

Organizaciones de la Sociedad Civil en Ecuador: Actores éticos y competentes



Organizaciones de la
Sociedad Civil en Ecuador:
Actores éticos y competentes



Organizaciones de la Sociedad Civil en Ecuador: Actores éticos y competentes

Este documento contó con el apoyo de la Cooperación Alemana GIZ en Ecuador (Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) por encargo del Ministerio de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) del Gobierno Federal de Alemania, en el marco del programa Ecuador SinCero: Prevención de la Corrupción, Transparencia y Participación Ciudadana.

Las ideas y opiniones contenidas en este documento son de exclusiva responsabilidad de autores y autoras, y no representan la posición de la Cooperación Alemana y FARO.

Domicilio de la Cooperación Alemana GIZ

Whymper N28-39 y Orellana

Casilla 17-07-8721

Quito, Ecuador

giz-ecuador@giz.de | www.giz.de

Domicilio de FARO

Diego de Almagro y Pedro Ponce Carrasco.

Edificio Almagro Plaza, piso 9, oficina 912

Quito - Ecuador

www.grupofaro.org

Cooperación Alemana GIZ

Christiane Danne - Directora Residente

Fiorella Mayaute - Directora del Programa

Ecuador SinCero Prevención de la Corrupción,

Transparencia y Participación Ciudadana

FARO

Estefanía Terán V. - Directora Ejecutiva (I)

Camila Ulloa - Responsable área de Democracia

Ningún recurso de FARO puede ser utilizado con fines comerciales.

Agradecimiento: Agradecemos el apoyo de USAID para la implementación del proyecto “Alianzas público, privadas, sociales para la colaboración y transformación social” (SPPACT por sus siglas en inglés), a través del cual se ha fortalecido el trabajo colaborativo con las organizaciones de sociedad civil en su lucha contra la desigualdad, la corrupción, el cambio climático y el fortalecimiento de la educación.

A la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones de la Sociedad Civil (CEOSC) y sus federaciones provinciales por su importante papel en la coordinación y ejecución de los talleres de implementación de la herramienta OFIT.

Agradecemos también a la Red Argentina para la Cooperación Internacional -RACI, el Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación- CEDEP, la Unión Nacional de Instituciones para el Trabajo de Acción Social- UNITAS, el Instituto de Comunicación y Desarrollo- ICD, Transparencia por Colombia y a Rendir Cuentas, por sus aportes en el Laboratorio de innovación social: Transparencia y Rendición de Cuentas, realizado en el mes de noviembre del 2021. Estos fueron la base para guiar el proceso de diseño de la herramienta presentada en este informe.

En esta publicación se ha optado por usar el masculino genérico, entendiéndose que todas las menciones en tal género representan siempre a mujeres y hombres.

Edición:

FARO

Autores de la publicación

Jasna Ibach, GIZ

Vicente Martínez Donoso, FARO

Maí Suárez Guayasamín, FARO

Maria Fé Vallejo, FARO

Equipo de apoyo

Emilia Cuito Velásquez, FARO

Daniela Merizalde Borja, FARO

Supervisión editorial

Andrea Zumárraga, FARO

Fotografía portada

Freepik

Diagramación

Handart

Documento impreso en papel ecológico Bond 90g certificado en los estándares FSC.

Portada y contraportada en Couche 300g certificado con los estándares FSC. FARO. (2023).

ISBN:

978-9942-956-91-0

Quito, marzo de 2023.

Contenido

	Bienvenida	5
01	La ética y la competencia para la generación de confianza	6
02	¿Qué pasa con las OSC en Ecuador?	9
03	Caso CEOSC: Organizaciones rindiendo cuentas	12
	3.1. Recopilación de información: implementación de OFIT	15
04	Resultados: Las OSC de la CEOSC como actores éticos y competentes	16
	4.1. Actores éticos	17
	4.1.1. El aporte de las OSC	17
	4.1.2. Retos para las OSC	19
	4.1.3. Perspectivas a futuro	21
	4.2. OSC: Actores competentes	23
	4.2.1. El aporte de las OSC	23
	4.2.2. Retos para las OSC	30
	4.2.3. Perspectivas a futuro	33
05	Conclusiones ¿Hacia dónde queremos ir?	35
06	Bibliografía	37
07	Anexos	38

Bienvenida

Enfrentar los desafíos del camino hacia una sociedad sostenible y equitativa es responsabilidad de todos los actores que conformamos la sociedad.

Que toda la población tenga acceso a servicios básicos, a una educación de calidad, y a oportunidades que les permita no solo disminuir la gran brecha en términos de ingresos, sino vivir en un ambiente sano, sin violencia, de justicia y bienestar, es un asunto público y, por ende, de todos y todas.

En este contexto, las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) cumplen un rol importante como conocedoras de las realidades de la ciudadanía para, a partir de ahí, generar soluciones innovadoras y acciones colectivas que resulten en cambios fundamentales.

El presente informe busca visibilizar el trabajo e impacto que tienen las Organizaciones de la Sociedad Civil del Ecuador con relación a los problemas más apremiantes de la sociedad ecuatoriana.

1. La ética y la competencia para la generación de confianza

Cualquier grupo, institución u organización que busque trabajar con y en la sociedad, necesita de su confianza para poder realizar una labor efectiva y aceptada (Perry 2021). En este sentido, la confianza se vuelve un factor indispensable para un trabajo adecuado, pero ¿cómo establecerla?

Según autores como Edelman (2023), la confianza se obtiene a partir del nivel de ética y competencia que muestra un actor.

Al respecto, la ética hace referencia a cómo se hacen las cosas, es decir, si se actúa acorde con los valores establecidos. La competencia, por su parte, se refiere a lo que hace un actor, es decir, los resultados que generan impacto.

Gráfico .
Relación entre confianza, ética y competencia



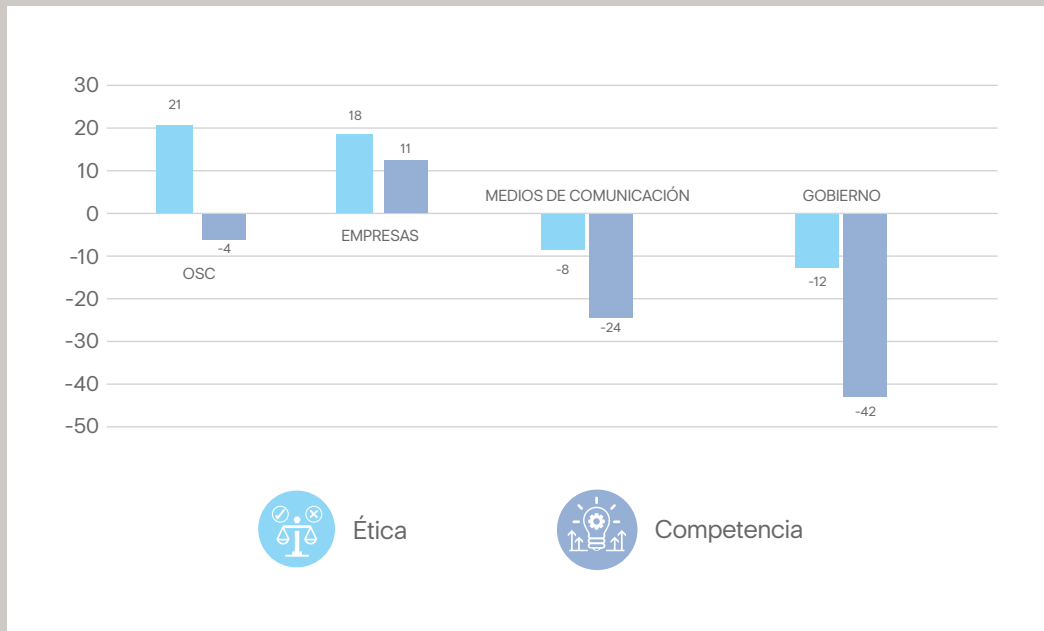
Fuente: Guía de integridad de OFIT, 2022.
Elaboración: FARO, 2023.

Cualquier grupo, institución u organización que busque trabajar con y en la sociedad, necesita de su confianza para poder realizar una labor efectiva y aceptada (Perry, 2021).

LA CONFIANZA SE OBTIENE A PARTIR DEL NIVEL DE ÉTICA Y COMPETENCIA QUE MUESTRA UN ACTOR

En la investigación realizada por Edelman (2023) se evaluó el nivel de confianza que tiene la población en cuatro sectores de la sociedad: el gobierno, los medios de comunicación, las empresas privadas y la sociedad civil. Muestra datos de 28 países que permiten visibilizar la tendencia global.

Para evaluar la confianza, se analizaron los niveles de ética y competencia con el fin de determinar cuáles son los sectores mejor o peor percibidos.

Gráfico 2. Percepción de ética y competencia de los diferentes sectores de la sociedad

Fuente: Edelman Trust Barometer, 2023.
Elaboración: FARO, 2023.

De acuerdo con los resultados de la investigación, el sector de la sociedad civil obtuvo el puntaje más alto en la percepción de la ética y el segundo lugar en la percepción de la competencia. Este hallazgo visibiliza su potencial respecto a otros sectores. Debido a que es el sector que cuenta con más confianza, se vuelve un actor clave para la sociedad.

Con este contexto, ¿Qué pueden hacer las Organizaciones de la Sociedad Civil para ser actores éticos y competentes? En primera instancia, elevar su capacidad de comunicar, de forma clara y oportuna, todo lo relacionado con su accionar.

