



CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**TESIS PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO
COMERCIAL CON MENCIÓN ESPECIAL EN
ADMINISTRACIÓN AGROINDUSTRIAL Y AGROPECUARIA**

TEMA:

**EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DE DESEMPEÑO
COOPERATIVO DE PRODUCCIÓN CON ENFOQUE EN EL BUEN
VIVIR EN LA ZONA CENTRO DE MANABÍ**

AUTORAS:

**CARMEN MAGDALENA ROSADO VÉLEZ
TANIA KATHERINE BARRETO ZAMBRANO**

TUTOR:

LCDO. RAMÓN REINALDO GARCÍA MOREIRA, M.Sc.

CALCETA, JUNIO 2017

DERECHOS DE AUTORÍA

Tania Katherine Barreto Zambrano y Carmen Magdalena Rosado Vélez, declaran bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración cedemos los derechos de propiedad intelectual a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual y su reglamento.

TANIA K. BARRETO ZAMBRANO

CARMEN M.ROSADO VÉLEZ

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Ramón Reinaldo García Moreira certifica haber tutelado la tesis **EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DE DESEMPEÑO COOPERATIVO DE PRODUCCIÓN CON ENFOQUE EN EL BUEN VIVIR EN LA ZONA CENTRO DE MANABÍ**, que ha sido desarrollada por **Tania Katherine Barreto Zambrano y Carmen Magdalena Rosado Vélez**, previa la obtención del título de Ingeniero Comercial con Mención Especial en Administración Agroindustrial y Agropecuaria, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE GRADO DE TERCER NIVEL** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

LCDO. RAMÓN R. GARCÍA MOREIRA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del tribunal correspondiente, declaran que han **APROBADO** la tesis **EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DE DESEMPEÑO COOPERATIVO DE PRODUCCIÓN CON ENFOQUE EN EL BUEN VIVIR EN LA ZONA CENTRO DE MANABÍ**, que ha sido propuesta, desarrollada y sustentada por **Tania Katherine Barreto Zambrano y Carmen Magdalena Rosado Vélez**, previa la obtención del título de Ingeniero Comercial con Mención Especial en Administración Agroindustrial y Agropecuaria, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE GRADO DE TERCER NIVEL** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

ING. MARTHA E. ÁLVAREZ VIDAL

MIEMBRO

ING. BENIGNO J. ALCÍVAR MARTÍNEZ

MIEMBRO

DR. VÍCTOR M. PAZMIÑO MENA, M.Sc.

PRESIDENTE

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que me dio la oportunidad de una educación superior de calidad y en la cual he forjado mis conocimientos profesionales día a día; a Dios por darnos la existencia y a nuestros pares por ser los pilares fundamentales y ejemplo a seguir.

Las autoras.

DEDICATORIA

Le dedicamos todo nuestro esfuerzo en la realización de este trabajo a Dios por guiarnos en el camino de la felicidad y a nuestra familia quienes a lo largo de nuestras vidas han estado siempre con nosotros.

Las autoras.

CONTENIDO GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA	ii
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	iv
DEDICATORIA.....	vi
CONTENIDO GENERAL.....	vii
CONTENIDO DE CUADROS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN	xii
PALABRAS CLAVE.....	xii
ABSTRACT	xiii
KEY WORDS	xiii
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES	1
PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
JUSTIFICACIÓN.....	3
OBJETIVOS.....	4
IDEA A DEFENDER.....	5
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. EVALUACIÓN.....	6
2.2. ENFOQUE EVALUATIVO.....	9
2.3. COOPERATIVISMO EN EL ECUADOR	12
2.4. COOPERATIVAS.....	16
2.5. UNIDADES ECONÓMICAS POPULARES	17
2.6. ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA	19
2.7. BALANCE SOCIAL COOPERATIVO.....	22
2.8. ORIGEN DEL TRABAJO: EMPATAR LOS PRINCIPIOS ACI, LOEPS Y BUEN VIVIR.....	23
2.9. PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR	24
2.10. PLAN DE MEJORA.....	30
2.11. MÉTODO DELPHI	31
2.11.1. VENTAJAS.....	31
2.12. MÉTODO KENDALL.....	32
2.13. MÉTODO TORGERSON	32
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO	33
3.1. UBICACIÓN	33

3.2. DURACIÓN.....	34
3.3. VARIABLES DE ESTUDIO	34
3.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	34
3.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	34
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
3.5. MÉTODOS.....	34
3.6. TÉCNICAS.....	36
3.7. HERRAMIENTA.....	37
3.8. MUESTREO NO PROBABILÍSTICO.....	37
3.9. PROCEDIMIENTO.....	38
FASE N° 1	38
FASE N°2	38
FASE N°3	39
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	40
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	91
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	92
BIBLIOGRAFÍA	93
ANEXOS	100

CONTENIDO DE CUADROS Y FIGURAS

CONTENIDO DE CUADROS

Cuadro 2.1. Tabla comparativa bibliográfica	10
Cuadro 3.1. Muestra de las cooperativas de la zona centro de manabí.....	38
Cuadro 4.1. Muestra de las cooperativas de la zona centro de manabí.....	40
Cuadro 4.5. Selección de expertos.....	83
Cuadro 4.6. Kc coeficiente de conocimiento.....	84
Cuadro 4.7. Ka coeficiente de argumentación. (ver anexo 4).....	85
Cuadro 4.8. Nivel de competencia de expertos.....	86
Cuadro 4.9. Plan de acciones de mejora.....	88
Cuadro 4.10. Matriz de problema número uno.....	88
Cuadro 4.11. Matriz de problema número dos.....	89

Cuadro 4.12. Matriz de problema número tres.	89
Cuadro 4.13. Matriz de problema número cuatro.	89
Cuadro 4.14. Matriz de problema número cinco.	90
Cuadro 4.15. Matriz de problema número seis.	90

CONTENIDO DE GRÁFICOS

Gráfico 4.1. Valoraciones a los directivos por cooperativa del principio 1.....	41
Gráfico 4.2. Promedio de los socios a las cooperativas del Principio 1.....	42
Gráfico 4.3. Promedio de los empleados a las cooperativas del Principio	42
Gráfico 4.4. Media por pregunta y media por principio de los directivos en relación al Pri1.	43
Gráfico 4.5. Media por pregunta y Media por principio de los socios en relación al Pri1.....	44
Gráfico 4.6. Media por pregunta y Media por principio de los empleados en relación al Pri1.	44
Gráfico 4.7. Valoraciones de los directivos por cooperativa del principio 2.	45
Gráfico 4.8. Promedio de los socios a las cooperativas del Principio 2.....	46
Gráfico 4.9. Promedio de los empleados a las cooperativas del Principio 2....	47
Gráfico 4.10. Media por pregunta y media por principio de los directivos en relación al Prii2.	47
Gráfico 4.11. Media por pregunta y Media por principio de los socios en relación al Pri2.	48
Gráfico 4.12. Media por pregunta y Media por principio de los empleados en relación al Pri2.	49
Gráfico 4.13. Valoraciones de los directivos por cooperativa del principio 3. ...	50
Gráfico 4.14. Promedio de los socios a las cooperativas del Principio 3.....	51
Gráfico 4.15. Promedio de los empleados a las cooperativas del Principio 3. ...	51
Gráfico 4.16. Media por pregunta y Media por principio de los directivos en relación al Pri3.	52

Gráfico 4.17. Media por pregunta y Media por principio de los socios en relación al Pri3.....	53
Gráfico 4.18. Media por pregunta y Media por principio de los empleados en relación al Pri3.....	53
Gráfico 4.19. Valoraciones de los directivos por cooperativa del principio 4. ...	54
Gráfico 4.20. Promedio de los socios a las cooperativas del Principio 4-6.	55
Gráfico 4.21. Promedio de los empleados a las cooperativas del Principio 4-6.	56
Gráfico 4.22. Media por pregunta y Media por principio de los directivos en relación al Pri4.....	56
Gráfico 4.23. Media por pregunta y Media por principio de los socios en relación al Pri4-6.....	57
Gráfico.24. Media por pregunta y Media por principio de los empleados en relación al Pri4-6.....	58
Gráfico 4.25. Valoraciones de los directivos por cooperativa del principio 5. ...	58
Gráfico 4.26. Promedio de los socios a las cooperativas del Principio 5.....	59
Gráfico 4.27. Promedio de los empleados a las cooperativas del Principio 5.	60
Gráfico 4.28. Media por pregunta y Media por principio de los directivos en relación al Pri5.....	60
Gráfico 4.29. Media por pregunta y Media por principio de los socios en relación al Pri5.....	61
Gráfico 4.30. Media por pregunta y Media por principio de los empleados en relación al Pri5.....	62
Gráfico 4.31. Valoraciones de los directivos por cooperativa del principio 6. ...	63
Gráfico 4.32. Media por pregunta y Media por principio de los directivos en relación al Pri6.....	63
Gráfico 4.33. Valoraciones de los directivos por cooperativa del principio 7. ...	64
Gráfico 4.34. Promedio de los socios a las cooperativas del Principio 7.....	65
Gráfico 4.35. Promedio de los empleados a las cooperativas del Principio 7.	66
Gráfico 4.36. Media por pregunta y Media por principio de los directivos en relación al Pri7.....	66
Gráfico 4.37. Media por pregunta y Media por principio de los socios en relación al Pri7.....	67

Gráfico 4.38. Media por pregunta y Media por principio de los empleados en relación al Pri7.	68
Gráfico 4.39. Valoraciones de los directivos por cooperativa del principio 8. ...	69
Gráfico 4.40. Promedio de los socios a las cooperativas del Principio 8.	70
Gráfico 4.41. Promedio de los empleados a las cooperativas del Principio 8.	70
Gráfico 4.42. Media por pregunta y Media por principio de los directivos en relación al Pri8.	71
Gráfico 4.43. Media por pregunta y Media por principio de los socios en relación al Pri8.	72
Gráfico 4.44. Media por pregunta y Media por principio de los empleados en relación al Pri8.	72
Gráfico 4.45. Valoraciones de los directivos por cooperativa del principio 9. ...	73
Gráfico 4.46. Promedio de los socios a las cooperativas del Principio 9.	74
Gráfico 4.47. Promedio de los empleados a las cooperativas del Principio 9.	75
Gráfico 4.48. Media por pregunta y Media por principio de los directivos en relación al Pri9.	75
Gráfico 4.49.- Media por pregunta y Media por principio de los socios en relación al Pri9.	76
Gráfico 4.50. Media por pregunta y Media por principio de los empleados en relación al Pri9.	76
Gráfico. 4.51 Porcentaje en MD y D por pregunta. Socios.	78
Gráfico. 4.52. Porcentaje en MD y D por pregunta. Socios.	79
Gráfico. 4.53. Porcentaje en MD y D por pregunta. Socios.	79
Gráfico. 4.54. Porcentaje en MD y D por pregunta. Empleados.	80
Gráfico. 4.55. Porcentaje en MD y D por pregunta. Empleados.	81

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue evaluar las variables de desempeño cooperativo de producción de la zona centro de Manabí, para determinar con el cumplimiento de los principios enfocados con el Buen Vivir, se emplearon métodos como la observación, la entrevista y la encuesta, que facilitaron la ejecución del proceso investigativo. Este procedimiento se planteó en tres fases, la primera consto en determinar la situación actual de las cooperativas de producción para la medición con el enfoque del Buen Vivir, aquí de determinó la muestra para acceder a realizar las encuestas a los socios y directivos de las cooperativas vinculadas, para luego reflejar los resultados en gráficos estadísticos, la cual se realizó en Microsoft Excel. La segunda fase fue identificar las variables de desempeño cooperativo de producción para conocer su impacto, en esta fase se evaluaron a expertos en relación con los principios de la Economía Popular y Solidaria, Responsabilidad Social, Buen Vivir y Cooperativismo. La tercera fase proponía un plan de mejora que permita fortalecer las políticas de desempeño en las organizaciones pertenecientes a la zona investigada, esta fase permitió detectar las causas que provocan las debilidades reflejadas, se fijaron las acciones de mejora a implementar para justificar el objeto de investigación.

