actuales en sus campos laborales respectivos.

La Obsolescencia puede definirse como la discrepancia existente entre la destreza de un trabajador y la exigencia de su trabajo.

La Obsolescencia puede controlarse mediante una atención constante al pronóstico de las necesidades de conocimientos, el control de cambios tecnológicos y la adaptación de los individuos a las oportunidades así como los peligros del cambio tecnológico.

- **Desarrollo Personal:** No todos de los beneficios de capacitación se reflejan en esta misma. En el ámbito personal los individuos también se benefician de los programas de desarrollo , les dan a los participantes una gama más amplia de conocimientos, una mayor sensación de competencia y un sentido de conciencia, un repertorio más grande de habilidades y otras consideraciones, son indicativas del mayor desarrollo personal.

5.6.8 INSTAURAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN EN EL GREMIO DE MAESTROS SASTRES MODISTAS DE LA CUIDAD DE IBARRA

Indudablemente, tiene que ser un proceso interactivo, en el que se involucren directivos, trabajadores y socios cada uno de ellos debe conversar y definir conjuntamente un plan de capacitación que incluya todos los aspectos considerados primordiales necesarios para lograr el fin propuesto. Esto significa que la institución tendrá un plan de capacitación enmarcado indiscutiblemente en un marco general de lineamientos y procedimientos.

Suscitar el diálogo es una complejidad, cuando la cultura dominante promueve la negación del diálogo y la concertación. Se necesita voluntad de respetar y escuchar al otro, aceptar la diversidad de puntos de vista e intereses. A veces hará falta alguien que facilite el proceso, y eso es lo que se debe tener en cuenta para que se acepten sugerencias en el momento que lo amerite. De hecho, la propia infraestructura del Gremio deberá estar acorde con el propósito.

5.7 ESQUEMA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN

1. Introducción
 - 1.1 Propósito
 - 1.2 Alcance
 - 1.3 Referencias
 - 1.4 Perspectiva general
2. Objetivo General
3. Objetivos Específicos
4. Actividades del plan
 - Actividades de capacitación
 - Actividades de comunicación y difusión
 - Actividades de sistematización y retroalimentación
5. Recursos para la ejecución
6. Estructura programática

5.8 DESARROLLO

1. INTRODUCCIÓN

El talento humano más importante en cualquier organización gremial de la confección lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Además este es imprescindible en un taller de confección de prendas de vestir, en el cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los recursos.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad.

Sin embargo, en la mayoría de organizaciones, ni la motivación, ni el trabajo en equipo tienen el nivel de trato que sea deseable, dejándose con ello de aprovechar significativos aportes de la fuerza laboral y por consiguiente el de obtener productividad.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones y talleres artesanales, direccionado a la optimización de tiempo y recursos.

En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación para los Artesanos del Gremio de Maestros Sastres Modistas en el área del

desarrollo del talento humano y mejora en la calidad de la confección, dada la conexión entre habilidades y el uso de nuevas tecnologías. No obstante, se considera que los temas de capacitación a tratar ameritan actividades especializadas que se enumeran más adelante.

1.1 PROPÓSITO

El propósito del plan de capacitación es elevar el nivel de conocimientos de los artesanos de la confección, desarrollar las destrezas en el manejo de las herramientas de organización, investigación, planificación, negociación, gerencia y administración, tecnología entre otros. Propiciar un cambio en el comportamiento de los artesanos sobre los problemas que les afectan y su participación en las soluciones.

Fomentar la modernización y tecnificación de procesos de confección de prendas de vestir con alto valor agregado. Insertar artesanos en el mundo de la moda y de marcas propias. Estimular la inversión y generación de empleo.

1.2 ALCANCE

El presente plan de capacitación es de aplicación para todos los artesanos de la confección de prendas de vestir que son parte del Gremio de Maestro Sastres Modistas de la Ciudad de Ibarra.

Además se debe tomar en cuenta que los procesos de capacitación para el fortalecimiento de los conocimientos deben permitir a los artesanos de la confección tener una posición que les permita desempeñar capacidad

y disposición de orientar y coordinar sus actividades con sus empleados y clientes. A demás deben ser reconocidos por el gobierno local como entes generadores de desarrollo.