Es aquí donde la rendición de cuentas juega un papel muy importante, ya que constituye un aspecto indispensable, no solo para mostrarse como actores más éticos, sino también como un mecanismo de evaluación constante de su rol e impacto, que contribuye a su fortalecimiento institucional.

El sector de la sociedad civil obtuvo el puntaje más alto en la percepción de la ética y el segundo lugar en la percepción de la competencia.

2. ¿Qué pasa con las OSC en Ecuador?

Las Organizaciones de la Sociedad Civil en Ecuador enfrentan grandes retos para sobrevivir y desarrollar sus actividades. En 2020, de aproximadamente 5.000 Organizaciones No Gubernamentales (ONG) registradas, solamente la tercera parte estaba activa; un tercio ha dejado de funcionar, y no existe información sobre el funcionamiento del otro tercio (Gortaire-Morejón et al., 2021).

El acceso a fondos se ha vuelto su preocupación más grande. De hecho, la mayoría de ellas ejecutan sus actividades sin ningún tipo de presupuesto.

En el diagnóstico que FARO llevó a cabo en agosto de 2021 con la participación de 400 Organizaciones de la Sociedad Civil, se comprueba que el 59% de las organizaciones encuestadas no manejan un presupuesto y el 17% menciona tener uno menor a los 25.000 USD anuales. Esto quiere decir que cerca del 80% tienen un presupuesto considerado insuficiente para la ejecución de sus actividades (Ulloa, C., Mancheno, D., Martínez, V., 2022).

Si bien, las OSC enfrentan un reto importante en su capacidad de sostenerse, también cuentan con un valor agregado importante. Es así que el Barómetro de la corrupción del Ecuador en 2022 muestra que las OSC se encuentran en el grupo de actores percibidos como los menos corruptos en comparación con otros grupos. Como se observa en el gráfico 3 (pág. 11), el sector de la sociedad civil ocupa el tercer lugar de los grupos o instituciones percibidas como las menos corruptas (FCD 2023).

59%

de las organizaciones encuestadas no manejan un presupuesto.

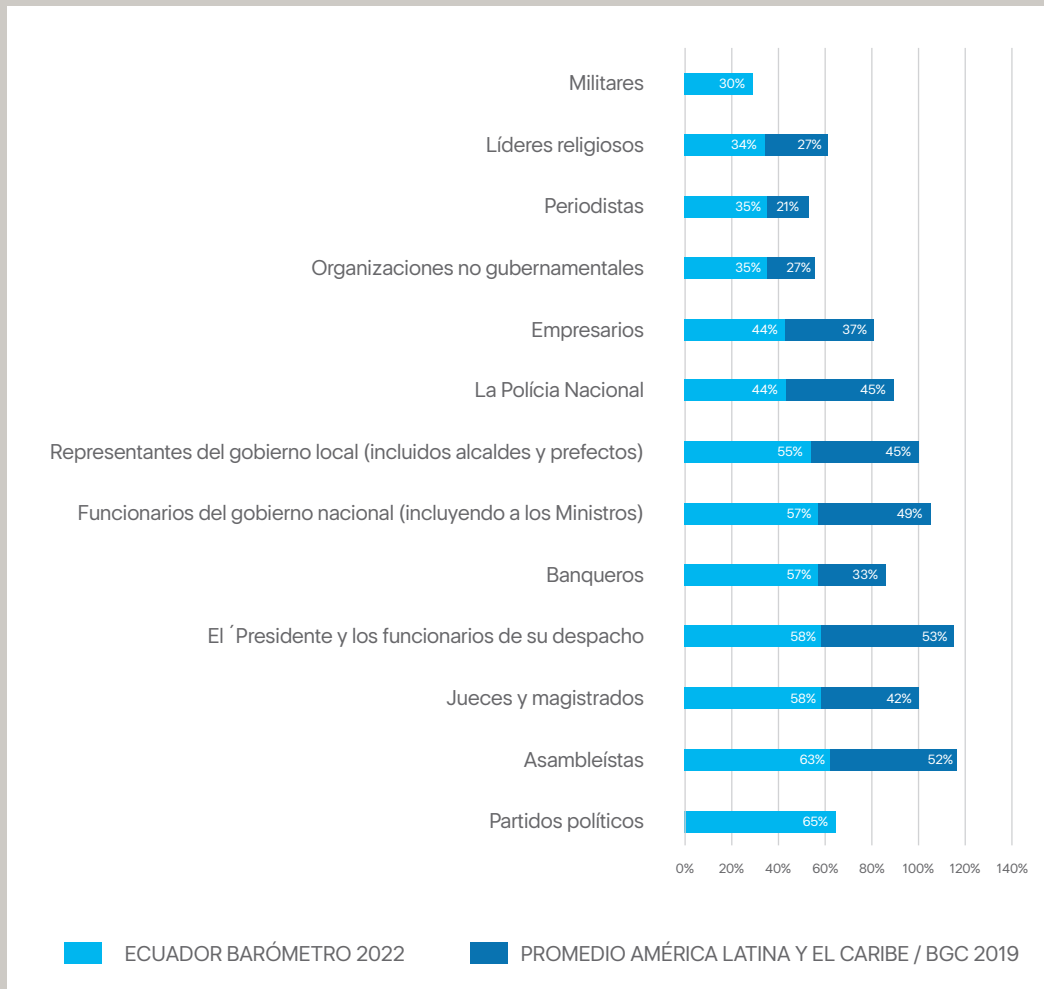
La percepción global, presentada por Edelman y la percepción local, expresada en el Barómetro de la corrupción, coinciden en que las Organizaciones de la Sociedad Civil cuentan con un capital importante: la confianza.

En este escenario surgen oportunidades y retos para las Organizaciones de la Sociedad Civil. Por un lado, para consolidarse como entidades éticas, aprovechando sus fortalezas y, por otro lado, para posicionarse como actores competentes, incrementando sus capacidades y visibilizando su accionar.

En este documento se analiza a las Organizaciones de la Sociedad Civil del Ecuador, a partir del estudio de caso de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones de la Sociedad Civil (CEOSC), una estructura de tercer nivel compuesta por federaciones que aglutinan a diversas organizaciones territoriales y temáticas.

Para analizar el aporte de las organizaciones de la CEOSC como actores éticos y competentes, sus retos y oportunidades de mejora se utilizan los datos de la implementación de OFIT (Organizaciones Íntegras, Fuertes y

Gráfico 3. Percepción ciudadana respecto a la presencia de corrupción en grupos o instituciones



Fuente: Barómetro de la Corrupción Ecuador, 2022.
Elaboración: FCD 2023.

Transparentes). OFIT¹ es una herramienta de rendición de cuentas desarrollada por FARO en el marco del proyecto “Alianzas público, privadas, sociales para la colaboración y transformación social”, que analiza el cumplimiento de los compromisos del Estándar Global². Como referente de buenas prácticas permite observar cómo las organizaciones de la CEOSC impactan en sus territorios.

1 www.ofit.info

2 <https://www.csostandard.org/es/our-work/the-global-standard/>

3. Caso CEOOSC: Organizaciones rindiendo cuentas

Siendo la CEOSC³ una estructura de tercer nivel, compuesta por federaciones provinciales y temáticas, que articulan a diferentes organizaciones y un referente de la sociedad civil organizada del Ecuador, resulta sumamente importante conocerla para tener una aproximación del estado de las OSC en el país.

Al momento, la CEOSC está conformada por cinco federaciones:

- Federación de Manabí
- Federación de Loja
- Federación de Chimborazo
- Federación de Pichincha
- Federación de organizaciones para la discapacidad, FENODIS

Con el objetivo de contar con información que evidencie el estado de las OSC de la CEOSC se aplicó el Estándar Global de rendición de cuentas para la construcción de OFIT.

El Estándar Global es un referente de buenas prácticas para las OSC a nivel global. Se compone de 12 compromisos que asumen las OSC para clarificar sus objetivos, determinar el enfoque del cambio que desean generar y definir cómo se preparan internamente para actuar. Cada eje consta de cuatro compromisos, como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 1. Los compromisos del Estándar Global

Eje	Compromiso	Descripción
Lo que queremos lograr	1. Justicia e igualdad	Abordaremos la injusticia, la exclusión, la desigualdad, la pobreza y la violencia para crear sociedades saludables para todas las personas.
	2. Equidad de género y derechos de la mujer	Promoveremos los derechos de las mujeres y las niñas y mejoraremos la equidad de género.
	3. Planeta sano	Protegeremos el entorno natural y mejoraremos su capacidad para posibilitar la vida de las futuras generaciones.
	4. Cambio positivo duradero	Ofreceremos resultados positivos a largo plazo.
Nuestro enfoque del cambio	5. Trabajo impulsado por las personas	Nos aseguraremos de que las personas con las que trabajamos desempeñen un papel clave en el impulso de nuestra labor.
	6. Alianzas fuertes	Trabajaremos en alianzas justas y basadas en el respeto mutuo para alcanzar objetivos compartidos.
	7. Incidencia para un cambio fundamental	Abordaremos las causas de fondo mediante la incidencia y promoción para un cambio fundamental.
	8. Organizaciones abiertas	Seremos transparentes respecto de quiénes somos, qué hacemos y sobre nuestros éxitos y fracasos.