PALABRAS CLAVE

Evaluación, cooperativismo, producción, principios, buen vivir, plan de mejora.

ABSTRACT

The objective of this research was to assess cooperative production of Manabi Central performance variables, to determine compliance with good living focused principles, used methods such as observation, interview and survey, which facilitated the implementation of the investigative process. This procedure was raised in three phases, the first had to determine the current situation of the production cooperatives for the measurement with the approach of good living, here of determined sample to access the survey partners and managers of cooperatives linked to then reflect the results in statistical graphics, which was performed in Microsoft Excel. The second phase was to identify cooperative performance of production variables to know its impact in this phase were evaluated to experts in relation to the principles of the Popular and solidary economy, Social responsibility, good living and cooperates. The third phase proposed a plan of improvement that allow to strengthen the policies of organizations belonging to the investigated area performance, this phase made it possible to detect the causes that provoke reflected weaknesses, the improvement actions were set to deploy to justify the purpose of research.

KEY WORDS

cooperatives, production, evaluation, principles, good living, improvement plan.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En el Ecuador donde la desigualdad económica y social, prevalece al no cubrir las necesidades básicas de la ciudadanía, el cooperativismo surge como una alternativa válida y eficaz para mejorar las condiciones productivas y la forma de vida de la sociedad.

Una economía estable permite obtener una mejor calidad de vida a las personas, y para esto la Ley de Economía Popular y Solidaria en conjunto con otras legislaciones han implementado valores y principios de la solidaridad, equidad y justicia para que las organizaciones adapten a sus políticas los reglamentos que estas leyes les ofrece.

Según datos de la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, (LOEPS) en el (2012), la sección 3 de las organizaciones indican que el sector cooperativo es el conjunto de cooperativas entendidas como sociedades de personas que se han unido en forma voluntaria para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales en común, mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática, con personalidad jurídica de derecho privado e interés social; además, que las cooperativas, en su actividad y relaciones, se sujetarán a los principios establecidos en esta Ley y a los valores y principios universales del cooperativismo y a las prácticas de Buen Gobierno Corporativo. También, el artículo 23 de los grupos de cooperativas de esta ley, indica que las cooperativas, según la actividad principal que vayan a desarrollar, pertenecerán a uno solo de los siguientes grupos: producción, consumo, vivienda, ahorro y crédito y de servicios, permitiendo, que en cada uno de estos grupos se podrán organizar diferentes clases de cooperativas, de conformidad con la clasificación y disposiciones que se establezcan en el Reglamento de esta Ley.

El problema de crear el Plan Nacional del Buen Vivir para vincularla a las cooperativas acontece cuando se agotó el modelo de industrialización por sustitución de importaciones, a inicios de los años ochenta, al “orden mundial” le costó cambiar los modos de pensar, al menos una década, para pasar del

“pacto fordista” al régimen desregulado neoliberal que tanto daño hizo al Estado y a la sociedad ecuatoriana. Ecuador, como país andino, construye los derechos humanos, económicos, sociales, culturales y ambientales, sobre un concepto y visión del mundo nacido en las antiguas sociedades de la región de los Andes sudamericanos: el Buen Vivir es el Sumak Kawsay. Esta idea social de solidaridad y redistribución es diferente al ideal aristotélico de la Vida Buena. El Buen Vivir es una idea social movilizadora, que va más allá del concepto de desarrollo que se encuentra vigente en la tradición occidental, pues está asociado a una noción más amplia de progreso. El crecimiento económico es deseable en una sociedad, pero también importan sus pautas distributivas y redistributivas. Para alcanzar el Buen Vivir, el Gobierno asumió desde su inicio el compromiso de defender el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y con respeto a los derechos de la naturaleza, es por esto que la Constitución ordena que esa planificación se vincule en forma directa a la construcción de los derechos de los ciudadanos por medio de las cooperativas, creando principios en base a esta ley que protegen y amparan el derecho de vivir bien por medio de la productividad de estas entidades.

La sociedad cooperativa de producción es una forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes y en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas, a través de la realización de actividades económicas de distribución, y de consumo de bienes y servicios que beneficien a todos sus asociados.

El Ecuador se ha venido involucrando de forma acelerada en la Economía Popular y Solidaria y cómo se desenvuelven las variables de desempeño cooperativo en el cumplimiento de los principios del Buen Vivir. Por motivos muy comunes en estas entidades, es decir, las cooperativas de producción se enfocan en otras leyes que son relevantes para subsistir en la plataforma económica empresarial. La gestión administrativa es una fuerte debilidad que acatan las cooperativas del sector productivo, ya que no cuentan con estrategias y planes de capacitación social al personal, lo cual influyen en la baja dinámica de crecimiento institucional. La evaluación al desempeño y la implementación de procesos son algunas de las debilidades que impiden

mejorar los niveles de productividad en las cooperativas y que influyen directamente en los resultados que las instituciones comparten a sus socios por medio de los principios mencionados.

En Manabí existen varias agrupaciones cooperativistas de producción que no evalúan los indicadores sociales. Todo esto acontece porque quienes integran las cooperativas de producción de la zona centro de Manabí desconocen las variables sociales que las cooperativas deben perseguir y ofrecer a la sociedad para dar cumplimiento a los Principios del Buen Vivir.

Por lo tanto, las disposiciones de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario, deben comunicar a los organismos de control del gobierno, el aporte que las cooperativas dan al buen vivir de los asociados y trabajadores a través de su gestión social.

1.1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Teniendo como referencia los principios del Buen Vivir y las políticas de la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, cabe plantearse la siguiente pregunta:

¿Cómo evaluar las variables de desempeño cooperativo de producción en la zona centro de Manabí que permita determinar el cumplimiento de los principios del Buen Vivir?

1.2. JUSTIFICACIÓN

Toda cooperativa debe contribuir al desarrollo socioeconómico de las microempresas y de la población, apoyándose en sus principios universales que fomentan el compromiso con la comunidad; es por ello que se busca medir el desempeño social, es decir, con la evaluación de las variables del desempeño cooperativo de producción con enfoque en el Buen Vivir determinaran el modo en que estas organizaciones contribuyen en la calidad de vida de los socios considerando como los servicios brindados a los afiliados y trabajadores les permite alcanzar el Buen vivir y el interés productivo de las mismas.

Se argumenta en el ámbito social manifestando que las leyes que se involucran en esta investigación, son entidades que traen consigo la relevancia social en el sentido de fortalecer y sustentar el desarrollo de las organizaciones sociales y productivas introducidas en esta constitución, por ende quienes forman parte de las mismas, es decir los socios de la comunidad en general, son quienes buscan el beneficio y desempeño para el buen vivir día a día.

Económicamente se justifica porque las cooperativas de producción son entidades que aportan al crecimiento monetario de la región en la que se sitúan, y las variables con las que se plantea evaluar el desempeño que los productores brindan a la sociedad, crea el valor económico en un régimen de buen vivir, siendo este la solidaridad. El cumplimiento de estos principios en las cooperativas de producción, busca una economía distinta, una economía social y solidaria, diferente de aquella especializada por una supuesta libre competencia, que anima el vandalismo económico entre seres humanos y que alimenta la especulación financiera. A partir de todo este esclarecimiento vigente, se aspira a construir relaciones de producción, de intercambio y de cooperación que propicien la eficiencia y la calidad, sustentadas en la solidaridad y crecimiento económico de la región.

La siguiente investigación se justifica en la parte legal mostrando que la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria indica que en el artículo 283 de la Constitución de la República, establece que el sistema económico es social y solidario y se integra por las formas de organización económica pública, privada, mixta, popular y solidaria y las demás que la Constitución determine, la economía popular y solidaria se regulará de acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar las variables de desempeño cooperativo de producción de la zona centro de Manabí, para determinar el cumplimiento de los principios del Buen Vivir.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar la situación actual de las cooperativas de producción para la medición con el enfoque del buen vivir.
- Identificar las variables de desempeño cooperativo de producción para conocer su impacto.
- Presentar un plan de mejora que permita fortalecer las políticas de desempeño con enfoque al Buen Vivir, en las organizaciones cooperativistas de la zona centro de Manabí.

1.4. IDEA A DEFENDER

La evaluación de las variables de desempeño cooperativo de producción de la zona centro de Manabí, permitirá determinar el cumplimiento de los principios del buen vivir.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso sistemático y analítico, que coordina el facilitador para determinar el nivel de competencia alcanzado por los estudiantes, debido a que se requiere desarrollar un conjunto de acciones que necesitan ser planeadas y aplicadas para la emisión de juicios valorativos (Gavotto, 2012).

La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. Señala en qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados (Teleña, 2012).

La evaluación es una técnica que se aplica para constatar el cumplimiento académico o laboral de las personas, a partir de un sin número de herramientas utilizadas en el proceso de gestión, a través de esta asignación se puede medir el trabajo que cada personal desempeña en un área profesional, mediante preguntas verbales o escritas según los evaluadores asignen que tipo de valoración sea.

2.1.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación del rendimiento o del desempeño, es una actividad que la empresa lleva a cabo prácticamente de manera continua, con mayor o menor grado de formalismo. Con independencia de ese seguimiento constante de los resultados derivados de la actividad de los trabajadores, asociado a los habituales sistemas de control, lo habitual es realizar más específicas en función de un programa periódico, con una metodología, programación u objetivos a conseguir (Pino, 2015).

La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este

sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados, lo que las personas son, hacen y logran (EOI, 2013). Toda organización debe estar en constante evaluación del rendimiento de las actividades realizadas por sus asociados, ya que permite una medición sistemática e integral de los resultados, para constatar el crecimiento o permanencia de la misma.

La evaluación de desempeño es la forma sistemática de evaluar el grado de rendimiento de los operarios de un determinado trabajo, para constatar que la labor que realizan se lo está ejecutando con el debido conocimiento y objetivo que persigue la institución organizacional, esto mejora el rendimiento de la competitividad en la organización.

2.1.2. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado; es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Si se debe cambiar el desempeño, el mayor interesado, el evaluado, debe no solamente tener conocimientos del cambio planeado, sino también por qué y cómo deberá hacerse si es que debe hacerse (Iturralde, 2011).

Tener un enfoque hacia donde se quiere llegar para lograr los objetivos planteados, es decir; cada propósito a evaluar debe estar direccionado a los resultados que se pretenden cumplir mediante las herramientas determinantes de las metas propuestas por los evaluadores.

2.1.3. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Las principales razones para que las organizaciones se preocupen por evaluar el desempeño de sus empleados, son las siguientes:

- Proporciona un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales, promociones, transferencias y, en muchas ocasiones, despido de empleados.

- Permite comunicar a los empleados como marchan en el trabajo, que deben cambiar en el comportamiento, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos.
- Posibilitan que los empleados conozcan lo que el jefe piensa de ellos.

La evaluación es utilizada por los gerentes como base para guiar y aconsejar a los subordinados respecto de su desempeño. La evaluación de desempeño es necesaria debido a que de utilizar adecuadamente los resultados del proceso, los trabajadores pueden sentirse parte importante de la organización, ya que son tomados en cuenta para todas aquellas decisiones de personal, que se deben tomar en la organización, ayudando dicho proceso al cumplimiento de los objetivos organizacionales (García, 2011).

Los enfoques enfatizan maneras de vivir (literalmente “vivir bien” o vivir la “buena vida”) que permiten a las personas alcanzar plenamente su potencial. Las perspectivas de este tipo identifican el bienestar con características de la vida como, por ejemplo, el compromiso, el sentido, la virtud y la autenticidad; y a menudo acentúan también la forma en que el individuo se relaciona con las cosas del mundo (Sempere *et al.*, 2010).

Permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo (Iturralde, 2011).

Es importante destacar lo significativo que tiene la evaluación del desempeño en las organizaciones, permitiéndole a estas entidades reconocer las habilidades y destrezas que desempeñan a través de pruebas contundentes. Es importante recatar que por medio de este proceso se logra un ambiente de trabajo armónico y estable para los trabajadores, ya que se muestra el interés competitivo para permanecer en un puesto laboral.

2.1.4. INDICADORES Y VARIABLES DEL DESEMPEÑO

Encontrar criterios de evaluación que cumplan con las condiciones necesarias para proceder a su medición, no es una tarea sencilla. Hay que considerar

numerosos condicionantes, referidos a cada una de las cooperativas, dado que se plantea una evaluación organizacional (Pino, 2015).

Según Pereda (2011) plantea un producto muy elaborado para realizar la evaluación del desempeño a través de diferentes entrevistas (inicial, de progresos, de evaluación anual), que se confrontan con otras fuentes y que permiten obtener resultados muy destacados, en especial sobre el potencial que queda por explorar en los empleados. Este es un instrumento para determinar las variables, pero no suele tener aplicación en las microempresas dado que tiene un alto coste (Pino, 2015).

2.1.4.1. PASOS BÁSICOS PARA CONSTRUIR INDICADORES

1. Establecer las definiciones estratégicas como referente para la medición.
2. Establecer las áreas de desempeño relevantes a medir.
3. Formular el indicador y describir la fórmula de cálculo.
4. Validar los indicadores aplicando criterios técnicos.
5. Recopilar los datos.
6. Establecer las metas o el valor deseado del indicador y la periodicidad de la medición
7. Señalar la fuente de los datos o medios de verificación.
8. Establecer supuestos (observaciones)
9. Evaluar: establecer referentes comparativos y establecer juicios
10. Comunicar e Informar el desempeño logrado (Armijo, 2011).

Establecer indicadores en una investigación te permite comprobar los riesgos y soluciones que se dan mediante una evaluación. Los indicadores son guías que determinan las variables constantes, reales y precisas que una institución aplica por medio de números, hechos, medidas, opiniones o percepciones que señalan las condiciones específicas a conseguir.

2.2. ENFOQUE EVALUATIVO

El enfoque evaluativo, por otro lado, identifica el bienestar con la valoración que cada individuo hace de su propia vida, en general o en ciertos aspectos. Si la perspectiva hedonista atiende a los sentimientos, la perspectiva evaluativa intentará capturar los “juicios sobre sentimientos”. A esta categoría pertenecen los informes de indicadores de “satisfacción vital” alrededor del mundo y los

informes sobre cómo el bienestar no ha aumentado en muchos países ricos. (Sempere *et al.*, 2010).

Se trata de una expresión consensuada por los evaluadores que engloba la evaluación tanto del programa en su planteamiento como en su desarrollo o proceso, como en sus resultados, teniendo en cuenta el contexto, en su historia y actualidad, y a las personas que lo desarrollan y se benefician del mismo, los clientes, los alumnos, los colegas y los profesionales (Martínez, 2013).

La evaluación tiene un enfoque que identifica la comodidad de los estilos de vida de cada individuo, sean estos sentimientos, emociones para determinar el rendimiento laboral en el desarrollo de las actividades. Se direcciona hacia un solo camino la investigación a evaluar, con el propósito de tener resultados relevantes y ventajosos para la comunidad organizacional.

Cuadro. 2.1. Tabla comparativa bibliográfica

TEMA	AUTOR	COMPARACIÓN
EVALUACIÓN	Gavotto, 2012	La evaluación es un proceso sistemático y analítico, que coordina el facilitador para determinar el nivel de competencia alcanzado por los estudiantes.
	Teleña, 2012.	La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo
	Pino, 2015.	La evaluación del rendimiento o del desempeño, es una actividad que la empresa lleva a cabo prácticamente de manera continua.
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	EOI, 2013.	La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual.
	García, 2011.	La evaluación es utilizada por los gerentes como base para guiar y aconsejar a los subordinados respecto de su desempeño.
IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Iturralde, 2011.	Permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación.
	Sempere <i>et al.</i> , 2010.	Los enfoques enfatizan maneras de vivir (literalmente “vivir bien” o vivir la “buena vida”) que permiten a las personas alcanzar plenamente su potencial.
	PRINCIPIOS DEL COOPERATIVISMO	Pedrosa y Hernández. 2011.
Chitarroni, 2013.		2. CONTROL DEMOCRÁTICO DE LOS ASOCIADOS.

		Las cooperativas son asociaciones democráticamente gestionadas por sus socios, quienes participan activamente en la fijación de políticas y en la toma de decisiones.
		3. PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS ASOCIADOS
	Arnáez, 2015.	Los socios contribuyen equitativamente al capital de sus cooperativas y lo gestionan de forma democrática.
		4. AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA
	Pedrosa y Hernández, 2011.	Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda, gestionada por sus socios.
		5. EDUCACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN
	Arnáez, 2015.	Las cooperativas proporcionan educación y formación a los socios, a los representantes elegidos, a los directivos y a los empleados para que puedan contribuir de forma eficaz al desarrollo de sus cooperativas. Informan al gran público, especialmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, de la naturaleza y beneficios de la cooperación.
		6. COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS
	Chitarroni, 2013.	Las cooperativas sirven más efectivamente a sus socios y fortalecen al movimiento cooperativo trabajando en conjuntamente a través de las estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.
		1. COMPROMISO CON LA COMUNIDAD
	Palacio Y Espinal, 2013.	Las cooperativas trabajan por un desarrollo sostenible de sus comunidades a través de políticas aprobadas por los asociados y teniendo como parte de sus esencia, la práctica de la responsabilidad social empresarial y humana.
ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA	SEPS, 2013.	Es la forma de organización socioeconómica por la que sus integrantes interactúan a través del desarrollo de procesos productivos, de intercambio, comercialización, financiamiento y el consumo de bienes y servicios.
LEY ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA	Yáñez, 2012.	Las organizaciones del sector económico popular y solidario están conformadas por los sectores: cooperativo, asociativo y comunitario.
	Varela <i>et al</i> , 2012	El método Delphi se clasifica como uno de los métodos generales de prospectiva, que busca acercarse al consenso de un grupo de expertos con base en el análisis y la reflexión de un problema definido.
MÉTODO DELPHI	Aponte <i>et al</i> , 2012.	El método Delphi está basado en un proceso estructurado para coleccionar y sintetizar el conocimiento de un grupo de expertos por medio de una serie de cuestionarios acompañados por comentarios de opinión controlada.

Fuente: Elaborado por las autoras.

2.3. COOPERATIVISMO EN EL ECUADOR

Existió alrededor de un siglo de historia de cooperativismo en el mundo antes del arribo de su mensaje solidario al Ecuador. Un producto institucional de la sociedad industrial europea que sufrió importantes modificaciones, en su adaptación al medio agrario ecuatoriano, de incipiente desarrollo urbano-industrial y ubicado en un contexto cultural propio del “lugar más lejano del mundo”, cuando su integración al escenario mundial era débil. Debido a este fenómeno, es necesario destacar los antecedentes de cómo se forjaron unos principios doctrinarios que cambiarían el destino de una parte significativa de la humanidad, con el fin de determinar la conformación del actor cooperativo nacional en un siglo de historia cooperativa (Miño, 2013).

El cooperativismo en el Ecuador es un indicador de la economía en la nación la cual desempeña actividades productivas que brindan fuentes de empleo y compromiso público constituyéndose con finalidades de lucro o no para fomentar el sistema cooperativo del país a través de principios universales, los cuales se deben vincular dentro de las organizaciones.

2.3.1. PROBLEMAS DEL COOPERATIVISMO Y PERSPECTIVAS

El análisis desarrollado permite evidenciar que, desde su apogeo, el cooperativismo ecuatoriano asumió algunas características que mantuvo a lo largo de su trayectoria histórica. Las más relevantes han sido las siguientes:

- La presencia del movimiento en todas las provincias del país, aunque con mayor concentración geográfica en los dos principales polos de desarrollo urbano del país, las ciudades de Quito y Guayaquil.
- El afianzamiento de una sola clase de cooperativas al interior de cada sector, a pesar que la Ley y su Reglamento establezcan una diversidad de tipos de organizaciones.
- La politización de algunos sectores y organismos de integración, lo que ha dividido y debilitado al movimiento.
- La precariedad de los intentos de integración sectorial y la falta de un organismo representativo de todo el movimiento a nivel nacional (cada sector ha registrado una propia dinámica, en base a reivindicaciones

puntuales, descuidando posibles puntos comunes a todas las organizaciones, independientemente de su especialización)

- La carencia de educación y capacitación cooperativa en diferentes niveles y organismos institucionales del movimiento y en la sociedad en general (Ros, 2011).

Los factores que influyen dentro del cooperativismo tienden a generar varias falencias que afectan al desarrollo del mismo, lo cual se deben plantear diversas estrategias de gestión para dar iniciativas y brindar oportunidades de empleo a los diferentes grupos de personas en capacidad de ejercer las actividades laborales establecidas en cada organización.

2.3.2. SECTOR COOPERATIVO

Es el conjunto de cooperativas entendidas como sociedades de personas que se han unido en forma voluntaria para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales en común, mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática, con personalidad jurídica de derecho privado e interés social (Toala, 2013).

En Ecuador y según datos de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, existen actualmente 3.827 organizaciones que son parte del sistema cooperativo, concentradas en los grupos de transporte, ahorro y crédito, y vivienda, representado el 86% del total de cooperativas, de ello el 49,18% corresponde al grupo de transporte; el 25,63% al grupo de las cooperativas de ahorro y crédito y el 11,55% al grupo de las cooperativas de vivienda. En el ámbito geográfico también se evidencia una marcada concentración, pues apenas tres provincias concentran el 42% del total de organizaciones del sector cooperativo a nivel nacional: Pichincha, Guayas y Tungurahua. El número total de socios, miembros de cooperativas a nivel nacional, bordea los 4,4 millones de personas (Toala, 2013).

Entre los años 2009 al 2011, se puede observar un crecimiento sostenido de activos pasivos, patrimonio y utilidades de las cooperativas de ahorro y crédito. En los activos, el crecimiento en el 2011 respecto al año anterior es del 23%, los pasivos se incrementan en un 24,8% y el patrimonio en un 14% en igual

período. Las cifras correspondientes a activos, pasivos y patrimonio de los demás grupos de cooperativas (vivienda, consumo, producción, transporte y servicios) están muy por debajo de los niveles de las cooperativas de ahorro y crédito. En el año 2011, el grupo de cooperativas de transporte contó con niveles de activos totales de 158 millones de dólares, equivalentes a un 65% de los activos totales del sector cooperativo (sin incluir ahorro y crédito). Además, la información contable del SRI reflejó un patrimonio conjunto de 91 millones de dólares y pasivos por 66 millones de dólares (Toala, 2013).

El sector cooperativo está constituido a nivel mundial en conjunto de cooperativas que ejercen como entidades en la sociedad, este funciona en relación con principios, reglamentos y leyes que regulan el funcionamiento de sus asociados, para generar un cumplimiento mutuo entre sus asociados, en el país existen un determinado rango de cooperativas las cuales están compartidas en cooperativas de ahorro y cooperativas de producción de vivienda y otras existentes, todas estas se basan con el mismo régimen cooperativo.

2.3.3. PRINCIPIOS DEL COOPERATIVISMO

7. MEMBRESÍA ABIERTA Y VOLUNTARIA.

Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación social, política, religiosa, racial o de sexo (Pedrosa y Hernández. 2011).