1.3 REFERENCIAS

Cabe mencionar que gran parte de esta propuesta de capacitación es el resultado obtenido en el desarrollo operativo del diagnóstico de la presente investigación y de los procesos de acción-reflexión-acción, individual y colectiva de las autoridades del Gemio de Maestros Sastres Modistas de la Ciudad de Ibarra.

1.4 PERSPECTIVA

El Plan de Capacitación desde la perspectiva del fortalecimiento de la educación, permitirá producir cambios significativos al interior de la organización artesanal dotándoles de los medios necesarios para responder a la solución o mitigación de las necesidades planteadas.

Además permitirá agilizar el progreso y modernización de la confección de prendas de vestir. Consolidar una actividad artesanal innovadora con fuertes capacidades tecnológicas. Impulsar la producción de prendas de vestir con mayor valor agregado que aseguren la generación de empleo e inversión sustentables.

Esta perspectiva hace que las autoridades tengan que asumir la responsabilidad de guiar hacia los cambios que se den e interpretar las demandas en función de las prácticas que se van desarrollando en el sector de la confección.

2. OBJETIVO GENERAL

Procurar el desarrollo sostenido de los artesanos de la confección a través del mejoramiento y desarrollo de las capacidades. .

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Impulsar proyectos de capacitación que permitan mejorar las habilidades y capacidades de los artesanos de la confección en forma progresiva.
- Mejorar la capacidad de gestión y administración en el Gremio de artesanos de la confección para la obtención y mejoramiento de la calidad de servicios básicos y sociales.
- Establecer convenios con instituciones educativa v con el fin de responder con calidad a los requerimientos y agencias de las nuevas demandas de formación y el desempeño profesional.
- Construir y utilizar mecanismos, instrumentos y medios didácticos que propicien experiencias de aprendizajes significativas para el desempeño profesional de los artesanos de la confección.

4. ACTIVIDADES DEL PLAN

El plan de capacitación deberá contener actividades a tres niveles:

- **Actividades de capacitación**

Las actividades de capacitación propiamente dichas se realizarán, básicamente, mediante la organización y realización de cursos talleres y eventos orientados a recrear los conocimientos, habilidades y destrezas específicas.

Las actividades de capacitación estarán dirigidas principal aunque no exclusivamente, a líderes, funcionarios y miembros activos de las organización.

- **Actividades de comunicación y difusión**

El objetivo de estas actividades es el de difundir y retroalimentar y facilitar la organización y ejecución de eventos de capacitación. Además se establece el rol y el perfil que debe tener el capacitador también se comunica a los actores de la capacitación.

EL ROL DEL CAPACITADOR

El capacitador debe tener buen conocimiento de la temática, entender las necesidades de capacitación, conocer la realidad de trabajo de los participantes, clarificar los objetivos del curso, seleccionar los materiales y actividades para lograr los objetivos. Además, el capacitador debe:

- Prepararse bien
- Crear un ambiente agradable de trabajo
- Clarificar y guiar
- Motivar los participantes
- Construir sobre conocimiento ya existente
- Ser flexible y creativo
- Moderar y facilitar las discusiones
- Ser participativo y no estar sólo en el control de los resultados del curso

El capacitador tiene una función muy importante en el sentido de que debe:

- Diseñar el curso de tal manera que sea relevante para los participantes
- Enfocar siempre las discusiones sobre hechos en vez de generalidades y suposiciones
- Recordar siempre el enfoque de género: hombres y mujeres

- Mostrar que el Análisis de Género es importante para el trabajo diario de los participantes

CARACTERÍSTICAS DE LOS CAPACITADORES.-Se mencionan a continuación los aspectos más relevantes que deben tener un instructor o capacitador.

- Profesional que posea conocimientos y capacidad de análisis del tema de capacitación.
- Adaptabilidad
- Sinceridad
- Sentido del humor
- Interés
- Cátedras claras
- Asistencia individual
- Entusiasmo

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

Los participantes de la capacitación deben tomar en cuenta dos condiciones previas para el aprendizaje: disposición y motivación. Además, el capacitador debe considerar los principios de aprendizaje a fin de crear un entorno que conduzca al aprendizaje. Estos principios incluyen el establecimiento de metas, la plenitud del significado, el modelado, las diferencias entre la persona la práctica activa, el aprendizaje desmenuzado frente al global, el aprendizaje distribuido, la retroalimentación y las recompensas y refuerzo.