³ <https://www.ceosc.org/>

Eje	Compromiso	Descripción
Lo que hacemos internamente	9. Empoderamiento y eficacia del personal remunerado y del voluntariado	Invertiremos en personal y voluntarios para desarrollar todo su potencial y alcanzar nuestros objetivos.
	10. Manejo adecuado de los recursos	Manejaremos nuestros recursos con responsabilidad para cumplir nuestros objetivos y servir al bien público.
	11. Toma de decisiones de manera receptiva	Nos aseguraremos de que en nuestras decisiones se tome en cuenta la opinión de las personas afectadas por nuestro trabajo, socios, voluntarios y personal.
	12. Liderazgo responsable	Nos aseguraremos de que nuestros órganos de gobierno y de gestión rindan cuentas.

Fuente: Estándar Global para la rendición de cuentas de las OSC.
 Elaboración: FARO, 2023.

Estos tres ejes son coherentes con el marco conceptual presentado en este informe. Es así que los dos primeros ejes "lo que queremos lograr" y "nuestro enfoque de cambio" establecen los objetivos y acciones de las organizaciones, así como la forma de obtener resultados. Es decir, el nivel de competencias.

El tercer eje, "lo que hacemos internamente", es la ética que la organización muestra en su trabajo al tratar temas como el manejo de recursos y la dinámica para la toma de decisiones.

El Estándar Global es el marco apropiado para identificar las características de las organizaciones de la CEOSC y el trabajo que realizan, por ello se lo tomó como base para la construcción de una herramienta llamada OFIT: www.ofit.info

3 ejes del Estándar Global son:

- Lo que queremos lograr
- Nuestro enfoque del cambio
- Lo que hacemos internamente

OFIT no solo sirve de guía para la rendición de cuentas de las OSC, también aporta a su fortalecimiento, ya que: a) genera un proceso de autoevaluación del nivel de cumplimiento de los 12 principios del Estándar Global y propone acciones de mejora; b) facilita la sistematización y visibilización del trabajo realizado por las organizaciones durante el año y; c) recopila información para evidenciar el valor agregado de las Organizaciones de la Sociedad Civil.

OFIT permite conocer si las OSC se encuentran en una fase inicial o avanzada del cumplimiento del Estándar Global y fue construida de forma participativa para responder a las realidades de organizaciones (Anexo 1).

Esta herramienta es de libre acceso y su implementación es autoguiada, por lo que no depende de actores externos para su aprovechamiento por parte de las OSC.

3.1. Recopilación de información: implementación de OFIT

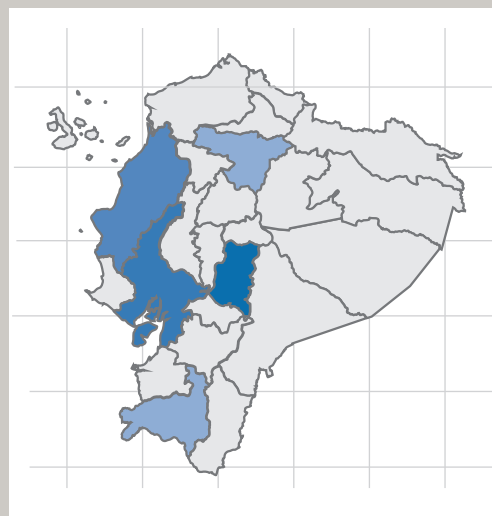
OFIT se implementó entre octubre y diciembre del 2022 con la participación de 47 organizaciones que son parte de la CEOSC o se encuentran asociadas a ella, a través de las federaciones provinciales. Para la implementación, se realizaron talleres con las OSC en cada una de las provincias.

La distribución geográfica de las organizaciones que implementaron esta herramienta son: Chimborazo (27,6%), seguido de Guayas (23,4%), y Manabí (21,3%). OSC de provincias como Pichincha (14,8%), Loja (10,6%), y Zamora Chinchipe (2,13%).

Una vez levantada la información fue sistematizada, con el objetivo de conocer la situación de las OSC de la CEOSC.

Los hallazgos, resultado de la implementación de OFIT, determinan el aporte, los retos y las perspectivas de las organizaciones hacia la consolidación de la confianza que la ciudadanía deposita en ellas como resultado de un comportamiento ético y competente.

Gráfico 4. Distribución de p ovincias donde se implementó OFIT



Fuente: Resultados OFIT, 2023.
Elaboración: FARO, 2023.

4. Resultados: Las OSC de la CEOSC como actores éticos y competentes

Como se ha mencionado, el comportamiento ético de las Organizaciones de la Sociedad Civil contribuye, junto con la competencia, a la generación de confianza por parte de la ciudadanía.

El comportamiento ético de las Organizaciones de la Sociedad Civil contribuye, junto con la competencia, a la generación de confianza por parte de la ciudadanía.

4.1. Actores éticos

En un contexto en que el comportamiento ético de varios actores es cuestionado y la desconfianza marca la relación entre el ciudadano y el Estado, el hecho de que las Organizaciones de la Sociedad Civil sean consideradas como actores confiables es relevante. La consolidación de este rol ubica a las organizaciones como un actor y un aliado importante. Es entonces que las estructuras, los procedimientos y las bases mismas de las OSC, deben estar centradas en conservar esta condición.

4.1.1. El aporte de las OSC

Para observar el aporte de las OSC y cómo se consolidan como actores éticos, analizamos el nivel de cumplimiento de Estándar Global en el eje “lo que hacemos internamente”. Este, evidencia los procesos de toma de decisiones y el manejo de recursos, vinculados directamente con el comportamiento ético de las organizaciones.

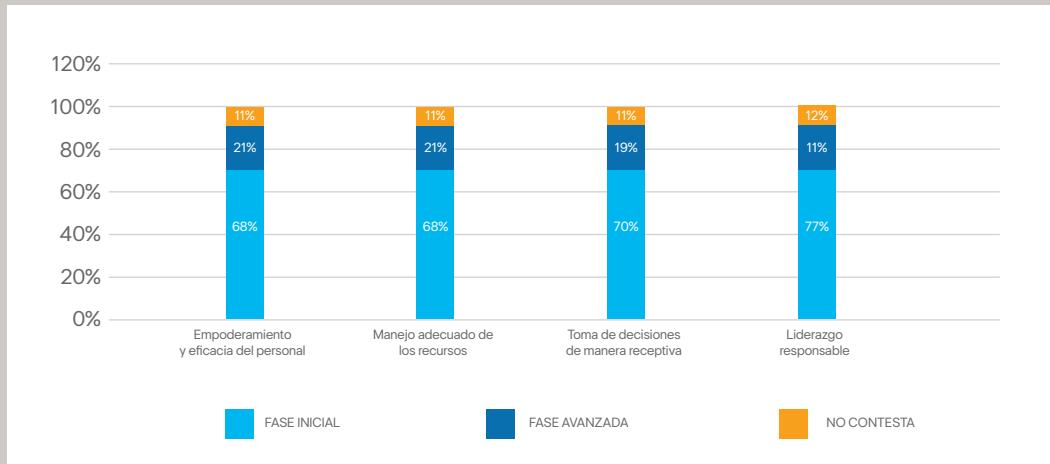
4.1.1.1. Actores que rinden cuentas

La información obtenida da cuenta de que el 89% de las OSC de la CEOSC toma en consideración la mejora de sus procesos internos, es así que el 71% de las organizaciones se encuentran en la fase inicial de cumplimiento de los compromisos 9, 10, 11 y 12, mientras que el 18% se encuentra en la fase avanzada y un 11% no brinda información respecto a este eje.

21% de las OSC se encuentran en fase avanzada de los compromisos 9 y 10

Los compromisos de este eje en los que las organizaciones de la CEOSC tienen un mayor nivel de avance son los de empoderamiento y eficacia del personal junto con el de manejo adecuado de los recursos. En ambos, el 21% de las OSC se encuentran en fase avanzada⁴.

⁴ Se evalúan dos fase de cumplimiento: inicial y avanzada.

Gráfico 5. Nivel de avance en el cumplimiento de los compromisos 9, 10, 11 y 12

Fuente: Resultados OFIT, 2023.
Elaboración: FARO, 2023.

Esto evidencia que una cuarta parte de las OSC de la CEOSC cuentan con una práctica o política planificada y estructurada para:

- El desarrollo del potencial del personal y voluntarios de la organización y;
- El manejo de recursos con responsabilidad para cumplir objetivos organizacionales.

Por otra parte, el 19% de las OSC cuentan con procesos institucionalizados (es decir planificados, sistemáticos y estructurados) del compromiso 11 "Toma de decisiones de manera receptiva". Esto evidencia la existencia de procesos internos, ejercicios constantes de retroalimentación y participación de las personas involucradas con el trabajo

de la organización, incluyendo beneficiarios, aliados, socios, personal remunerado y voluntario.

Una cuarta parte de las OSC de la CEOSC cuentan con una práctica o política planificada y estructurada para el manejo de recursos con responsabilidad.

El nivel de cumplimiento de los compromisos de este eje muestra los esfuerzos de las organizaciones de la CEOSC para consolidarse como actores éticos. Estos esfuerzos están encaminados al fortalecimiento organizacional, por lo que hay que considerar algunos retos.

4.1.2. Retos para las OSC

Las OSC de la CEOSC han demostrado esfuerzos para consolidarse como un sector ético. El hecho de que las mismas organizaciones sean conscientes del camino que falta por recorrer en este aspecto, es un excelente comienzo. Sin embargo, todavía quedan retos por superar.

4.1.2.1. Procesos de gobernanza más participativos

Para señalar de forma concreta en qué consisten los retos mencionados, se analizaron las respuestas de las organizaciones sobre el compromiso con menor nivel de avance, que es el de "liderazgo responsable". Este compromiso propone que las OSC cuenten con órganos de gobernanza comprometidos con la rendición de cuentas. En este compromiso solo el 11% de las OSC se encuentran en nivel avanzado.