8. CONTROL DEMOCRÁTICO DE LOS ASOCIADOS.

Las cooperativas son asociaciones democráticamente gestionadas por sus socios, quienes participan activamente en la fijación de políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidas como representantes son responsables ante los socios. En las cooperativas primarias los socios tienen iguales derechos de voto (un socio, un voto) y las cooperativas de otros niveles se organizan asimismo en forma democrática (Chitarroni, 2013).

9. PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS ASOCIADOS

Los socios contribuyen equitativamente al capital de sus cooperativas y lo gestionan de forma democrática. Por lo menos parte de este capital debe ser propiedad común de la cooperativa. Este principio describen tanto como participación los socios en el capital, como la forma en que deben distribuirse los excedentes (Arnáez, 2015).

10. AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA

Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda, gestionada por sus socios. Si firman acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o si consiguen capital de fuentes externas, lo hacen en términos que aseguren el control democrático por parte de sus socios y mantengan su autonomía cooperativa (Pedrosa y Hernández, 2011).

11. EDUCACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Las cooperativas proporcionan educación y formación a los socios, a los representantes elegidos, a los directivos y a los empleados para que puedan contribuir de forma eficaz al desarrollo de sus cooperativas. Informan al gran público, especialmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, de la naturaleza y beneficios de la cooperación (Arnáez, 2015).

12. COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS

Las cooperativas sirven más efectivamente a sus socios y fortalecen al movimiento cooperativo trabajando en conjuntamente a través de las estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales. La cooperación es sinónimo de integración y esta debe ser económica y gremial con el fin de fortalecer el movimiento y hacerlo más competitivo (Chitarroni, 2013).

13. COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

Las cooperativas trabajan por un desarrollo sostenible de sus comunidades a través de políticas aprobadas por los asociados y teniendo como parte de sus esencia, la práctica de la responsabilidad social empresarial y humana (Palacio Y Espinal. 2013).

Los principios del cooperativismo son lineamientos universales que se deben aplicar dentro de cada organización cooperativa, para que estas tengan un

vínculo y pongan en práctica los valores que se practican en su entorno, teniendo por objetivo el compromiso social de los inscritos en cada una de las cooperativas, englobando una serie de reglas de funcionamiento para el cumplimiento obligatorio y desarrollo de las entidades mediante la ACI (Asociación Cooperativa Internacional).

2.4. COOPERATIVAS

Las Cooperativas son asociaciones con fines económicos no de lucro, y comunidades, todas ellas formas de organización en base a lazos comunitarios heredados o construidos y a la asociación libre de trabajadores, también denominadas en conjunto economía popular y solidaria (Toala, 2013).

Son sociedades constituidas por personas que se asocian en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, por lo que es esencial que estén dotadas de estructura, funcionamiento y gestión democrática (Gadea y Diez, 2014).

Las cooperativas son entidades que están dedicadas a generar fuentes de riquezas y otras destinadas a brindar servicios sin finalidades de lucro, todas estas se guían bajo el mismo régimen del sector cooperativo universal, es decir que toda organización debe cumplir y respetar las leyes y normativas que se establecen en los reglamentos planteados para.

2.4.1. COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN

Las cooperativas de producción son todas aquellas, en donde los socios se reúnen para producir un bien o servicio, caracterizándose por ser expertos profesionales en el ramo.

Las cooperativas de producción de bienes son las productoras de juguetes, muebles, refrescos, etc.

Las cooperativas de producción de servicios son las de capacitación, asesoría, comercialización, mantenimiento, transporte (Bautista, 2010).

Las cooperativas de producción están dedicadas a la producción de bienes tangibles, estas son constituidas por familias o grupos de personas emprendedoras con un mismo fin determinado.

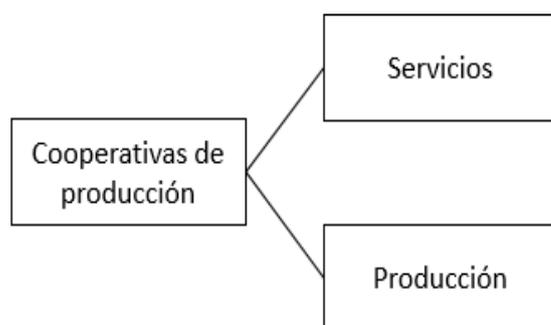


Figura 2. 1. Clasificación de las cooperativas de producción.

Fuente: Bautista, 2010.

Las cooperativas de producción son las entidades que se constituyen con finalidades de brindar un producto tangible, generalmente la provincia tiene cooperativas pesqueras ya que el país consta con zonas pesqueras que brindan varias oportunidades de negocio y se implementan estas cooperativas con bases de grupos de familias o amigos que se proponen una meta para solventar sus finalidades económicas.

2.5. UNIDADES ECONÓMICAS POPULARES

En Ecuador existen aproximadamente 677.978 Unidades Económicas Populares (UEP) que han podido ser identificadas a partir del Censo Nacional Económico (CENEC) 2010, el Censo de Población y Vivienda (CPV) 2010, y el Censo Nacional Agropecuario (CNA) 2000.

En el Censo Nacional Económico (CNE) 2010, se analizaron 511.130 establecimientos que conforman el sector productivo del país, de los cuales el 11.83% son UEP, es decir, un total de 60.475 establecimientos.

Del total de UEP identificadas en el CENEC, el 51.88% son emprendimientos unipersonales, familiares y domésticos, el 31.60% son comerciantes minoristas y el 16.52% son artesanos. Las UEP están concentradas en las provincias de Pichincha (24.02%), Guayas (22.53%) y Azuay (7.11%) (Toala, 2013).

El Censo de Población y Vivienda es otra fuente de información que permite identificar a las UEP, siendo éstos trabajadores por cuenta propia que laboran

dentro de sus hogares, por lo cual, estos valores no se duplican con la información del CENEC (Toala, 2013).

El 58.27% de las UEP cuenta propia que laboran dentro de sus hogares son mujeres, mientras que el restante 41.73% son hombres. Estas UEP están concentradas en las provincias de Guayas (23.35%), Pichincha (17.90%) y Azuay (7.80%). La región Sierra es la de mayor concentración con un 51.40% (Toala, 2013).

El Censo Agropecuario del año 2000 reconoció a 842.882 Unidades Productivas Agropecuarias (UPA). En Ecuador se diferencian tres categorías de UPA: familiares de subsistencia (52.7%, principalmente en la Sierra), empresariales tradicionales (42.8%) y empresariales de tecnología moderna (4.5%). Con estas consideraciones, las UPA que pertenecen a la Economía Popular y Solidaria están en la categoría “familiares de subsistencia”, y corresponden a aquellas con una extensión menor a una hectárea en la región sierra y a cinco hectáreas en las regiones de la Costa y Amazonia. Estas UEP se concentran mayoritariamente en la sierra y en las provincias de Manabí y Guayas (Toala, 2013).

2.5.1. RELEVANCIA EN EL SISTEMA ECONÓMICO

Las organizaciones del sector económico popular y solidario no están limitadas exclusivamente a las actividades de subsistencia. El abanico de actores con los que cuenta el sector incluye a organizaciones empresariales que están a la altura de las grandes corporaciones de capital del sector privado. En esta sección se ejemplifican dos casos que dan cuenta de la relevancia que tienen las organizaciones de la EPS y del SFPS en el sistema económico nacional (Toala, 2013).

2.5.2. PRINCIPIOS DEL SECTOR ECONÓMICO POPULAR Y SOLIDARIO

La definición de los principios y valores permite a toda organización definir su estructura interna, delimitar las acciones de sus integrantes y definir el alcance de sus operaciones. En este sentido, los principios se transforman en

directrices según las cuales los miembros de una organización procuran su desarrollo en función de un grupo de objetivos comunes (Toala, 2013).

Ciertos principios que guían a las organizaciones de la economía popular y solidaria y del sector financiero popular y solidario son universales y, por ende, aplicables casi sin modificaciones a distintos contextos y ubicaciones geográficas. La Alianza Cooperativa Internacional (ACI), por ejemplo, ha identificado a siete principios como elementos distintivos de las organizaciones cooperativas a nivel mundial: libre adhesión, control democrático de los socios, participación económica de los socios, autonomía e independencia, educación, entrenamiento e información, cooperación entre cooperativas, y compromiso con la comunidad. Con un carácter más local, para todas las organizaciones del sector económico popular y solidario en Ecuador, la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria (LOEPS) establece ocho principios que toda organización de este sector debe cumplir para ser identificada como tal:

- Búsqueda del Buen Vivir y del bien común.
- Prelación del trabajo sobre el capital y de los intereses colectivos sobre los individuales.
- Comercio justo y consumo ético y responsable.
- Equidad de género.
- Respeto a la identidad cultural.
- Autogestión.
- Responsabilidad social y ambiental, la solidaridad y rendición de cuentas.
- Distribución equitativa y solidaria de excedentes (Toala, 2013).

El sector económico y solidario plantea principios económicos la cual facilita que la organización se establezca en su estructura interna, definiendo sus límites de operaciones financieras, en dicho sentido estos principios funciona como directrices en base a los miembros los cuales laboran en relación a sus objetivos comunes del grupo operarios.

2.6. ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

Es la forma de organización socioeconómica por la que sus integrantes interactúan a través del desarrollo de procesos productivos, de intercambio,

comercialización, financiamiento y el consumo de bienes y servicios a través de relaciones basadas en solidaridad, cooperación y reciprocidad, con la finalidad de satisfacer necesidades.

Situando al ser humano como sujeto y fin de la actividad económica por sobre la competencia, el lucro y la acumulación del capital (SEPS, 2013).

2.6.1. LEY ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

Las organizaciones del sector económico popular y solidario están conformadas por los sectores: cooperativo, asociativo y comunitario. De manera más específica, las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria (EPS) se presentan en las siguientes formas:

- Cooperativas de producción
- Cooperativas de consumo
- Cooperativas de vivienda
- Cooperativas de servicios
- Asociaciones productivas
- Organizaciones comunitarias.

De acuerdo con la presente ley en sus Art. 23 y Art. 24 cada cooperativa deberá enfocarse en una actividad económica y pertenecerá a un solo grupo:

- **Cooperativas de Producción:** Son las cooperativas que se encuentran desatinadas al desarrollo de actividades productivas tales como: industriales, textiles, agropecuarias, etc. (Yáñez, 2012).
- **Cooperativas de Consumo:** Son las cooperativas que tienen como objetivo el abastecimiento de bienes de libre comercialización como: artículos de primera necesidad, semillas, abonos y herramientas, productos de artesanía, etc. (Yáñez, 2012).
- **Cooperativas de Vivienda:** Este tipo de organizaciones tendrán por objeto la adquisición de bienes inmuebles para la realización de actividades relacionadas con la construcción o remodelación de viviendas, oficinas, obras de urbanización, etc.
- **Cooperativas de Ahorro y Crédito:** Son las organizaciones que se detalla en el Art 83. que tienen como objeto realizar actividades tales

como recibir depósitos, otorgar créditos a sus socios, emisor de tarjetas de crédito y débito, inversiones, como cualquier otra actividad financiera que sea autorizada por la Superintendencia (Yáñez, 2012).

- **Cooperativas de Servicios:** Son las cooperativas encargadas de satisfacer diferentes necesidades de sus socios o de la colectividad.

Art. 283.- El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo por garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir. El sistema económico se integrará por las formas de organización económica pública, privada, mixta, popular y solidaria, y las demás que la Constitución determine. La economía popular y solidaria se integrará de acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios (Miño, 2013).

El Artículo 283 de la Constitución de la República del Ecuador indica que “El sistema económico es social y solidario”. Asimismo especifica el artículo 276 de este mismo cuerpo legal, que “El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos:

- Mejorar la calidad y esperanza de vida, y aumentar las capacidades y potencialidades de la población en el marco de los principios y derechos que establece la Constitución (Toala, 2013).
- Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable “(Toala, 2013).