Por lo tanto, se pondrá especial énfasis en generar un alto nivel de interés hacia la participación en las actividades de formación/capacitación que se establezcan.

Por todo esto la comunicación y difusión requieren de material impreso y audiovisual que debe ser producido centralmente para garantizar su calidad y apego a los objetivos del proyecto. Se deben emplear medios convencionales y técnicas de comunicación popular. Se sugiere el uso de medios de bajo costo como los murales informativos y las publicaciones periódicas de informativos o boletines.

- **Actividades de sistematización y retroalimentación**

Estas actividades se orientarán a la evaluación, formulación de correctivos y desarrollo de las potencialidades de los participantes. Ejes fundamentales de estas actividades deben ser el logro de acuerdos a futuro entre organizaciones y grupos artesanales de la confección.

Los resultados de las actividades de sistematización y retroalimentación serán un insumo fundamental para futuros procesos de promoción, concertación e incorporación de otros actores del desarrollo.

5. RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN

Entre estos tenemos los siguientes:

- Infraestructura física: Local y mobiliario apropiados
- Infraestructura técnica: Equipos de apoyo para las actividades de capacitación: retroproyector, pizarras, paleógrafos, videocasetera.
- Equipo de apoyo para las actividades de comunicación/difusión

- Equipo humano: Capacitadores y facilitadores formados y capaces de emprender el proceso de acuerdo a los enunciados pedagógicos, metodológicos, estratégicos y políticos del Plan.
- Participantes y organizaciones abiertos e interesados en la ejecución del plan.
- Sustento político: instituciones, organizaciones y bases comprometidas con la ejecución del plan.

6. ESTRUCTURA PROGRAMÁTICA

La mayoría de los temas y contenidos de capacitación deben ser determinados de acuerdo a las necesidades de capacitación estas pueden ser:

- Necesidades de autorrealización: Realización potencial, utilización plena de los talentos individuales, etc.
- Necesidades de estima: Reputación, reconocimiento, auto respeto, amor, entre otras.
- Necesidades sociales: Amistad pertenencia a grupos.
- Necesidades de seguridad: Protección contra el peligro o las privaciones.

Para facilitar la ejecución de los temas de capacitación se debe establecer la metodología.

Se determina los siguientes métodos que pueden ser aplicados en la capacitación a los miembros del Gremio de Maestros Sastres Modistas.

- **CAPACITACIÓN DE APRENDICEZ.-** Combina la instrucción en aulas con la capacitación en el trabajo.
- **CAPACITACIÓN EN EL PUESTO.-** Es un enfoque informal en la capacitación que permite que un empleado aprenda las tareas en su puesto al desarrollarlas realmente.

- **SIMULADORES.-** Son dispositivos de capacitación de diversos grados de complejidad que modelan el mundo real.
- **CAPACITACIÓN VESTIBULAR.-** Tiene lugar fuera de área de producción con equipos que se parecen a los reales. Se busca habilidades y/o destreza.

En el aspecto programático se establecen los temas de capacitación la fecha y finalización de cada tema como también el costo.

6.1 PRESUPUESTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El presupuesto asignado es **\$15.000 (quince mil dólares)** este valor es el que los directivos del Gremio de Maestros Sastres Modistas de la ciudad de Ibarra están en capacidad de asumir como referente inicial para la realización del plan, el cual se distribuirá de acuerdo a lo establecido en asamblea general y a los lineamientos para las Acciones de Capacitación y de Superación Académica de la siguiente manera:

- Para Acciones de Capacitación **\$ 9.000** (Mejoramiento de infraestructura tecnológica (equipamiento del taller artesanal de la institución)
- Para Acciones de Superación Académica **\$ 6.000 dólares** (soporte de los Capacitadores o facilitadores, materiales , personal de apoyo).

Los aportes se terminan de la siguiente manera para cada módulo:

Costo del módulo: \$25 (veinte y cinco dólares)

Gremio de Sastres Modistas: Aporte del 50% del costo de los materiales utilizados en la capacitación y pago de instructores.

Al participante: Aporte del 50% del costo de materiales y pago a instructores los gastos personales serán cubiertos en su totalidad por el participante.

El curso taller se certificará por las horas cronológicas establecidas, de acuerdo a los ejes temáticos desarrollados, para ello los participantes deberán haber alcanzado los criterios mínimos para la certificación:

- Asistencia 80%
- Trabajos asignados en la fase extensiva o de práctica,
- Participación activa en el momento presencial.