Al respecto, las organizaciones han manifestado que la asamblea general, instancia que agrupa a todos sus miembros, muchas veces se limita a conocer los informes que le presenta el directorio.

El 51% de las OSC que participaron del proceso, mencionaron que cuentan con una estructura mínima y un solo órgano de gobernanza (asamblea o directorio). Solo el 1% de OSC mencionó que posee estructuras como comités de ética o consejos de vigilancia.

Aquí se identifica uno de los principales retos: repensar el rol de las asambleas de socios de las organizaciones para que

su participación sea más activa, implementando mecanismos que permitan conocer su punto de vista en la ideación, planificación, ejecución, monitoreo y evaluación de las acciones de la organización.

Hay que repensar el rol de las asambleas de socios de las organizaciones para que su participación sea más activa, implementando mecanismos que permitan conocer su punto de vista en la ideación, planificación, ejecución, monitoreo y evaluación de las acciones de la organización.

La forma en la que se toman las decisiones al interior de las organizaciones aporta significativamente a su consolidación como uno de los referentes de comportamiento ético para la ciudadanía, sin relegar la importancia de contar con un equipo humano comprometido (compromiso 9 del Estándar Global) ni descuidar la optimización de los procesos de control en el manejo de recursos (compromiso 10).

4.1.2.2. Formas de contratación ligadas a la sostenibilidad

Otro de los retos de las OSC para consolidarse como actores éticos, es la solución de algunos desafíos que en la información generada por la herramienta, han quedado en evidencia, como por ejemplo la contratación de personal.

6 de cada 10 personas aportan en las organizaciones de forma remunerada, y 4 de cada 10 de forma voluntaria.

La situación de contratación es un factor que impacta en la percepción de las OSC respecto a su comportamiento ético. Debido a la forma de constitución de las OSC como organizaciones sin fines de lucro, las formas de contratación del personal pueden ser diversas, desde el voluntariado hasta la

contratación a tiempo completo. De acuerdo con los datos recopilados de las 47 OSC, 6 de cada 10 personas aportan en las organizaciones de forma remunerada, y 4 de cada 10 de forma voluntaria.

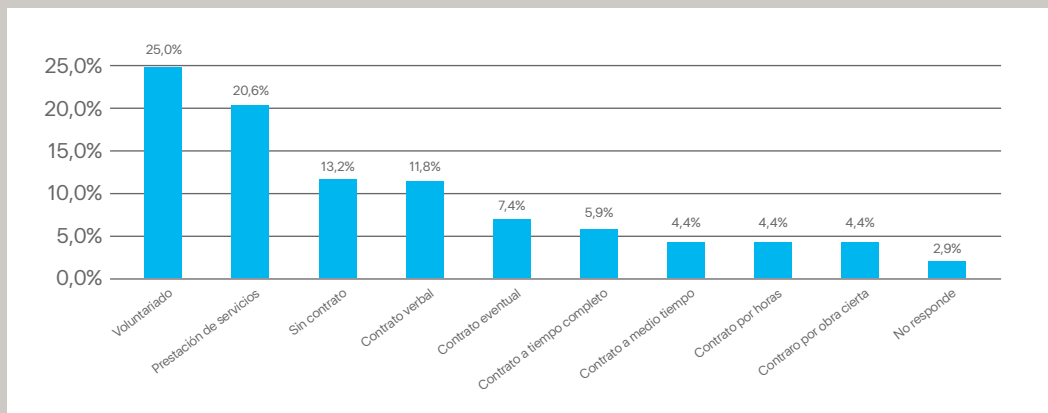
6% *de las OSC mantienen contrataciones a tiempo completo.*

De acuerdo con la información proporcionada por las OSC, la relación más frecuente entre el personal y la organización es el voluntariado (25%). A esta le sigue la prestación de servicios (20,6%), el no tener un contrato (13,2%), y las contrataciones verbales (11,8%).

Cabe señalar que tan solo el 6,1% de las OSC mantienen contrataciones a tiempo completo con su recurso humano.

Estas cifras muestran que cerca del 50% de organizaciones no mantienen relaciones laborales estables con su personal, enfatizando que la falta de contratación,

Gráfico 6. Tipos de contratación en las OSC



Fuente: Resultados OFIT, 2023.
Elaboración: FARO, 2023.

de algún tipo, puede resultar en la vulneración de derechos o precariedad laboral lo que afecta, de forma directa en su imagen de actores éticos.

Asimismo, existe una relación importante entre el presupuesto que maneja la organización y el tipo de contratación que prevalece entre su personal. En función de los resultados, se identificó que, de las OSC que no manejan presupuesto, el 70% de su personal cumple sus funciones en el esquema de voluntariado.

*De las OSC que no manejan presupuesto, el **70%** de su personal ejerce sus funciones de forma voluntaria.*

Adicionalmente, entre las organizaciones con presupuestos menores a 10.000 USD, el voluntariado es la forma de contratación que más prevalece, seguida por la figura de no tener un contrato. Por otro lado, entre las organizaciones con presupuesto anual mayor a 100.000 USD, los contratos a tiempo completo (80%), la prestación de servicios y los contratos por obra cierta son las formas de contratación que priman. Ver gráfico 7.

De las OSC con presupuesto anual mayor a 100 000 USD, la forma de contratación que prevalece son los contratos a tiempo completo.

80%

Uno de los mayores retos para establecer relaciones laborales estables es la sostenibilidad.

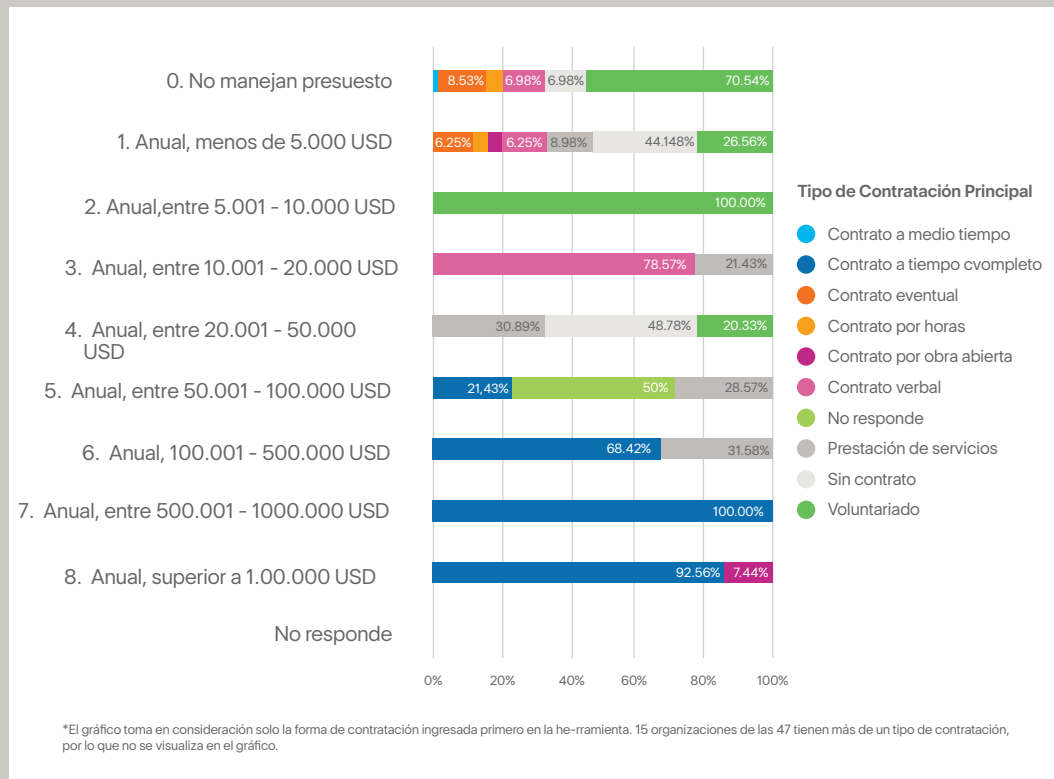
Se puede evidenciar que uno de los mayores retos para establecer relaciones laborales estables y en mejores condiciones para las Organizaciones de la Sociedad Civil es la sostenibilidad, debido a la dificultad que se deriva del proceso de captación de recursos, así como a su escasez. Como se observa en el gráfico 7, a mayor sostenibilidad, mejores formas de contratación que garantizan relaciones laborales más estables.

4.1.3. Perspectivas a futuro

El hecho de que, tanto a nivel global como nacional las Organizaciones de la Sociedad Civil sean consideradas como uno de los sectores con mayor ética implica que lo avanzado hasta ahora ha rendido frutos. Sin embargo, ante un contexto cambiante y con retos las OSC deben tomar medidas para no poner en riesgo el posicionamiento logrado.

Ser organizaciones cada vez más transparentes con mecanismos de rendición de cuentas dinámicos, que incluyan la difusión de los procesos internos y que generen y comuniquen información respecto a su accionar, no solo contribuye a la conservación e incremento de la confianza, sino que aporta a la visibilización del trabajo y resultados.

Gráfico 7. Presupuesto de las OSC con relación al tipo de contratación



Fuente: Resultado OFIT, 2023.
Elaborado por FARO, 2023.

Organizaciones cada vez más transparentes, no solo contribuyen a la conservación e incremento de la confianza, sino que aportan a la visibilización del trabajo y sus resultados.