Este artículo es importante porque por primera vez destaca claramente al cooperativismo dentro de una pluralidad de formas de producción. La visión constitucional destaca a la economía popular y solidaria, como uno de los sectores de la economía nacional, en donde se encuentran la asociación de diversos actores, desde cooperativas hasta comunidades (Miño, 2013).

El cooperativismo arrancó formalmente en el Ecuador a inicios del siglo XX, con el nacimiento de varias cooperativas de consumo y ahorro y crédito promovidas por el Estado, las organizaciones religiosas, los patronos y la cooperación internacional. Luego, con el impulso de los programas de reforma agraria, adquirieron relevancia las cooperativas de producción y comercialización. (Miño, 2013).

La economía popular y solidaria es una forma de organización socioeconómica en la cual sus miembros actúan en función con el desarrollo a través de procesos productivos de comercialización vinculadas en principios de solidaridad cooperación y reciprocidad con el fin de satisfacer las necesidades que se presentan en el diario vivir de cada ser humano. Esta cuenta con leyes que dirigen a sus miembros para cumplir con sus objetivos propuestos ya sean estén en cualquier tipo de cooperativas sean estas de producción, vivienda, consumo y otras existentes.

2.6.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Gestión empresarial de relación ética y transparente. Contribución activa y voluntaria en la sociedad más allá de sus fines ecos.

- Responsabilidad Social Voluntaria
- Responsabilidad Social Ética
- Responsabilidad Social Legal
- Responsabilidad Social Económica

2.7. BALANCE SOCIAL COOPERATIVO

2.7.1. BALANCES SOCIALES

Memorias de actividad, informes de responsabilidad. Estos modelos cumplen normativa socio-laboral, medioambiental o económica, modelos basados en triple balance (SEPS, 2013).

2.7.2. BALANCE SOCIAL COOPERATIVO EN RSE

Cumplimientos de principios cooperativos, LOEPS. Misión, Visión (triple balance).

El balance social es aquella herramienta de uso periódico que no es necesariamente se confeccionara bajo la fórmula de un balance tradicional contable. A través de la cual se cuantifica la responsabilidad social de la entidad de ámbitos como el medioambiental, el económico y el social, por medio de un documento público y tomando en cuenta como referencia una serie de acordados (ACI, LOEPS...) relacionados estos con la misión, visión de la entidad (SEPS, 2013).

La Responsabilidad Social Empresarial es el compromiso que toda organización debe cumplir ante el entorno que está constituido, lo cual hace una entidad responsable de sus actividades laborales y genera confianza hacia sus asociados, esto permite la credibilidad y firmeza de compromiso vinculadas con los principios establecidos en las normativas vigentes. El balance social cooperativo en dependencia con la Responsabilidad Social Empresarial funciona como herramienta para cuantificar la responsabilidad social de las entidades.

2.8. ORIGEN DEL TRABAJO: EMPATAR LOS PRINCIPIOS ACI, LOEPS Y BUEN VIVIR.

2.8.1. PRINCIPIOS ACI (ASOCIACIÓN DE COOPERATIVA INTERNACIONAL)

- Membresía abierta y voluntaria
- Control democrático de los miembros.
- Participación económica de los miembros
- Autogestión e independencia
- Educación, formación e información
- Cooperación entre cooperativas
- Compromiso con la comunidad (SEPS, 2013).

2.8.2. PRINCIPIOS DE LOEPS

- Búsqueda del Buen Vivir y del buen común
- Prelación del trabajo sobre el capital y los intereses colectivos sobre los individuales.
- Comercio justo, ético y responsable

- Equidad de género
- Respeto a la identidad cultural
- Autogestión
- Responsabilidad social y ambiental, la solidaridad y rendición de cuentas
- Distribución equitativa y solidaria de excedentes (SEPS, 2013).

2.8.3. PRINCIPIOS DEL BUEN VIVIR

- Unidad en la diversidad
- Ser humano que desea vivir en sociedad
- Igualdad, integración y cohesión social
- Cumplimiento de derechos universales y potenciación de las capacidades humanas
- Relación armónica con la naturaleza
- Convivencia solidaria, fraterna y cooperativa
- Trabajo y un ocio libertadores
- Reconstrucción de lo público
- Democracia representativa, participativa y deliberativa
- Estado democrático, pluralista y laico (SEPS, 2013).

Existen principios universales que están constituidos con una misma finalidad, esta es la de regir y vincular las cooperativas con sus asociados, esto permite que la entidad mejore sus relaciones interpersonales en relación a sus actividades cotidianas. Los principios de la Asociación Internacional de Cooperativas se plantean con la base de incluir derechos e responsabilidades de las entidades, mientras que los principios de la LOESP son para incluir las culturas o estilos de vida en la empresa y los principios de Buen Vivir están planteados para permanecer en armonía con sus asociados, teniendo la libertad para comunicarse y expresar sus ideas.

2.9. PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR

(2013-2017) El Plan Nacional para el Buen Vivir es una herramienta flexible y dinámica, basada en los principios del buen vivir para generar procesos de articulación y retroalimentación interestatal que integren la gestión por

resultados; incorporar de manera efectiva a la planificación el ordenamiento territorial; e impulsar un proceso de participación social.

El 17 de febrero de 2013, el pueblo ecuatoriano eligió un programa de gobierno para que sea aplicado -siempre ceñido a la Constitución de Montecristi, en el nuevo período de mandato de la Revolución Ciudadana. Ese programa tiene su reflejo inmediato en el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017, el cual representa una postura política muy definida y constituye la guía de gobierno que el país aspira tener y aplicar en los próximos cuatro años. Este es el sentido que queremos darle a este Plan, que debe convertirse en un documento tan práctico como un mapa, con directrices muy claras para evitar que nos extraviemos en el camino o nos aventuremos en una ruta no trazada que nos lleve a un despeñadero (SENPLADES, 2013).

El Buen Vivir se planifica, no se improvisa. El Buen Vivir es la forma de vida que permite la felicidad y la permanencia de la diversidad cultural y ambiental; es armonía, igualdad, equidad y solidaridad. No es buscar la opulencia ni el crecimiento económico infinito.

El Plan es un conjunto de objetivos que expresan la voluntad de continuar con la transformación histórica del Ecuador. Sus objetivos son: Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular. Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad. Mejorar la calidad de vida de la población. Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía (SENPLADES, 2013).

El Plan Nacional para el Buen Vivir está acompañado por un sistema de monitoreo y evaluación que hará posible conocer los impactos de la gestión pública y generar alertas oportunas para la toma de decisiones. Este sistema está basado en la lógica de comparar lo programado frente a lo realizado, tomando como base la planificación nacional y la formulación realista de indicadores y metas (SENPLADES, 2013).

El Plan del Buen Vivir se constituye con el fin de que todos tengan una calidad de vida justa es decir; que tienen derecho a la igualdad, la inclusión y la equidad social o económica de cada individuo. Esta herramienta se regula bajo un régimen la cual trata de rescatar el vivir bien en la sociedad de una manera

justa y solidaria que todas las organizaciones cooperativas trabajen en conjunto para beneficiar el ambiente comunitario basándose en los principios que permiten lograr esas metas.

2.9.1. EL SOCIALISMO DEL BUEN VIVIR

El Buen Vivir es nuestro horizonte. Ofrece alternativas para construir una sociedad más justa, en la que el centro de la acción pública sea el ser humano y la vida. Supera los límites de las visiones convencionales de desarrollo que lo conciben como un proceso lineal, de etapas históricas sucesivas, que reducen el concepto a una noción exclusiva de crecimiento económico.

El fin del Socialismo del Buen Vivir es defender y fortalecer la sociedad, el trabajo y la vida en todas sus formas. El primer paso es resolver el acceso a bienes, oportunidades y condiciones que garanticen al individuo, a la colectividad y a las generaciones futuras una vida digna sin perjudicar a la naturaleza. El Buen Vivir es una práctica diaria (SENPLADES, 2013).

El Socialismo del Buen Vivir cuestiona el patrón de acumulación hegemónico, es decir, la forma neoliberal de producir, crecer y distribuir. Proponemos la transición hacia una sociedad en la que la vida sea el bien supremo. Afirmamos la supremacía del trabajo -fin mismo de la producción y base para desplegar el talento- sobre el capital. En el trabajo nos reconocemos como seres sociales y como actores creativos, en ejercicio de derechos y libertades (SENPLADES, 2013).

El Buen Vivir como socialismo se plantea como oportunidad para ejercer las actividades vinculadas con el emprendimiento de cada persona o grupos, esto cuestiona la forma libre de producir o distribuir sus creaciones, esto se debe generar en la movimientos diarios que se realizan en la entidad productiva, socializar en vincularse con la sociedad para crecer o mejorar sus prácticas en la ejecución cooperativo.

2.9.2. EL BUEN VIVIR COMO UNA OPORTUNIDAD

En la Asamblea Constituyente de Montecristi, uno de los puntos medulares del debate fue el cuestionamiento al régimen de desarrollo imperante. La discusión avanzó hacia propuestas que recogen elementos planteados dentro y aún fuera

del país. Allí, desde la visión de los marginados por la historia de los últimos 500 años, se planteó el buen vivir o *sumakkausay* (en kichwa) como una oportunidad para construir otra sociedad, a partir del reconocimiento de los valores culturales existentes en el país y en el mundo. Una concepción que, además, desnuda los errores y las limitaciones de las diversas teorías del llamado desarrollo (Sempere *et al.*, 2010).

La propuesta del buen vivir, que cuestiona el llamado desarrollo, fue motivo de diversas interpretaciones en la Asamblea Constituyente y en la sociedad. En un debate, que en realidad recién empieza, primó el desconocimiento e incluso el temor en ciertos sectores. Algunos asambleístas, contando con el eco perturbador de gran parte de una prensa mediocre e interesada en el fracaso de la Constituyente, acostumbrados a verdades indiscutibles, clamaban por concreciones definitivas. Para otros, el buen vivir, al que lo entendían ingenuamente como una despreocupada y hasta pasiva dulce vida, les resultaba inaceptable. No faltaron algunos, temerosos de perder sus privilegios, que no dudaron en anticipar que con el buen vivir se proponía el retorno a la época de las cavernas. Inclusive algunos que alentaron con su voto este principio fundacional de la Constitución de Montecristi, al parecer no tenían clara la trascendencia de esta decisión; Y unos cuantos, opuestos desde una izquierda autista, se aferraron a tradicionales conceptos de cambio, en realidad huecos, carentes de trascendencia al no haber sido cristalizados en la práctica de las luchas sociales (Sempere *et al.*, 2010).

La búsqueda de estas nuevas formas de vida implica revitalizar la discusión política, ofuscada por la visión economicista sobre los fines y los medios. Al endiosar la actividad económica, particularmente al mercado, se han abandonado muchos instrumentos no económicos, indispensables para mejorar las condiciones de vida (Sempere *et al.*, 2010).

Según Prada (2011) el vivir bien (*suma qamaña*, en aymara) y el buen vivir (*sumak kawsay*, en kichwa) son cosmovisiones de los pueblos indígenas andinos, que han tratado de ser actualizados por intelectuales indígenas y mestizos como una alternativa al desarrollo, y que nacen justamente de la imposibilidad de traducir a las lenguas autóctonas ideas como las de progreso y desarrollo (Rodríguez, 2014).

Cruz (2013) el Vivir Bien y Buen Vivir (VBBV) no apuesta por construir un mundo donde todas las sociedades abracen su ideal de vida buena, como el desarrollo, sino por construir ese ideal mediante el diálogo intercultural (Rodríguez, 2014).

Todos tienen derecho a vivir en un ámbito de paz armonía y equidad por ende el estado establece un programa de Buen Vivir como una oportunidad para mejorar estilos de vida de las familias del país motivando así el desarrollo cultural de cada región. Esto destaca sus tradiciones ancestrales para no perder esa costumbre de trabajar en cooperación de sus asociados.