REFERENCIAS: Autorización de la realización del plan de capacitación.

Sra. MARIA ORTIZ (presidenta del GMSMI)

DIRECTOR GENERAL DEL PLAN

Srta. Enma Cahuasquí (Vicepresidenta del GMSMI)

CAPACITADOR: Profesional en Diseño de Modas, sociólogo, profesional de soporte técnico. Facilitador con conocimientos en el área laboral y de seguridad social en prevención de riesgos de trabajo.

METODOLOGÍA

Como complemento a las acciones emprendidas, se proponen programas de capacitación dirigidos a la atención de las necesidades identificadas con base al establecimiento de prioridades y la determinación de los recursos humanos y financieros que se necesitan para desarrollar las acciones siguientes:

Programa de capacitación y actualización.

El programa se conformara por cursos o módulos que de manera ágil, permitan dotaran al artesano de la confección de conocimientos, habilidades y destrezas, así como de las innovaciones tecnológicas para el desempeño de sus tareas cotidianas. Además se buscará la certificación de capacidades artesanales, con esto se busca fomentar la cultura del auto aprendizaje dentro y/o fuera del Gremio.

Programa de Desarrollo Humano

Se elaborara el programa de cursos de superación y desarrollo personal el cual permitirá a los artesanos de la confección o a los participantes del curso:

- Elevar su nivel de autoestima y motivación.
- Mejorar su nivel de comunicación ámbito laboral, cultural y social.
- Fortalecer los valores socio-culturales.
- Facilitar su integración en los diferentes ámbitos

A continuación se establecen algunos módulos de capacitación:

TEMAS DE CAPACITACIÓN

MÓDULO I: Calidad en la confección textil.

DIRIGIDO A: Confeccionistas, Jefes de taller, Supervisores, Cortadores, Costureros.

OBJETIVO : Capacitar al participante en los temas concernientes a la calidad en Confección Textil, proporcionándole una visión actual y estratégica de confecciones, asesorándolo permanentemente en la

implementación en su propio taller desde el punto de vista práctico y realista.

DURACIÓN: 3 Semanas.

MODALIDAD: Personalizada

HORARIOS:

L - M - V: MAÑANAS 09:00 AM. – 11:00 PM. y 11:00 AM. – 1:00 PM.

TARDES 4:00 PM. – 6:00 PM.

NOCHES 6:00 PM. – 8:00 PM.

MÓDULO II : Estrategias de producción y comercialización de prendas de vestir estableciendo cuidados ambientales.

DIRIGIDO A: Confeccionistas, Jefes de taller, Supervisores, Cortadores, Costureros.

OBJETIVO: Proporcionar los conocimientos técnicos y prácticos que le permita al participante mejorar la práctica artesanal.

DURACIÓN: 2 Semanas.

MODALIDAD: Personalizada

HORARIOS:

M - J - S: MAÑANAS 09:00 AM. – 11:00 PM. y 11:00 AM. – 1:00 PM.

TARDES 4:00 PM. – 6:00 PM.

NOCHES 6:00 PM. – 8:00 PM.

MÓDULO III: Prevención de riesgos de trabajo.

DIRIGIDO A: Confeccionistas sastres, Jefes de taller, Supervisores, Cortadores, modistas, público en general.

OBJETIVO: Proporcionar los conocimientos, básicos y prácticos que le permita al participante desempeñar homogénea y eficazmente las labores del trazado, corte, habilitado y liquidación de la orden de corte, en tela plana y de punto evitando consecuencias desfavorables.

DURACIÓN: 2 Semanas.
MODALIDAD: Personalizada

TURNO:

M - J - S: TARDES 4:00 PM. – 6:00 PM. - NOCHES 6:00 PM.- 8:00 PM

MÓDULO IV: Tecnología de la confección textil.

DIRIGIDO A: Modistas, Jefes de taller, Confeccionistas, , Supervisores, Cortadores, sastres, público en general.

OBJETIVO: Proporcionar los conocimientos básicos y prácticos que le permita al participante mejorar el rendimiento y el consumo de la tela, la calidad del producto, la productividad y en consecuencia la reducción del costo de producción.

DURACIÓN: 2 Semanas.
MODALIDAD: Personalizada

TURNO:

L - M - V: TARDES 4:00 PM. – 6:00 PM.