En esta línea de acción se busca pasar de la rendición de cuentas tradicional, que proporciona información sobre los ingresos, gastos y los resultados del trabajo de las organizaciones durante un

período determinado, a la rendición de cuentas dinámica, que analiza el nivel de cumplimiento de las organizaciones con estándares internacionales.

Estos cambios de enfoque en la rendición de cuentas permiten el surgimiento de iniciativas como OFIT. Partiendo de esta visión dinámica de lo que es la rendición de cuentas, OFIT aporta al fortalecimiento organizacional, generando un proceso de mejora que va desde el diagnóstico, hasta la formulación del plan de fortalecimiento de capacidades.

Estas y otras iniciativas que nacen desde las mismas organizaciones marcan una ruta de consolidación de este sector como el referente ético de la sociedad.

4.2. OSC: Actores competentes

Las problemáticas existentes en el Ecuador, sobre todo las sociales, demandan un abordaje multisectorial y multiactor. Esto debido a su complejidad y, en muchos casos, a causas estructurales difíciles de erradicar con esfuerzos individuales o acciones con horizontes de corto plazo.

En este contexto, ¿Cómo las Organizaciones de la Sociedad Civil están aportando a la resolución de problemas sociales? Con el fin de tener insumos adecuados para analizar las acciones de este sector y su nivel de competencia, se analiza el nivel de avance en aquellos compromisos del Estándar Global relacionados con las capacidades de las OSC para lograr efectividad en la ejecución de sus actividades.

4.2.1. El aporte de las OSC

Para observar cómo las OSC se posicionan como actores competentes y su valor agregado, analizamos el nivel de cumplimiento del Estándar Global en los ejes “lo que queremos lograr” y “nuestro enfoque del cambio”. Los compromisos de estos dos ejes evidencian las problemáticas que están enfrentando las OSC así como, los mecanismos para generar aportes y comunicar sus resultados.

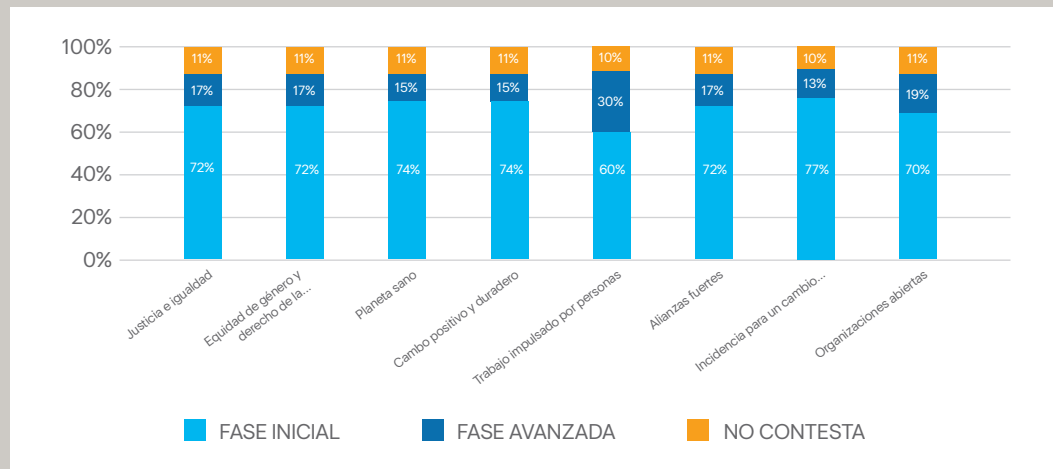
Teniendo en cuenta estos dos ejes, se analizan los compromisos del 1 al 8. Cada uno de estos contribuye a que las Organizaciones de la Sociedad Civil enfoquen sus acciones a la obtención de resultados. A continuación, se muestra el nivel de avance en el cumplimiento de los mismos por parte de las 47 OSC incluidas en el presente informe.

Como se observa en el gráfico 8, en promedio el 71,4% de las organizaciones se encuentra en la fase inicial en el cumplimiento de estos compromisos, el 17,9% en la fase avanzada y el 10,7% no brinda información respecto al cumplimiento de estos compromisos.

De manera específica se observa que existe una comprensión y voluntad de las OSC para trabajar en temas relacionados a la justicia, igualdad, equidad de género y derechos. Esto es un gran aporte en contextos como el de Ecuador, donde una tercera parte de la población todavía vive en condiciones de pobreza y pobreza extrema, y donde 7 de cada 10 mujeres han sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida.

Existe una comprensión y voluntad de las OSC para trabajar temas relacionados a la justicia, igualdad, equidad de género y derechos.

Gráfico 8. Nivel de avance en el cumplimiento de los compromisos del 1 al 8



Fuente: Resultados OFIT, 2023.
Elaboración: FARO, 2023.

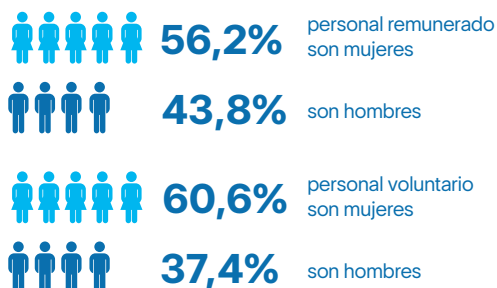
Las OSC ponen a las personas en el centro de su trabajo, ya sea el personal o los beneficiarios.

Por otro lado, se observa que el compromiso de que el trabajo de las OSC tenga como impulso primordial a las personas es en el que las organizaciones muestran un mayor avance. Esto demuestra que una tercera parte de las OSC de la CEOSC (30%) cuenta con políticas y prácticas estructuradas para incluir como eje central de su trabajo a las personas, ya sean, el personal de trabajo o los beneficiarios.

4.2.1.1. Actores con personal capacitado

El recurso humano comprende el personal que forma parte de la organización. Para las OSC esta es la fuente principal de talento y la base para la ejecución de sus actividades. Este recurso es uno de los elementos que nos permite conocer el tamaño de la organización y su capacidad operativa para ejecutar proyectos según sus objetivos.

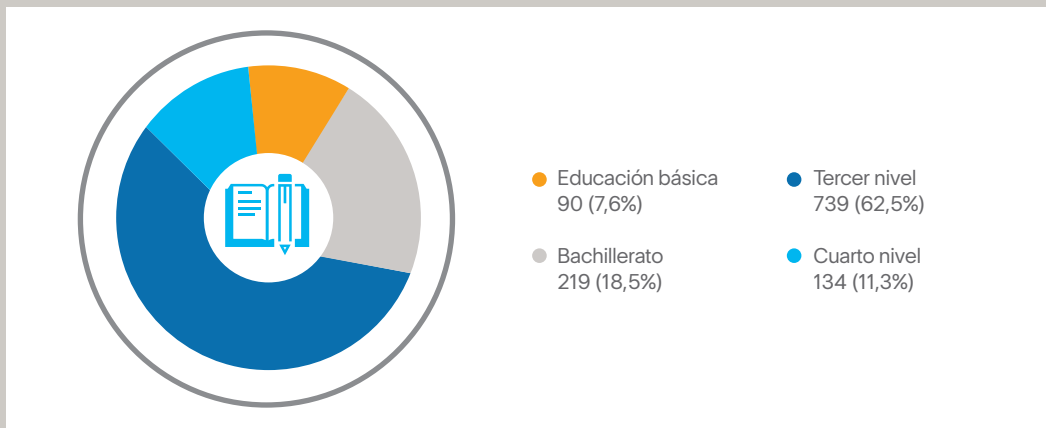
Para la OSC de la CEOSC:



Para las OSC de la CEOSC, el 56,2% del personal remunerado son mujeres y 43,8% hombres. En la misma línea, el personal voluntario, 60,6% son mujeres, mientras que 37,4% son hombres. Esto evidencia que numéricamente existe una mayor representación de mujeres en este sector.

Con el objetivo de caracterizar a las personas que trabajan en las OSC de la CEOSC se analizó el nivel de educación alcanzado. De acuerdo con los datos proporcionados por las OSC, el 73,9% del personal de las organizaciones cuenta con estudios de tercer y cuarto nivel (62,5% y 11,3% respectivamente). El porcentaje de personal con educación secundaria y básica es de 26,1%. Esto demuestra que la mayor parte de su personal cuenta con un alto grado de especialización, observando así un valor agregado importante en este sector, principalmente relacionado con la captación de talento.

Gráfico 9. Distribución del recurso humano por nivel de educación



Fuente: Resultados OFIT, 2023.
Elaboración: FARO, 2023.

Al desagregar los datos de nivel de educación por provincia, se evidencia que el personal con educación de tercer nivel se encuentra mayoritariamente en OSC de Pichincha, Chimborazo y Loja, donde el 27,0% del personal posee un cuarto nivel de educación.

Este aporte, ligado a la importancia que las OSC de las CEOSC le dan a sus procesos de desarrollo profesional, evidencia el nivel de cumplimiento del compromiso 9 y convierte a este sector en un aliado importante para la generación de soluciones técnicas.