2.9.3. BUEN VIVIR PARA TODOS

“Poder de crear riqueza” equivaldría a la posibilidad de “ampliación de las capacidades” del ser humano. No cuentan tanto las riquezas o sea las cosas que las personas puedan producir durante sus vidas, sino lo que las cosas hacen por la vida de las personas: el desarrollo debe preocuparse de lo que la gente puede o no hacer, es decir si pueden vivir más, escapar de la morbilidad evitable, estar bien alimentados, ser capaces de leer, escribir, comunicarse, participar en tareas literarias y científicas, etc. (Sempere *et al.*, 2010).

Lo que se busca es una convivencia sin miseria, sin discriminación, con un mínimo de cosas necesarias y sin tener a éstas como la meta final. Esta es, a no dudarlo, una visión equiparable con el buen vivir.

El buen vivir, más que una declaración constitucional, se presenta, entonces, como una oportunidad para construir colectivamente un nuevo régimen de desarrollo, más claramente, una nueva forma de vida. Constituye un paso cualitativo importante al pasar del desarrollo sustentable y sus múltiples sinónimos, a una visión diferente, mucho más rica en contenidos y por cierta más compleja (Sempere *et al.*, 2010).

El buen vivir, en definitiva, tiene que ver con otra forma de vida, con una serie de derechos y garantías sociales, económicas y ambientales. También está plasmado en los principios orientadores del régimen económico, que se caracterizan por promover una relación armoniosa entre los seres humanos individual y colectivamente, así como con la naturaleza. En esencia busca

construir una economía solidaria, al tiempo que se recuperan varias soberanías como concepto central de la vida política del país (Sempere *et al.*, 2010).

La forma de vida es una variable muy importante dentro del desarrollo del país, destacando las costumbres que describen una región, el Buen Vivir se presenta, entonces, como una oportunidad para construir colectivamente un nuevo régimen de desarrollo. Esto es el bienestar y la comodidad que los asociados deben contener dentro de la entidad para que realicen sus actividades en un ambiente y espacio agradable de acorde a su beneficio.

2.9.4. POLÍTICAS DE BIENESTAR

- Identifica problemas, especialmente aquellos que no son perceptibles utilizando la tradicional medición de la privación. Por ejemplo, dos grupos de bajos recursos no arrojarían necesariamente los mismos resultados en relación al bienestar.
- Configura políticas, conociendo la forma en que repercuten las diferentes decisiones sobre el bienestar. Por ejemplo, si se trabaja más de 40 horas semanales es perjudicial para el bienestar, se podría tomar medidas para evitar que suceda.
- Evalúa las políticas. Por ejemplo, un nuevo esquema de regeneración comunitaria podría ser evaluado en términos de cambios en el bienestar de la población.
- Valora el progreso general. ¿Mejora o empeora la vida con el tiempo en un lugar en especial? Si resulta que empeora, la medición podría encender las alarmas y suscitar la identificación de las razones (Sempere *et al.*, 2010).

Las políticas establecidas que ayudan a la mejora de la comodidad del bienestar de los asociados y demás involucrados con la organización, estas deben cumplirse al nivel establecido y ser evaluadas continuamente para medir el grado de satisfacción y plantear medidas de mejora para incrementar el desempeño de los vinculados con la organización.

2.10. PLAN DE MEJORA

El plan de mejora es un instrumento para identificar y organizar las posibles respuestas de cambio a las debilidades encontradas en la autoevaluación previa. Mediante un plan de mejora supone un proceso cargado de valores que deben hacerse explícitos desde el diseño inicial hasta la evaluación de los resultados (Ministerio de Educación, 2012).

Un plan de mejora es un proyecto de innovación formativo, llevando a cabo en las instituciones, implicando el máximo número de integrantes, con el objeto de conseguir avances mayores de los esperados normalmente organizativos y de gestión (Ávila, 2012).

2.10.1. COMPONENTES DEL PLAN DE MEJORA

1. **LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS**
2. **LAS METAS:** contienen las nuevas situaciones de cambio que se espera alcanzar.
3. **LAS ACCIONES CONCRETAS:** para caminar hacia cada una de esas metas con plazos de tiempo claramente definidos. Lo importante es que al momento de definir las tengamos claro el cómo, por qué y para qué las ejecutaremos.
 - **LOS RECURSOS:** humanos, físicos, financieros y tecnológicos. Se recomienda buscar aliados a fin de obtener algunos de estos recursos para ejecutar el plan.
4. **RESPONSABLES:** es el actor que toma iniciativa, decide y rinde cuentas. Además se define quiénes participarán y cuáles serán sus responsabilidades.
5. **EL SEGUIMIENTO PERMANENTE:** permite realizar los ajustes necesarios.
6. **LOS RESULTADOS:** evidencian las situaciones de cambio en los actores educativos en función de las metas planteadas (Ministerio de Educación, 2012).

Un plan de mejora se plantea como una opción para cambiar o reestructurar la calidad de vida de las personas o el crecimiento de la

empresa, con ello se obtienen resultados del avance de la aplicación de lo propuesto. Este se evalúa su progreso en relación a su forma de implementación para luego tomar medidas correctivas con respecto al progreso del plan propuesto a implementar.

2.11. MÉTODO DELPHI

El método Delphi se clasifica como uno de los métodos generales de prospectiva, que busca acercarse al consenso de un grupo de expertos con base en el análisis y la reflexión de un problema definido (Varela *et al*, 2012).

Se destacan tres de sus premisas básicas:

- En las disciplinas no exactas, en situaciones de incertidumbre o cuando se carece de información objetiva es apropiado utilizar como recurso el juicio subjetivo de expertos.
- El juicio subjetivo de un solo experto está sujeto a numerosos sesgos e imperfecciones, y al limitarse al conocimiento y experiencia de una persona suele resultar una estimación imprecisa (Varela *et al*, 2012).

El método Delphi está basado en un proceso estructurado para coleccionar y sintetizar el conocimiento de un grupo de expertos por medio de una serie de cuestionarios acompañados por comentarios de opinión controlada (Aponte *et al*, 2012).

2.11.1. VENTAJAS

- Facilidad de llegar a una decisión final sin forzar falsos consensos.
- El anonimato de los expertos evita presiones hacia la conformidad con las ideas de los otros, evitándose el “efecto autoridad”.
- Se evita la retroalimentación no controlada mediante el uso de un cuestionario estructurado y el suministro de información filtrada por el comité de dirección del estudio.

2.11.2. DESVENTAJAS

- La validez de los resultados aportados depende extraordinariamente de una selección adecuada de los expertos. En otras palabras, estará en

función del nivel de conocimiento de los expertos sobre el tema consultado.

- No es fácil mantener la motivación y el interés de los participantes durante todo el proceso.
- Su costo puede ser elevado (Aponte *et al*, 2012).

Este método se considera como una técnica de comunicación estructurada, como un método que sirve para predecir e interactuar en una base de expertos, la cual se puede obtener información cualitativa y precisa para predecir el futuro, considerando los instrumentos necesarios para proceder a una evaluación eficiente y con la mínima posibilidad de error para que el experto se sienta involucrado plenamente en la solución del problema y facilite su implantación.

2.12. MÉTODO KENDALL

El coeficiente de Kendall está basada más en los intervalos jerarquizados de las observaciones que los propios datos, consiste en solicitar a cada experto su criterio acerca del ordenamiento, en grado de importancia, de cada una de las características; generalmente participa de 7 a 15 expertos (Guillen *et al*, 2014).

Es una herramienta y técnica para el desarrollo de sistemas con un enfoque práctico y en un lenguaje fácil de entender con énfasis en los aspectos fundamentales que todo experto debe dominar para hacer un buen análisis y resaltar las metodologías a sistemáticas y de información para llevarlo a cabo paso a paso. (Varela *et al*, 2012).

2.13. MÉTODO TORGERSON

Existen distintas técnicas y modelos para la valoración de consensos para los expertos, no obstante este se considera útil cuando las escalas empleadas en los instrumentos aplicados a los expertos sean ordinales.

Con el modelo torgesron se trata de dar objetividad a los criterios de los expertos u otro personal encuestado, al convertir la escala ordinal en escala de intervalo (de cualitativo a cuantitativo). (Medina, 2011).

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

3.1. UBICACIÓN

La presente investigación de la evaluación de las variables de desempeño cooperativo de producción con enfoque en el buen vivir, se lo efectuó en Ecuador, provincia de Manabí conformado por los cantones que se situaron en las cooperativas de producción de la zona centro de Manabí. (Ver foto 3.1).



Foto 3.1. Principales cantones de la zona centro de Manabí.

Fuente: <http://maga-manabiprimero.blogspot.com/>

3.2. DURACIÓN

La duración de esta investigación se dio en aproximadamente 9 meses, a partir de la aprobación correspondiente del proyecto, permitiendo cumplir con los objetivos establecidos según el cronograma de actividades planteado en base a los objetivos propuestos.

3.3. VARIABLES DE ESTUDIO

3.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Evaluación de las variables de desempeño cooperativo de producción de la zona centro de Manabí.

3.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Determinar el cumplimiento de los principios del buen vivir.

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

No experimental

3.5. MÉTODOS

Los métodos que se utilizaron en esta investigación fueron:

3.5.1. INDUCTIVO

Este método se lo estableció con el propósito de conocer la factibilidad del proyecto, permitiendo aplicar la observación para conocer el entorno de las cooperativas de producción ubicadas en la zona centro de Manabí; garantizando que no existía un tema de proyecto que determine la evaluación del buen vivir de las variables de desempeño en las cooperativas de producción.

3.5.2. DEDUCTIVO

La aplicación de este método desarrolló la interpretación lógica de la participación de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria en las cooperativas de producción de la zona centro de Manabí con la evaluación de variables de desempeño cooperativo de producción.

3.5.3. DESCRIPTIVO

Este método se lo utilizó con el propósito de describir cada una de las situaciones y eventos que se manifestaron en el objetivo de tesis, permitiendo detallar los datos científicos y bibliográficos que mostraba la investigación a partir de lo adjuntado.

3.5.4. MÉTODO DELPHI

Este método sirvió al propósito de escoger a varios expertos en cooperativismo para la selección de las variables e indicadores claves con los cuales estructurar una herramienta de evaluación del desempeño cooperativa en materia del logro del Buen Vivir, para determinar este resultado se aplicaron las fórmulas del coeficiente de conocimiento o información (Kc) que tiene el experto acerca del problema, este se obtiene de una autoevaluación (Tabla 2.) del experto sobre ciertas temáticas en una escala del uno al diez cuyos valores se promedian y finalmente se multiplican por 0.1 (Ecuación 1). Para esta propuesta se considera que el valor de 1 indica absoluto desconocimiento y 10 significa pleno conocimiento de la temática que se evalúa en la interrogante.

$$\text{Ecuación 1. } k_{c1} = \left(\frac{c1 + c2 + c3 + c4 + c5}{5} \right) * 0.1$$

Tabla 2. Instrumento para determinar el coeficiente de competencia en expertos

CONOCIMIENTOS	COEFICIENTE DE CONOCIMIENTO									
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	En
Cooperativismo en el Ecuador	c1	c1	c1	c1	c1	c1	c1	c1	c1	cn
Economía Popular y Solidaria	c2	c2	c2	c2	c2	c2	c2	c2	c2	cn
Buen Vivir	c3	c3	c3	c3	c3	c3	c3	c3	c3	cn
Responsabilidad Social Empresarial	c4	c4	c4	c4	c4	c4	c4	c4	c4	cn
Indicadores para evaluar el desempeño	c5	c5	c5	c5	c5	c5	c5	c5	c5	cn
Kc	Kc1	Kc2	Kc3	Kc4	Kc5	Kc6	Kc7	Kc8	Kc9	Kcn

El coeficiente de argumentación o fundamentación (Ka) de los criterios de los expertos, se obtiene de la suma de los puntos alcanzados a partir del llenado de la tabla 3, donde el experto autoevalúa el nivel de influencia de las fuentes presentadas en los criterios que está por emitir. Los valores dados en la tabla han de coincidir con las selecciones del experto.