MÓDULO V: Mantenimiento y fallas de las máquinas de coser.

DIRIGIDO A: Sastres, Modistas, Jefes de taller, Confeccionistas, Supervisores, Cortadores, público en general.

OBJETIVO: Proporcionar los conocimientos prácticos que le permita al participante resolver problemas relacionados con las máquinas de confección.

DURACIÓN: 3 Semanas.
MODALIDAD: Personalizada

TURNO:

J- V-S: TARDES 3:00 PM. – 5:00 PM.

MÓDULO VI: Implementación de talleres de confección textil

DIRIGIDO A: Confeccionistas, Jefes de Taller, Supervisores, Cortadores, Costureros, Público en General .

OBJETIVO: Organizar el proceso productivo del taller de confección, capacitando al participante en el uso adecuado de las maquinarias, su rendimiento y aplicaciones, así como la utilización de accesorios para cada línea de producción; implementando un sistema de producción que asegure la entrega oportuna del producto.

DURACIÓN: 2 Semanas.

MODALIDAD: Personalizada

TURNO:

M - J - S: TARDES 4:00 PM. - 6.00 PM - NOCHES 06:00 PM.- 8.00 PM.

MÓDULO VII: Implementación del control de calidad en talleres de confección.

DIRIGIDO A: Confeccionistas, Jefes de Taller, Cortadores, Costureros, Habilitadores, Público en General.

OBJETIVO : Evaluar y analizar el sistema de producción, identificando los puntos críticos del ensamblaje para prevenir errores de confección, ampliando la capacidad de criterio y análisis del participante para corregir

el origen de las fallas, implementando un sistema de control de calidad que asegure la calidad del producto.

DURACIÓN: 2 Semanas.

MODALIDAD: Personalizada

TURNO:

L - M - V: TARDES 4:00 PM. – 6:00 PM - NOCHES 6.00 PM. - 8.00 PM.

El curso taller se certificará por las horas cronológicas establecidas, de acuerdo a los ejes temáticos desarrollados, para ello los participantes deberán haber alcanzado los criterios mínimos para la certificación:

- Asistencia 80%
- Trabajos asignados en la fase extensiva o de práctica,
- Participación activa en el momento presencial.

Los aportes se terminan de la siguiente manera para cada módulo:

Costo del módulo: 25 (veinte y cinco dólares)

Gremio de Sastres Modistas: Aporte del 50% del costo de los materiales utilizados en la capacitación y pago de instructores.

Al participante: Aporte del 50% del costo de materiales y pago a instructores los gastos personales serán cubiertos en su totalidad por el participante.

5.9 IMPACTOS

5.9.1 ANÁLISIS DE IMPACTOS

Es imprescindible realizar un análisis técnico de los impactos que el presente trabajo de grado generará en los ámbitos económico, social, ambiental; para lo cual se ha adoptado la siguiente metodología:

Para cada ámbito a ser analizado se utilizara una matriz de impactos en el cual el eje horizontal utilizamos los niveles de impacto sobre la base de la siguiente tabla:

**CUADRO Nº 26
MATRIZ DE IMPACTOS.
ABRIL 2011**

-3	-2	-1	0	1	2	3
Impacto Negativo Alto	Impacto Negativo Medio	Impacto Negativo Bajo	No hay Impacto	Impacto Positivo Bajo	Impacto Positivo Medio	Impacto Positivo Alto

FUENTE: Investigación Personal.

ELABORADO: Autora

Luego de cada matriz de impactos se realizara un análisis o argumentación del por qué se asignó determinado nivel de impactos a cada indicador de la matriz.

Posteriormente, entre los principales impactos identificados y que influyen en forma determinada para la realización del presente propósito investigativo citamos los siguientes:

- Impactos Económicos.
- Impactos sociales.
- Impacto Ambiental

Para el análisis de cada uno de los impactos utilizando la siguiente fórmula.

$$\text{NIVEL DE IMPACTO} = \frac{\text{Sumatoria de Calificación}}{\text{Número de indicadores}}$$

5.9.1.1 IMPACTO ECONÓMICO

**CUADRO Nº 27
MATRIZ DE IMPACTO ECONÓMICO
MARZO DEL 2011**

INDICADORES	NEGATIVO			POSITIVO			Total
	-3	-2	-1	1	2	3	
Mejoramiento de la calidad de vida						x	3
Mejoramiento de los ingresos familiares.					x		2
Mejoramiento de las capacidades productivas.						x	3
Total					2	6	8

FUENTE: Investigación Personal.