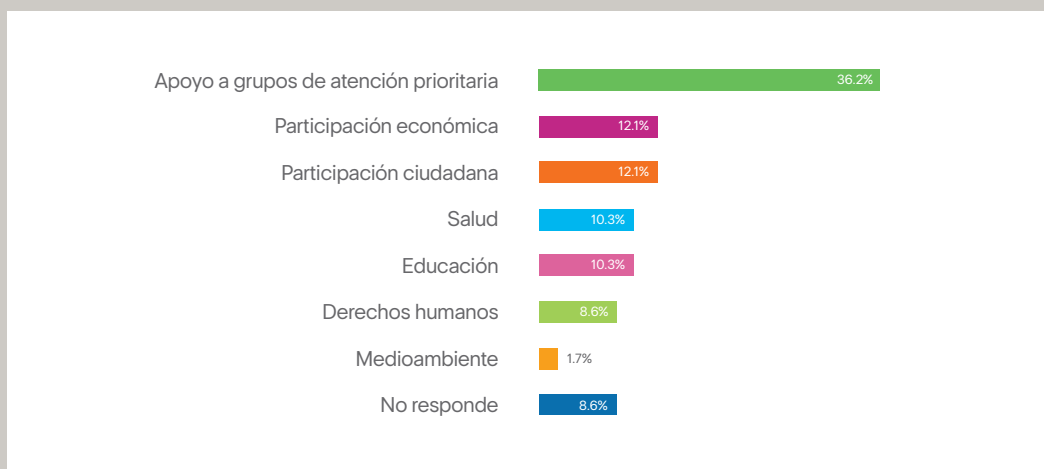
4.2.1.2. Actores que trabajan para grupos de atención prioritaria

Con el objetivo de conocer cuál es el tema al que más aportan las OSC de la CEOSC se analizó el enfoque temático de sus iniciativas.

Se ha identificado que sus iniciativas se enfocan principalmente en apoyo a grupos de atención prioritaria (36,2%). Las temáticas educación, participación ciudadana, reactivación económica, derechos humanos y salud alcanzan un porcentaje similar (11% en promedio), mientras que la temática de medioambiente es la que menos se aborda (1,7%).

Un dato interesante es que la temática de salud está presente únicamente en organizaciones que trabajan en Chimborazo y Guayas. De acuerdo con las cifras del Instituto Nacional de Estadística y Censos, la tasa de mortalidad de las provincias mencionadas en 2021 fue de 6,4 y 6,3, respectivamente, superior al promedio nacional (5,9) y superior al promedio regional de su provincia (Región Costa: 6,1, Región Sierra: 6,0). (INEC, 2022).

Gráfico 10. Porcentaje de las temáticas de acción de las iniciativas de las OSC



Fuente: Resultados OFIT, 2023.
Elaboración: FARO, 2023.

Además, según los datos de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSA-NUT, 2018), Chimborazo es la segunda provincia con mayor desnutrición crónica infantil en menores de 5 años en el país (35,2%) después de Santa Elena. Esto evidencia una respuesta coherente a la realidad territorial evidenciando el rol de las OSC como conecedoras de sus realidades.

Con respecto a participación ciudadana, las 7 iniciativas identificadas en esta temática son de organizaciones que trabajan únicamente en la zona urbana y la mayoría se encuentran en Pichincha (5), lo cual evidencia una tendencia en este tema en la capital del país.

Con respecto a las demás temáticas, no se identifica una tendencia clara, pues se encuentran en organizaciones en las 6 provincias y en los diferentes ámbitos de acción.

Los objetivos del trabajo de las OSC se centran en:

19%

Mejorar y ampliar la atención integral a grupos de atención prioritaria.

Adicionalmente, las organizaciones de la muestra obtenida trabajan en diversas áreas y con diferentes objetivos, logrando así enfrentar los múltiples desafíos del país. Al categorizar los objetivos de las OSC de las CEOSC, se observa que casi el 19% de las iniciativas se centran en mejorar y ampliar la atención integral a grupos de atención prioritaria y 19% en implementar procesos educativos y de aprendizaje. Los diferentes objetivos planteados refuerzan la conclusión de que estas organizaciones logran cubrir a un amplio sector de la población y a una diversidad de necesidades.

Gráfico 11 . Categorización de objetivos de las iniciativas



Fuente: Resultados OFIT, 2023.
Elaboración: FARO, 2023.

4.2.1.3. Actores clave para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

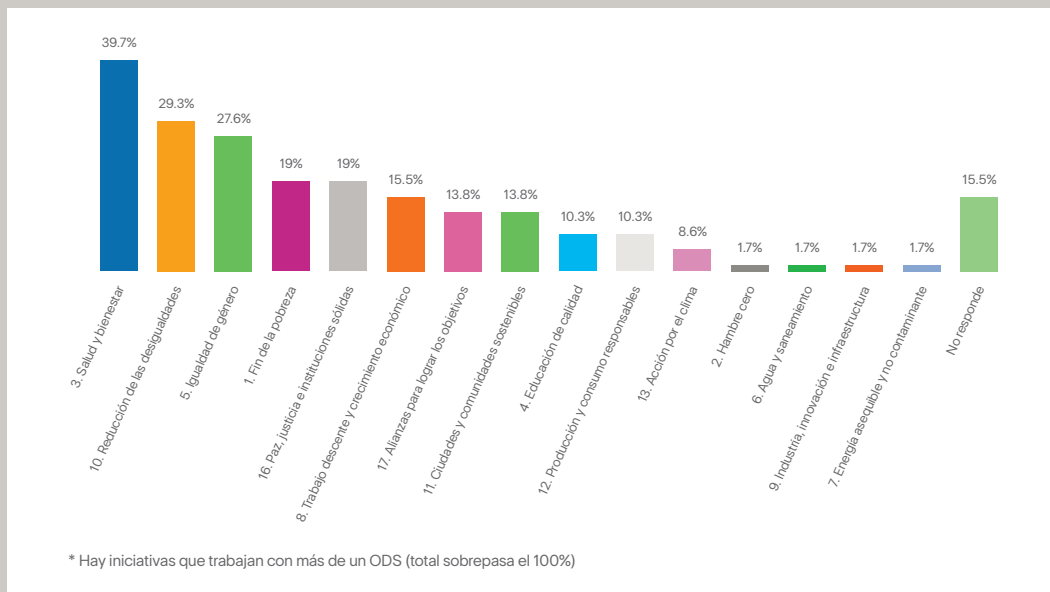
El tercer componente de esta sección, analiza el aporte de las OSC en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que incorporan los desafíos globales para lograr conseguir un futuro sostenible.

80% de las iniciativas de las OSC de la CEOSC aportan a más de un ODS.

En esta categorización, se identifica que el 80% de las iniciativas de las OSC relacionadas a la CEOSC aportan a más de un ODS. Al analizar dónde está la concentración de trabajo, se observa que cerca del 40% de las iniciativas identificadas se alinean al ODS 3: salud y bienestar.

Otros de los ODS comunes son: reducción de las desigualdades (29,3%) e igualdad de género (27,6%). De los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, las iniciativas de la muestra de OFIT cubren 15. Los ODS vida submarina y vida de ecosistemas terrestres, son los únicos dos que no se relacionan con las actividades analizadas. La gran cobertura de ODS es un buen indicador de la diversi-

Gráfico 12. Porcentaje de iniciativas que aportan a los ODS



Fuente: Resultados OFIT, 2023.
Elaboración: FARO, 2023.

dad de actividades que buscan enfrentar la mayor cantidad de desafíos actuales.

4.2.1.4. Actores que aportan a vacíos del Estado

Para caracterizar de mejor manera el aporte de las OSC se analiza cuáles son las problemáticas que buscan resolver a partir de sus iniciativas.

Las problemáticas mencionadas por las organizaciones se agruparon en cuatro categorías: a) deficiencia en la cobertura de atención estatal; b) necesidad de fortalecimiento de capacidades de la ciudadanía; c) altos niveles de vulnerabilidad y; d) falta de capacitación y conocimiento de OSC.

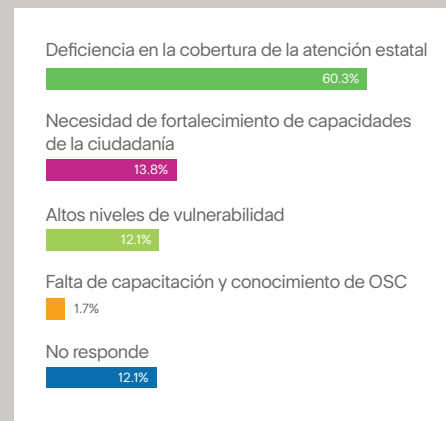
60% *de las problemáticas que abordan las OSC, se refieren a la deficiencia en la cobertura de atención estatal.*

Al respecto se encontró que el 60,3% de las problemáticas que abordan las OSC se refieren a una deficiencia en la cobertura de atención estatal, dado que se relacionan con servicios que el Estado debería garantizar, pero no se cubren para toda la población. Esto evidencia el aporte de las OSC, pues la mayoría busca cubrir justamente aquellas deficiencias.

Las problemáticas relacionadas a falta de educación o aprendizaje se englobaron en la necesidad de fortalecimiento de capacidades de la ciudadanía, y los temas de violencia de género e intrafamiliar, en los altos niveles de vulnerabilidad.

Estas dos categorías son igualmente fundamentales para solucionar los problemas de inequidad y condiciones de vida de la población.

Gráfico 13. Categorización de las problemáticas



Fuente: Resultados OFIT, 2023.