Tabla 3. Instrumento para determinar coeficiente de argumentación en expertos

I T P P O E	FUENTE DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
		(A)	(M)	(B)
		La evolución de las cooperativas en los últimos años en cuanto a su desempeño	0,05	0,04
El papel que juegan las cooperativas en la EPS	0,15	0,10	0,08	
Manera en que cumplen las cooperativas con los principios de la EPS	0,06	0,05	0,03	
Manera en que cumplen las cooperativas con los principios del BV	0,06	0,05	0,03	
Manera en que cumplen las cooperativas con los principios del Coop.	0,06	0,05	0,03	
Manera en que cumplen las cooperativas con los principios RSE	0,06	0,05	0,03	
Establecer relaciones entre los principios	0,12	0,10	0,05	
Detección de variables de cumplimiento de los principios EPS, BV, COOP, RSE	0,24	0,20	0,12	
Elección der indicadores que midan el cumplimiento de las variables detectadas	0,20	0,16	0,10	
	1	0,8	0,5	

Finalmente, se calcula el coeficiente de competencia (K) según a la ecuación 2 la selección de los expertos se realizará escogiendo aquellos que tienen un nivel de competencia promedio (Kp) alto (Tabla 4), es decir superior al resultado de la ecuación 3.

$$\text{Ecuación 2. } K = \frac{Kc + Ka}{2}$$

Tabla 4. Nivel de competencia de los expertos.

K	COMPETENCIA
$0.8 < K \leq 1$	Alta
$0.7 \leq K \leq 0.8$	Media
$0.5 \leq K < 0.7$	Baja

Fuente: Fernández (2006)

$$\text{Ecuación 2. } Kp = \frac{\sum K_j}{n}$$

3.6. TÉCNICAS

3.6.1. ENCUESTA

En esta investigación se aplicó esta técnica ya que permitió obtener datos concretos y oportunos para el análisis e interpretación del problema planteado, puesto que se vinculó a los directivos, personal de trabajo, administrativo y de demás personas involucradas en el entorno de las principales cooperativas de producción de la zona centro de Manabí para cumplir con el objetivo de estudio.

3.6.2. ENTREVISTA

Esta técnica fue aplicada a los directivos de las cooperativas, con el fin de captar información relevante para la caracterización de este tipo de organizaciones pertenecientes a la rama productiva de la economía popular y solidaria ecuatoriana.

3.6.3. ESTADÍSTICA

Esto sirvió para analizar los datos recopilados de las encuestas realizadas a los directivos, socios, empleados y representarlos mediante gráficos estadísticos, permitiendo tomar resultados actuales de los porcentajes que arrojaron las preguntas del cuestionario.

3.7. HERRAMIENTA

3.7.1. CUESTIONARIO

Este tipo de herramientas sin duda fue un material imprescindible, puesto que las preguntas que se realizaron fueron abiertas para que los encuestados no tuvieran problemas de intelecto al momento de responder cada una de las preguntas planteadas.

3.8. MUESTREO NO PROBABILÍSTICO

Esto se lo realizó en base a características específicas como ubicación geográfica, número de socios, tipo de producción, accesibilidad a la información o número de sucursales, en cuanto a la selección de una muestra representativa de las organizaciones enunciadas ya que no se optó con un número exacto de población por que los socios tienen que estar en alta mar hasta tres meses. (Ver cuadro 3.1).

3.8.1. POBLACIÓN

La población objetivo de estudio en esta investigación se ubicó en las cooperativas de producción conformadas por los cantones de la zona centro de Manabí: Manta, Portoviejo, Jaramijó, Pichincha, Tosagua, Junín, Bolívar, Rocafuerte.

Cuadro 3.1. Muestra de las cooperativas de la zona centro de Manabí

COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN	CLASE	PROVINCIA	CANTÓN	PARROQUIA
Pesquera artesanal Mario Acosta	Pesca	Manabí	Manta	San Lorenzo
Pesquera artesanal 20 de Septiembre	Pesca	Manabí	Manta	Manta
Pesquera artesanal San Pedro y San Pablo	Pesca	Manabí	Jaramijo	Jaramijo
Pesquera Santa Marianita	Pesca	Manabí	Manta	Santa marianita (boca de acoche)
Pesquera San Mateo	Pesca	Manabí	Manta	San mateo
Pesquera y maricultura Jaramijó	Pesca	Manabí	Jaramijo	Jaramijo
Pesquera damas de San Mateo	Pesca	Manabí	Manta	San mateo

Fuente: Superintendencias de Compañías de EPS. Disponible: www.seps.gob.ec/.../Listado.../71143c0d-a051-40d0-922e-8030263f901a.

3.9. PROCEDIMIENTO

FASE N° 1

Se diagnosticó la situación actual de las cooperativas de producción con enfoque en el buen vivir. Se seleccionó una muestra de las cooperativas de producción existentes en los cantones de la zona centro de Manabí, tomando de referencia la base de datos de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. Para la determinación del aporte al Buen Vivir en las cooperativas, se elaboró una encuesta que se aplicó a todos los socios y empleados de las cooperativas con respecto al conocimiento de los principios de la misma. Así mismo, se procedió a representar en gráficos estadísticos los resultados del diagnóstico del desempeño cooperativo.

FASE N°2

Se identificaron las variables de desempeño cooperativo de producción para conocer su impacto. La elección de los indicadores identificados para su empleo en logro del buen vivir de los asociados a efecto del desempeño se realizó mediante la selección de expertos aplicando el método Delphi que se apoya en el perfil del profesional. La evaluación de las cooperativas arrojó resultados que muestran el nivel de desempeño que han alcanzado estas organizaciones respecto a los principios consolidados.

FASE N°3

Se propuso un plan de mejora a las cooperativas de producción de la zona centro de Manabí, este tuvo como punto de partida la identificación de las debilidades encontradas en el logro del Buen Vivir de los socios y empleados, por lo consiguiente se formularon acciones de mejora que prometen superar el estado actual de modo que cumplan con los principios del Buen Vivir por parte de las mismas.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

PRIMERA FASE: DIAGNOSTICAR LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN PARA LA MEDICIÓN CON EL ENFOQUE DEL BUEN VIVIR.

Cuadro 4.1. Muestra de las cooperativas de la zona centro de Manabí

RAZÓN SOCIAL	ENCUESTADOS	CLASE ORGANIZACIÓN	PROVINCIA	CANTÓN	PARROQUIA
Coop. De producción pesquera artesanal Mario Acosta	17	Pesca	Manabí	Manta	San Lorenzo
Coop. De producción pesquera artesanal 20 de septiembre	69	Pesca	Manabí	Manta	Manta
Coop. De producción pesquera artesanal san pedro y san pablo	17	Pesca	Manabí	Jaramijó	Jaramijó
Coop. Pesquera santa marianita	146	Pesca	Manabí	Manta	Santa marianita
Coop. De producción pesquera san mateo	75	Pesca	Manabí	Manta	San mateo
Coop. De producción pesquera y maricultura Jaramijó	14	Pesca	Manabí	Jaramijó	Jaramijó
Coop. De producción pesquera damas san mateo	54	Pesca	Manabí	Manta	San mateo

Fuente: Superintendencias de Compañías de EPS. Disponible: www.seps.gob.ec/.../Listado.../71143c0d-a051-40d0-922e-8030263f901a.

ANÁLISIS A DIRECTIVOS, SOCIOS Y EMPLEADOS DE LAS COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN

1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.

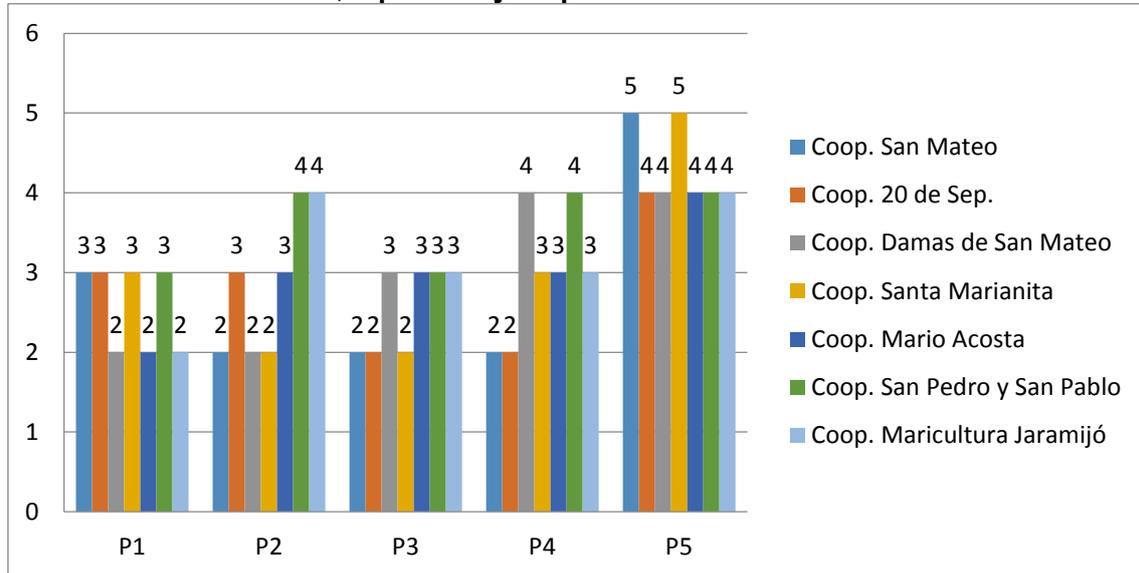


Gráfico 4.1. Valoraciones de los directivos por cooperativa del principio 1

Fuente: Las autoras

Análisis

Este principio (Gráfico 4.1) nombrado asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural, muestran que en la cooperativa San Mateo y Santa Marianita los directivos encuestados están muy de acuerdo con la pregunta 5 (P5) la cual indaga si en la institución se receptan quejas y sugerencias en relación con los inconvenientes presentados. Por otra parte la P1 proyecta una puntuación por debajo de 3, demostrando que los requisitos para afiliarse a una cooperativa no son impedimento, en cuanto al nivel de escolaridad (P3) como limitante para la libre adhesión de nuevos miembros no se considera necesario un alto nivel de estudio para ser miembro.

En la zona centro de Manabí existen diversas cooperativas destinadas a la actividad productiva, deduciendo que en su mayoría cumplen con la aplicación y el correcto funcionamiento de este principio.

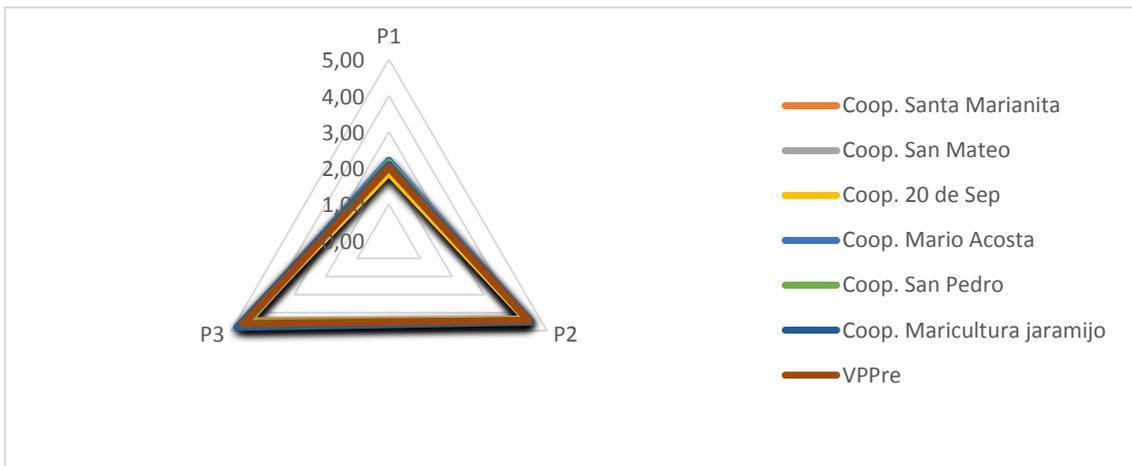


Gráfico 4.2. Promedio de los socios a las cooperativas del Principio 1.