ELABORADO: Autora

$$\text{NIVEL DE IMPACTO} = \frac{\text{Sumatoria de Calificación}}{\text{Número de indicadores}}$$

$$\text{Nivel Impacto} = \frac{8}{4} = 2$$

ANÁLISIS:

El puntaje de la matriz de impactos económicos se encuentra en el nivel positivo, lo cual significa que los artesanos de la confección con la investigación han sido beneficiados ya que pudieron conocer cuál es su situación actual y saber que mediante una adecuada capacitación podrán lograr mejorar su situación y elevar su nivel de vida.

5.9.1.2 IMPACTO SOCIAL

**CUADRO Nº28
MATRIZ DE IMPACTO SOCIAL
MARZO DEL 2011**

INDICADORES	NEGATIVO			POSITIVO			Total
	-3	-2	-1	1	2	3	
Mejoramiento de calidad de la confección.						x	3
Mejoramiento de la educación						X	3
Progreso de la institución					x		2
Total					2	6	8

FUENTE: Investigación Personal.

ELABORADO: Autora

$$\text{Nivel Impacto} = \frac{8}{3} = 2.67$$

ANÁLISIS:

Los impactos sociales tendrán un valor positivo, lo cual indica que los artesanos de la confección estarán en un nivel favorable ya que su labor artesanal será reconocida por la sociedad por mejorar la práctica artesanal con diseños y acabados innovadores.

5.9.1.3 IMPACTO AMBIENTAL.

**CUADRO N°29
MATRIZ DE IMPACTO AMBIENTAL
MARZO DEL 2011**

INDICADORES	NEGATIVO			POSITIVO			Total
	-3	-2	-1	1	2	3	
Protección al medio ambiente						x	3
Disminución de contaminación				x			1
Reciclaje de desechos					x		2
Total				1	2	3	6

FUENTE: Investigación Personal.

ELABORADO: Autora

$$\text{NIVEL DE IMPACTO} = \frac{\text{Sumatoria de Calificación}}{\text{Numero de indicadores}}$$

$$\text{Nivel Impacto} = \frac{6}{3} = 2$$

ANÁLISIS:

La matriz de impactos ambientales tiene un valor positivo lo cual, significa que los artesanos de la confección, si estarán dispuestos a proteger el medio ambiente mediante la capacitación en normas ambientales permitiendo de esta forma ponerlas en práctica en su actividad artesanal.

CONCLUSIONES

- De acuerdo a la investigación efectuada se determinó que el nivel .de preparación educativa de los artesanos de la confección de la ciudad de Ibarra incide en forma directa en su labor artesanal, debido a que los artesanos de otros Gremios de Sastres Modistas que están capacitados en forma permanente y con mejores niveles de instrucción han mejorado su actividad artesanal , es decir se han vuelto productivamente eficientes.
- En el Gremio de Maestros Sastres Modistas existe poco interés por la capacitación, esto contribuye a que no se mejore los aspectos administrativos y los procesos de confección de prendas de vestir en un taller artesanal.

- Los niveles de instrucción de los artesanos de la confección sastres modistas es bajo, lo cual no les permite mejorar su actividad artesanal y que tengan expectativas poco favorables para mejorar su calidad de vida.
- Del desarrollo de la investigación se establece la propuesta de elaborar un plan de capacitación para el Gremio de Maestros Sastres Modistas, el cual garantiza la calidad en la confección de prendas de vestir estableciendo con esto una estrategia de cambio, como requerimiento indispensable y viable para la institución.

RECOMENDACIONES

- Las autoridades de los gremios artesanales deben poner énfasis en el mejoramiento de la enseñanza aprendizaje, ya que esta es primordial para el desenvolvimiento de la actividad artesanal.
- Debe existir el compromiso de las autoridades para impulsar y promover una capacitación integral, mediante una adecuada formación académica y práctica, el éxito de esto se verá reflejado en el incremento de los niveles de productividad y calidad laboral.
- Resulta recomendable que los artesanos de la confección estén dispuestos a cambios positivos en su accionar y que tengan la predisposición y voluntad para mejorar sus conocimientos, esto

les permitirá ser personas hábiles en ejecución de sus acciones artesanales.