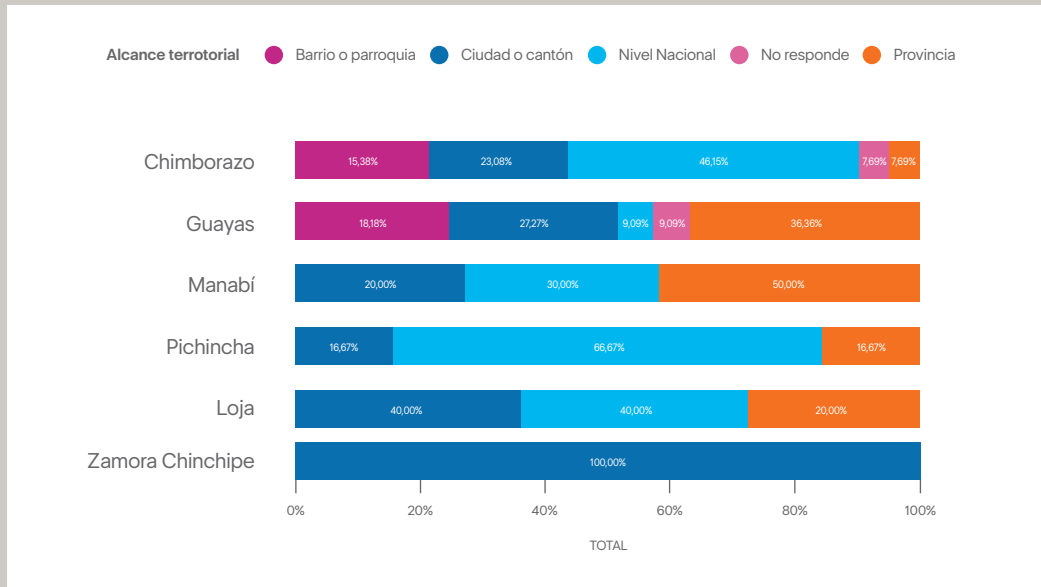
Elaboración: FARO, 2023.

Además, cuando se analiza el alcance territorial de las actividades de las OSC se aprecia que más de la mitad de las organizaciones generan acciones tanto en la zona urbana como rural en la misma intensidad (53%).

Esto evidencia una diversidad en el rango de acción de las OSC que es confirmado al desagregar por cada una de las provincias.

En esta sección se han presentado varios de los aportes que realizan las OSC y que han ayudado a forjar imagen de actores competentes. Sin embargo, también se han identificado retos que se

Gráfico 14. Alcance territorial de las OSC por provincia



Fuente: Resultados OFIT, 2023.
Elaboración: FARO, 2023.

presentarán en la siguiente sección.

4.2.2. Retos para las OSC

Es evidente que las organizaciones no pueden asumir la solución de todos los problemas, por lo que es importante que la ciudadanía reconozca el rol complementario de las organizaciones y dirija, de forma adecuada, su exigencia de soluciones. Esto es particularmente importante, ya que confirma que uno de los roles de las OSC es incidir para que el Estado cumpla su rol a cabalidad.

4.2.2.1. Capacidad de incidencia

Como se observó en el apartado anterior, el 60,3% de las problemáticas que abor-

dan las OSC buscan atacar a alguna deficiencia en la cobertura de atención estatal. Esto da cuenta de un rol fundamental de las OSC en la atención de personas que no tienen el debido acceso a servicios. Sin embargo, también evidencia la importancia del rol de las OSC en procesos de incidencia para políticas públicas que garanticen la cobertura de servicios públicos de calidad.

El fortalecimiento de las OSC en procesos de incidencia es un reto, pero también una gran oportunidad para generar cambios sostenibles y duraderos en el tiempo.

Al respecto, cuando se analiza el compromiso 7 del Estándar Global, "Incidencia para un cambio fundamental", solo 12,5% de las organizaciones consideran estar ubicadas en la fase avanzada de este compromiso. Esto muestra que muy pocas organizaciones se involucran en actividades de incidencia en la política pública. Al respecto, la mayor cantidad de actividades desarrolladas por las OSC están direccionadas a procesos de capacitación (39%). En este contexto, el fortalecimiento de las OSC en procesos de incidencia es un reto, pero también una gran oportunidad para generar cambios sostenibles y duraderos en el tiempo.

4.2.2.2. Sostenibilidad que afecta en su trabajo

Sin duda cuando se menciona la capacidad para generar resultados es inevitable abordar el tema de recursos. En este

sentido, la información recopilada a través de la herramienta OFIT nos muestra que el presupuesto con el que cuentan las organizaciones es variado en cuanto a su monto y fuente y se puede distribuir entre un presupuesto anual menor de 5.000 USD hasta superior a 1 millón USD.

Un hallazgo importante es que de las 47 organizaciones, el 40,4% tiene un presupuesto menor a 5.000 USD, mientras que un 21,3% de OSC no maneja un presupuesto. Por otro lado, solo el 10% de organizaciones posee un presupuesto de 100.000 USD en adelante. Esto indica que 7 de cada 10 organizaciones que implementaron la herramienta cuentan todavía con recursos limitados para su accionar.

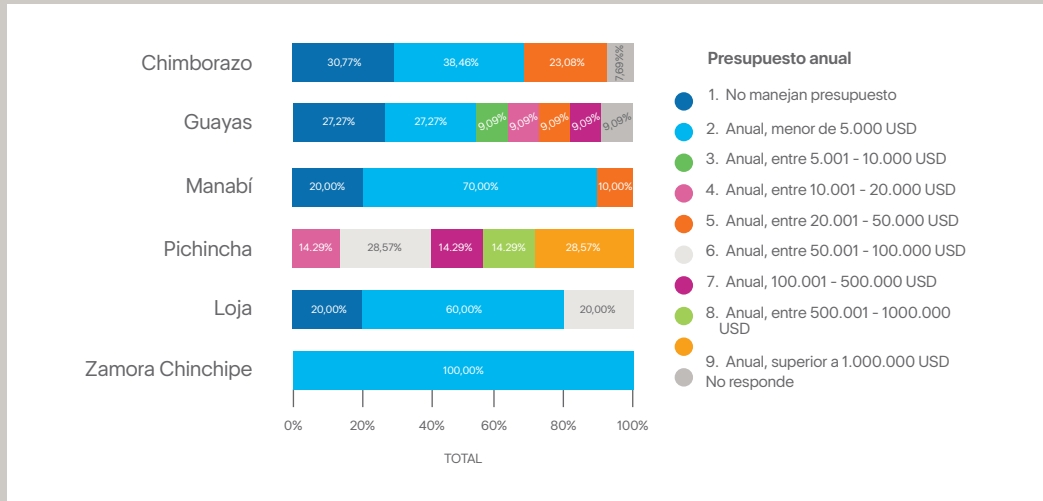
Cuando se observan los datos desagregados por provincia, se observa que las OSC que se ubican en

Gráfico 15. Presupuesto anual de las OSC



Fuente: Resultados OFIT, 2023.
Elaboración: FARO, 2023.

Gráfico 16. Presupuesto anual de las OSC por provincia



Fuente: Resultados OFIT, 2023.
Elaboración: FARO, 2023.

Pichincha concentran entre los niveles superiores de presupuesto (50 001 USD en adelante). Mientras que las OSC de las demás provincias se concentran en los niveles de presupuesto inferiores, menores de 50.000 USD.

Uno de los principales retos de las OSC de la CEOSC es la obtención de recursos sólidos que garanticen su correcto funcionamiento.

En este contexto, como se evidencia, uno de los principales retos de las OSC de la CEOSC es la obtención de recursos sólidos que garanticen su correcto funcionamiento y la sostenibilidad de su accionar.

4.2.2.3. Diferencias centro - periferia

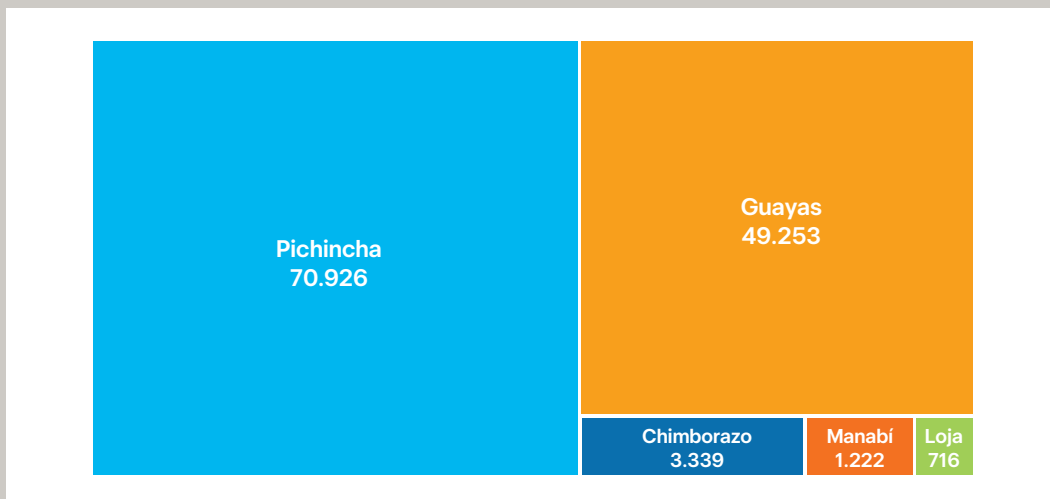
Otro de los retos que surge de los datos expuestos es la diferencia en la capacidad de las organizaciones de Pichincha y Guayas de beneficiar a más personas, con relación a las de las demás provincias.

Al menos 125.456 personas se beneficiaron de las 53 iniciativas registradas por las OSC en la herramienta OFIT. De éstas, el 96% se benefició de organizaciones que tienen su sede en Pichincha o Guayas. Es importante aclarar que varias de estas organizaciones trabajan con un alcance territorial nacional, por lo que las personas beneficiarias no son necesariamente de Pichincha o Guayas.