- Que el Plan de capacitación que se presenta como fruto de la investigación tenga acogida por parte de las autoridades como punto de partida para mejorar la formación artesanal.

BIBLIOGRAFÍA

- **ARIAS**, Gomes; Comprender y transformar la enseñanza. 2005 segunda edición Madrid: Morata.
- **AQUINO**, Jorge y **ARECCO**, Marcelo J; Recursos Humanos, Ediciones MACCHI, 2006.
- **BENALCAZAR, M**; Guía para realizar monografías, Tesina y Tesis de Grado. 2006.
- **COORDINACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**; Guía para el diseño plan de Trabajo de Grado; 2005; Editorial Universitaria.
- **CURIER**, Daniel; Máquinas de confección. Edi Esit 2004.
- **FERNÁNDEZ**, Blanco A; La Acción Tutorial en Educación Primaria y Secundaria; 2007.

- **ARIAS**, Fernando; Galicia Administración de Recursos Humanos, México, Editorial Trillas, 2009.
- **GUTIÉRREZ**, M. Abraham; Métodos de Investigación y Elaboración de la Monografía. Edit. Colegio Don Bosco, Quito 2007.
- **GARY**, Dessler; "Administración de personal". Ed. Prentice Hall.2006
- **HARRIETA**, Worsley; Moda .Edi,Prantice.2009.
- **LEIVA**, Francisco; Métodos de investigación para tesis; 2006; Editorial Norma.
- **MINTZBER**, George; Artesanía y modernización en el Ecuador, conade 2005.
- **NEWMAN**, William. H; Plan de Capacitación, México, Nueva Editorial Interamericana S.A., 2006.
- **QUINTANA**, JM; Administración y Gestión Educativa .Edi. Macch.2002
- **REYES**, Agustín; Guía para el diseño de programas de capacitación 2005.
- **R. Wayne Mondy Robert M**;" Administración de recursos humanos"; Ed. Prantice Hall .2004.
- **SILICEO**, Alfonso. Capacitación y desarrollo del personal, México, Editorial Limusa, 2007.
- **SCHNETZ, M**; Técnica de Cosido Ed. Prentice Hall 2005.
- **WILLIAM B. W, Jr. Y HEINTH Davis**; "ADMINISTRACIÓN DE RECURSO HUMANOS". Ed. Mc. Graw Hill; 2005.
- **ZORILLA**, Arena; Metodología de la investigación; 2006 octava reimpresión Quito.
- **STANTON**, Etzel y **WALKER**; Fundamentos del Marketing. 2006; 13va. Edición Mc Graw Hill.

- HILL y Jones; Administración Estratégica un Enfoque Integrado; Ed. Mc Graw Hill Interamericana.2005.

INSTITUCIONES:

- Gremio de Maestros Sastres Modistas de Ibarra
- Municipio de la Ciudad de Ibarra
- Talleres artesanales de la confección de la ciudad de Ibarra.
- Gremio de Maestros Sastres Modistas de los cantones de la provincia de Imbabura.

LINCOGRAFÍA:

- [Http://www.monografia/capacitación](http://www.monografia/capacitación)
- [Http://www.Monografias.Com/Trabajos905/plan - capacitaciónnutrición- Shtml](http://www.Monografias.Com/Trabajos905/plan-capacitaciónnutrición-Shtml)
- [Http://Es.Wikipedia.Org/Wiki/Aplicacion Del Metodo Cientifico](http://Es.Wikipedia.Org/Wiki/Aplicacion_Del_Metodo_Cientifico)
- Es.Wikipedia.Org/Wiki/ educación)
- Es.Wikipedia.Org/Wiki/capacitación)
- [Http://Es.Wikipedia.Org/Wiki/Imbabura \(Provincia\)](http://Es.Wikipedia.Org/Wiki/Imbabura_(Provincia))
- [Http://Www.Definicion.Org/Diccionario/215](http://Www.Definicion.Org/Diccionario/215)
- Es.Wikipedia.Org/Wiki/artesano
- www.itpower-lac.com.ar/servicios/capacitacion2.htm
- apuntes.rincondelvago.com/.../teoria_educación
- www.mundoanuncio.com › [Empleo](#) › [educación - formación](#)
- es.wikipedia.org/wiki/Artesanía
- www.portonartesano.com.ar/artesantias.html

- <http://www.marketingpower.com/mg-dictionary.php?>
- [Es.wikipedia.org/wiki/Diseño_de_modas](http://es.wikipedia.org/wiki/Dise%C3%B1o_de_modas)
- www.fotolog.com/know-your-rgths

Anexo 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE ECONOMÍA

OBJETIVO GENERAL: Determinar cuál es la realidad en la que se desenvuelve el Gremio de Sastres Modistas de Ibarra a través de un diagnóstico situacional mediante entrevista y encuestas.