Con estos datos en mente se abre una interrogante sobre por qué las organizaciones con sede en Guayas y Pichincha están generando un mayor número de beneficiarios. ¿Es acaso que las OSC de estas provincias tienen mayores recursos, mayor expertise o condiciones de trabajo más favorables? Más allá de responder esta interrogante, estos resultados dan cuenta de la importancia de un trabajo mancomunado y colaborativo entre organizaciones de las distintas provincias que permita el intercambio de experiencias.

El trabajo mancomunado y colaborativo entre organizaciones de distintas provincias permite el valioso intercambio de experiencias.

Gráfico 17. Número de personas beneficiarias por ubicación de la organización



Fuente: Resultados OFIT, 2023.
Elaboración: FARO, 2023.

4.2.3. Perspectivas a futuro

Cambiar realidades, este es el horizonte que motiva a la ciudadanía a organizarse. La continuidad de esa motivación se enriquece con la obtención de resultados, los mismos que, al ser apreciados por otros actores, genera un entorno de apoyo al trabajo de las organizaciones, produciendo una espiral ascendente hacia la construcción de sociedades sostenibles y equitativas. ¿Pero cómo lograrlo? Se plantean algunos factores a ser abordados:

- Mejorar las condiciones laborales del talento humano con el fin de consolidar los equipos existentes.
- Reforzar el nivel de formación de los equipos para garantizar siempre un alto nivel de competencia.
- Extender las redes de organizaciones con el fin de propiciar el trabajo colaborativo como estrategia de autofortalecimiento y optimización de recursos.
- Generar alianzas con otros sectores de la sociedad para unir esfuerzos en la consecución de objetivos comunes.
- Caminar hacia la incidencia. Es importante que las OSC se consoliden como movilizador de la opinión pública para que el Estado garantice las condiciones para el ejercicio de su rol en el desarrollo.

5. Conclusiones:

¿Hacia dónde queremos ir?

El presente documento analiza el rol de las Organizaciones de la Sociedad Civil como actores éticos y competentes, a partir del análisis de las OSC de la CEOSC. Para contar con información que permita visibilizar el trabajo de las organizaciones se desarrolló un proceso de rendición de cuentas dinámico que tuvo como referente de buenas prácticas al Estándar Global. Para esto, se elaboró una herramienta de autoevaluación denominada OFIT, aplicable a organizaciones de todo tipo.

El proceso de implementación de OFIT fue una oportunidad para acercar a muchas más organizaciones al Estándar Global y, luego del autodiagnóstico, conocer el nivel de implementación de los compromisos. Al respecto, se observó que alrededor del 70% de las OSC se encuentra en la fase inicial del cumplimiento de los 12 compromisos del Estándar. Esto, si bien da cuenta de un importante trabajo por delante, también evidencia que existen primeros pasos y condiciones para el fortalecimiento de las organizaciones.

Adicionalmente, gracias al proceso de implementación de OFIT se pudo observar que alrededor de una cuarta parte de las organizaciones están tomando acciones importantes para establecer políticas y procesos para el adecuado manejo de recursos, así como el desarrollo del potencial del personal y voluntarios de la organización. Es así que, estos son los compromisos (9 y 10) con mayor nivel de cumplimiento en la fase avanzada.

Este documento permitió analizar los aportes de las OSC que fueron parte de este proceso. Como principales aportes del sector se destaca que:

- Las organizaciones cuentan con personal capacitado y especializado, de acuerdo con el amplio porcentaje de personas que trabajan en las OSC y que poseen estudios de tercer y cuarto nivel. Adicionalmente, se evidencia paridad entre hombres y mujeres tanto del personal remunerado como del voluntario.
- Las OSC generan un aporte significativo en la atención de grupos de atención prioritaria. Como se evidencia en el caso de las OSC de la CEOSC, las acciones de las iniciativas están direccionadas a atender a grupos vulnerables. Esto, además, resalta otro aporte fundamental de las OSC al cubrir vacíos y deficiencias de la cobertura de servicios del Estado. Al respecto, las organizaciones muestran que su accionar está ligado a tender este tipo de inequidades.
- Las OSC son actores clave para el cumplimiento de la Agenda 2030, generando iniciativas con una cobertura amplia de ODS.
- Las OSC generan iniciativas acordes a sus realidades. Se evidencia que las temáticas que trabajaban responden a realidades territoriales. Esto da cuenta de su rol como

conocedoras de su realidad y como aliados clave en la generación de soluciones coherentes.

Además de los aportes de las OSC se evidenciaron algunos retos clave para este sector. Los principales son:

- La generación de procesos internos fuertes, principalmente aquellos asociados a modelos de gobernanza participativos.
- La sostenibilidad de las OSC, asociada a la falta de recursos que permita no solo el correcto funcionamiento de las organizaciones, sino también la generación de relaciones de trabajo estables que garanticen la retención de personal calificado.
- El fortalecimiento de las capacidades de incidencia, que posibilite un rol más allá del de atención, para generar una sociedad civil que influya en la toma de decisiones.

Por último, este documento también muestra expectativas a futuro para que este sector pueda consolidarse como un actor clave en la generación de soluciones innovadoras y acciones colectivas que resulten en cambios fundamentales. Al respecto se establece:

- El rol de las OSC como actores que transparentan sus acciones y rinden cuentas. En este sentido, más allá de implementar prácticas internas, las OSC también pueden ser protagonistas en la generación de herramientas innovadoras que aporten a la cultura de integridad, transparencia y colaboración con otros sectores.
- La búsqueda de acciones colaborativas y de trabajo en red que permita un mayor impacto. Esto permitirá el intercambio de experiencias entre organizaciones con diversos niveles de competencia y generará una sociedad civil organizada más colaborativa y cohesionada.
- El trabajo hacia un ambiente habilitante que no solo garantice el trabajo de las OSC, pero que también lo fomente. En este sentido, es fundamental garantizar un entorno que les permita seguir operando, en un ambiente de constante mejora de sus capacidades para lograr cada vez mejores resultados que coadyuven al accionar del Estado.

6. Bibliografía

Bernardo Gortaire-Morejón, Andrés Matute, Valeria Romero y Juan Pablo Tinajero (2022). "La situación del tercer sector en Ecuador: supervivencia de las ONG en un entorno adverso". *Íconos. Revista de Ciencias Sociales* 72: 205-228 <https://doi.org/10.17141/iconos.72.2022.5094>

FCD (2023). Barómetro de la corrupción Ecuador 2022. Quito. <https://www.ciudadaniaydesarrollo.org/projects/barometrocorrupcionecuador2022/>

ENSANUT (2018). Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2018. Instituto Nacional de Estadística y Censos, Quito-Ecuador.

Edelman (2023). Edelman Trust Barometer. Global report. 2023 Edelman Trust Barometer Global Report.pdf

INEC (2022). Registro estadístico de Defunciones Generales 2021. Instituto Nacional de Estadística y Censos, Quito-Ecuador.

Perry, Jonathan (2021). Trust in public institutions: Trends and implications for economic security. United Nations Department of Economic and Social affairs. Decade of Action. Policy Brief No. 108. https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2021/08/PB_108.pdf

7. Anexos

Anexo 1. Lógica de progresividad de las fases del autodiagnóstico de OFIT

Al implementar la herramienta, las organizaciones pueden ubicarse en una fase inicial o avanzada en el nivel de cumplimiento del compromiso.

En la siguiente tabla se puede observar la lógica de progresividad de cada fase.

Anexo

Fase	Pasos
Fase inicial	<ol style="list-style-type: none">1. Voluntad política La OSC considera a este compromiso importante y confirma que quiere integrarlo en las prioridades de la organización.2. Conocimiento La OSC cuenta con un conocimiento sobre este tema que le permite integrarlo.3. Práctica La OSC ya toma los primeros pasos para ejecutar actividades que demuestran su compromiso de cumplir.
Fase avanzada	<ol style="list-style-type: none">4. Práctica planificada y estructurada La OSC planifica y estructura la integración de las actividades de antemano, la incluye en la planificación estratégica y realiza el monitoreo y la evaluación de estas actividades.5. Políticas internas La OSC implementa políticas internas que definen los procesos relacionados con el tema del compromiso.6. Incidencia La OSC comunica y comparte sus buenas prácticas.

Fuente: Sección autodiagnóstico OFIT, 2022.

Elaboración: FARO, 2023.



Enfrentar los desafíos del camino hacia una sociedad sostenible y equitativa es responsabilidad de todos los actores que conformamos la sociedad.

El que toda la población tenga acceso a servicios básicos, a una educación de calidad y a oportunidades que les permitan no solo disminuir la gran brecha en términos de ingresos, sino vivir en un ambiente sano, sin violencia, de justicia y bienestar, es un asunto público y, por ende, de todos y todas.

En este contexto, las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) cumplen un rol importante como conocedoras de primera mano de las realidades de la ciudadanía para, a partir de ahí, generar soluciones innovadoras y acciones colectivas que resulten en cambios fundamentales.

El presente informe busca visibilizar el trabajo e impacto que tienen las organizaciones de la sociedad civil del Ecuador con relación a los problemas más apremiantes de la sociedad ecuatoriana.

Conoce más de la herramienta de rendición de cuentas OFIT aquí: www.ofit.info



Av. Diego de Almagro y Pedro Ponce Carrasco
Quito, Ecuador
Casilla Postal: 170508
Teléfono: (02) 510-8011
info@grupofaro.org