TÉCNICA: Encuesta dirigida a los socios del Gremio de Sastres Modistas de Ibarra.

1.- ¿De qué lugar proviene?

Ibarra ()

Carchi ()

Otra Provincia ()

¿Cuál?.....

2.- ¿Qué grado de instrucción tiene usted?

Primaria ()

Ciclo Básico ()

Secundaria ()

Superior ()

3.- ¿Cuáles son las razones por las cuales eligió dedicarse a esta actividad?

Herencia ()

Necesidad ()

Preparación ()

Sugerencias de otras personas ()

4.- ¿Qué tiempo se dedica a esta actividad?

Menos de un año ()

Entre 1- 3 años ()

Más de 3 años ()

5.- ¿El taller en que usted labora es?

Propio ()

Arrendado ()

Anticresis ()

6.- ¿El capital con que usted trabaja es?

Propio ()

Crédito ()

7.- La maquinaria y equipo que utiliza en su taller es:

Moderno ()

Medio ()

Antiguo ()

8.- ¿Cuántos trabajadores laboran en su taller?

Hombres

Mujeres

9.-Cuenta usted en su taller con mano de obra:

Calificada ()

No calificada ()

10.- ¿En qué aspectos le ha permitido beneficiarse al pertenecer al gremio de sastres Modistas de Ibarra?

Exoneraciones en pago de impuestos ()

Rebajas en compra de artículos ()

Otros ()

¿Cuáles?.....

11.-Cree usted que la actividad de sastre le ha permitido:

Solo sobrevivir ()

Adquirir vivienda ()

Adquirir vehículo ()

Adquirir otros bienes ()

¿Cuáles?.....

12.- Los trabajadores que laboran en su taller son contratados mediante:

Contrato a plazo fijo ()

Contrato por temporada ()

Contrato eventual ()

Anexo 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE ECONOMÍA

OBJETIVO GENERAL: Determinar cuál es la realidad en la que se desenvuelve el Gremio de Sastres Modistas de Ibarra a través de un diagnóstico situacional.

TÉCNICA: Entrevista dirigida a los directivos del Gremio de Sastres Modistas de Ibarra.

1.-Usted considera que la estructura organizacional en el Gremio de Sastres modistas de Ibarra es la apropiada.

2.- En la actualidad existe un instructor de cursos de capacitación en áreas específicas en la confección de prendas de vestir.

3.- Usted considera que la parte administrativa está cumpliendo adecuadamente sus funciones.

4.-Usted como Directivo en que se basa para tomar decisiones adecuadas que fortalezcan a la Institución.

5.- Usted como Directivo cuales cree que son los problemas más graves que aquejan a la Institución tomando en cuenta la Gestión Administrativa y la experiencia en este ámbito.

6.-¿Cuáles considera usted que son los requerimientos más primordiales de la Institución?

7.-La comunicación entre socios y directivos es oportuna y satisfactoria para llegar a acuerdos mutuos que fortalezcan a la efectividad en sus labores y el crecimiento de la Institución.

8.-Para la confección de prendas de vestir se han establecido normas de de concientización ambiental con el fin de proteger el medio ambiente que nos rodea.

9.-El tipo de formación técnico profesional que se imparte en la Institución garantiza la confección de nuevos diseños en prendas de vestir para poder introducir a un mercado comercial y satisfacer las demandas de los consumidores.

10.-¿Qué estrategias de mercadeo se han impartido a los socios para que puedan vender sus productos y prestar sus servicios en lo posterior?

11.-En la Institución existe una capacitación teórica práctica que facilite el aprendizaje de los socios.

12.-¿Cuáles son los mercados que la Institución se proyecta cubrir mediante la confección de prendas de vestir?

13.-Usted como directivo en qué forma aportaría para que la institución sea reconocida en el entorno tomando en cuenta que la competencia abarca diferentes aspectos.