Fuente: las autoras.

Análisis

En este (gráfico 4.2) principio asociación voluntaria equitativa y Respeto a la Identidad cultural, se identificaron promedios de 1.85 sobre la P1, indicando que las Cooperativa Damas de San Mateo, San Mateo y 20 de Septiembre no exigen requisitos de afiliación profesionales que impidan el ingreso de nuevos socios a la cooperativa; la función de mantener la igualdad de oportunidades para todos correspondiente a la P2 se manifiesta un promedio aceptable para las cooperativas, señalando un valor sobre 4 permitiendo que todos los socios actúen equitativamente para beneficio propio y de la institución; mientras la P3 mantiene un promedio superior a 4 mostrando que existe el respeto a la identidad cultural entre los socios de las cooperativas

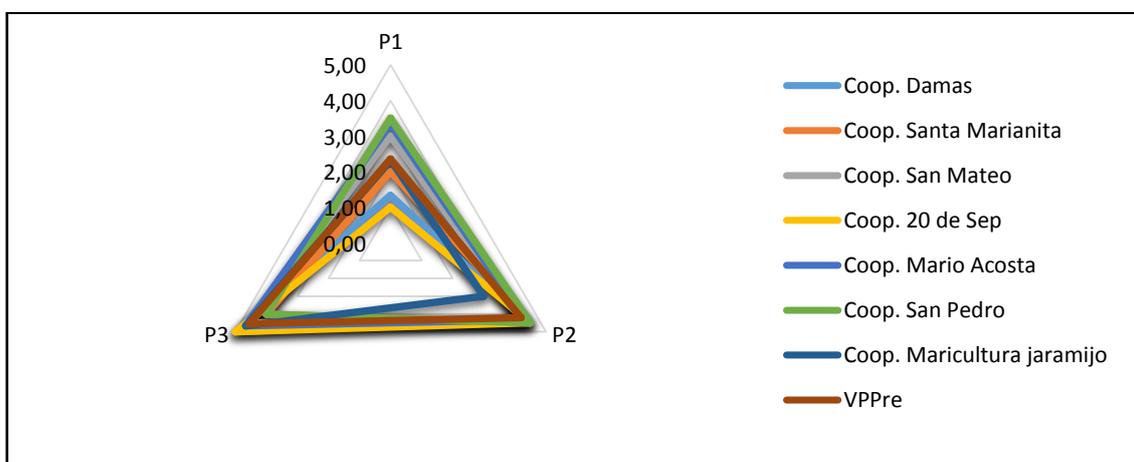


Gráfico 4.3. Promedio de los empleados a las cooperativas del Principio

Fuente: Las autoras.

Análisis

En este (gráfico 4.3) principio asociación voluntaria equitativa y Respeto a la Identidad cultural, se identificaron promedios de 1.33 sobre la P1, indicando que las Cooperativa Damas de San Mateo, San Mateo y Santa Marianita no exigen requisitos de afiliación profesionales que impidan el ingreso de nuevos empleados a la cooperativa; la función de mantener la igualdad de oportunidades para todos correspondiente a la P2 se manifiesta un promedio moderado para las cooperativas, señalando un valor sobre 4 permitiendo que todos los empleados actúen equitativamente para beneficio propio y de la institución a excepción de la cooperativa Maricultura que muestra un valor de 3 ; mientras la P3 mantiene un promedio superior a 4 mostrando que existe el respeto a la identidad cultural entre los empleados de las cooperativas.

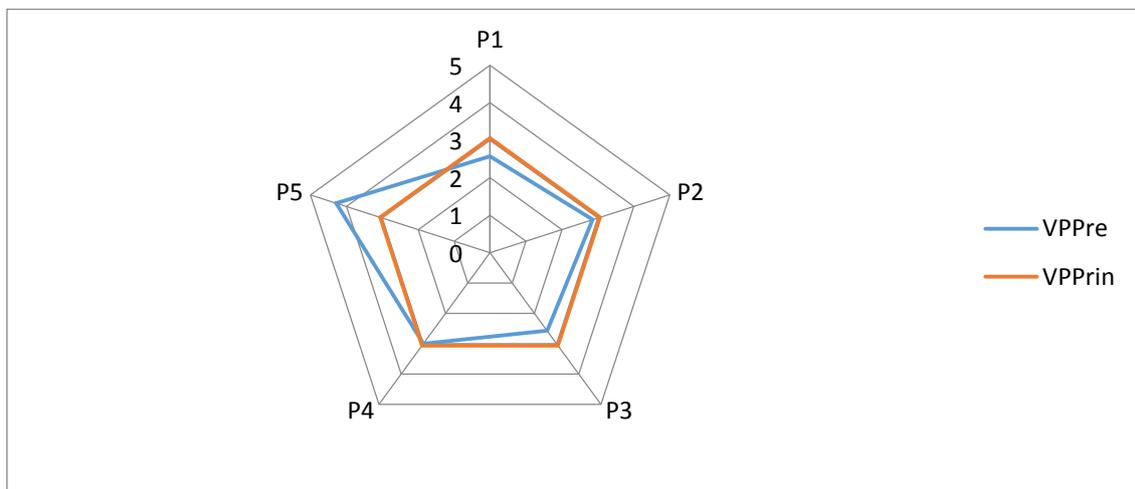


Gráfico 4.4. Media por pregunta y media por principio de los directivos en relación al Pri1.

Fuente: Las autoras

Análisis

De acuerdo al principio asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural (Gráfico 4.4) los directivos encuestados se manifiestan con una media por pregunta superior a 2 sobre la P1, P2 Y P3 que describe que las distinciones de género en la contratación de sus miembros, la edad de los socios y el nivel de escolaridad no son impedimentos ni obstáculos al momento de afiliarse a una cooperativa de producción, mientras que la P5 indica una media superior a 4 logrando comentar fácilmente sus aportaciones, quejas o sugerencias.

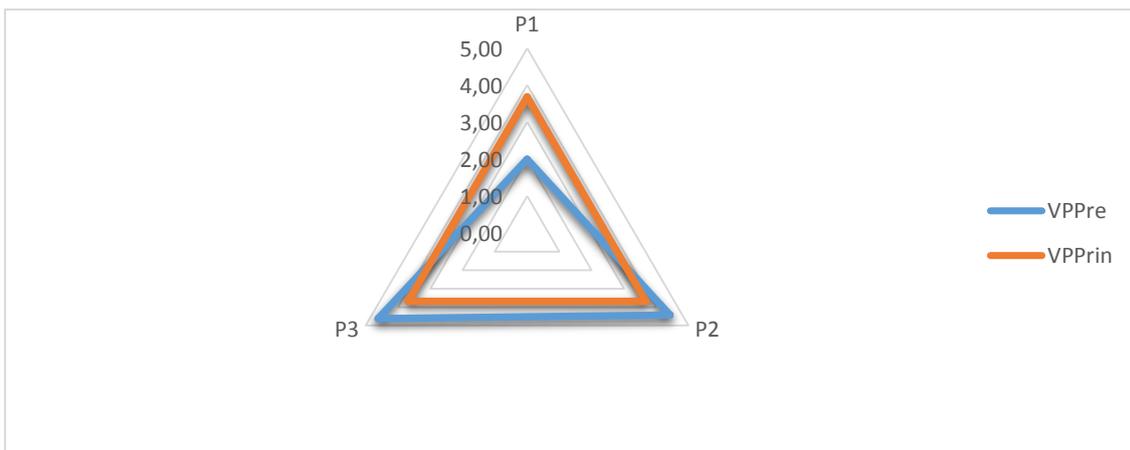


Gráfico. 4.5. Media por pregunta y Media por principio de los socios en relación al Pri1.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El (gráfico 4.5) principio asociación voluntaria equitativa y respeto a la identidad cultural, notando un promedio de 2 sobre la P1, esta media es conveniente ya que hace referencia a los requisitos que necesitan los nuevos socios para integrarse, estos no generan un impedimento para la asociación voluntaria de cada persona. También se valora la P2 con un promedio superior a 4 este indicador muestra la igualdad de oportunidades que mantiene cada socio en esta zona productiva. La identidad cultural de los socios refleja un promedio de 4.60 correspondiente a la P3 esto denota que existe la equidad de tradiciones entre las cooperativas. Este principio muestra una media estable de 3.68 permitiendo la participación voluntaria de sus asociados.

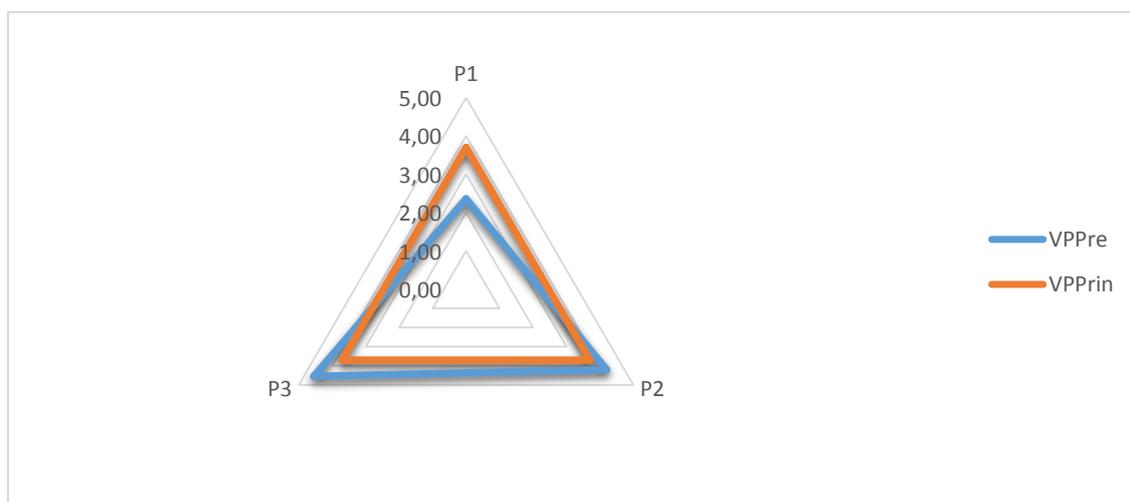


Gráfico 4.6. Media por pregunta y Media por principio de los empleados en relación al Pri1.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El (gráfico 4.6) principio asociación voluntaria equitativa y respeto a la identidad cultural, notando un promedio de 2.36 sobre la P1, esta media es favorable ya que hace referencia a los requisitos que necesitan los nuevos empleados para integrarse, estos no generan un impedimento para la asociación voluntaria de cada persona. También se valora la P2 con un promedio de 4.20 este indicador muestra la igualdad de oportunidades que mantiene cada empleado en esta zona productiva. La identidad cultural de los empleados refleja un promedio de 4.55 correspondiente a la P3 denota que existe la equidad de tradiciones entre las cooperativas. Este principio muestra una media estable de 3.70 permitiendo la participación voluntaria de sus empleados.

La Cooperativa el Salinerito evidentemente es un esquema pequeño, de una cooperativa que inició hace 40 años con apenas 50 socios. Actualmente cuenta con 3.000 socios. Sus activos no superan los USD 2 millones de dólares. Este esquema tiene el espíritu de la economía social y solidaria a nivel local porque respeta la identidad cultural de la población y asocia a pequeños productores que son el sector más vulnerable (Vargas, 2013).

2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.

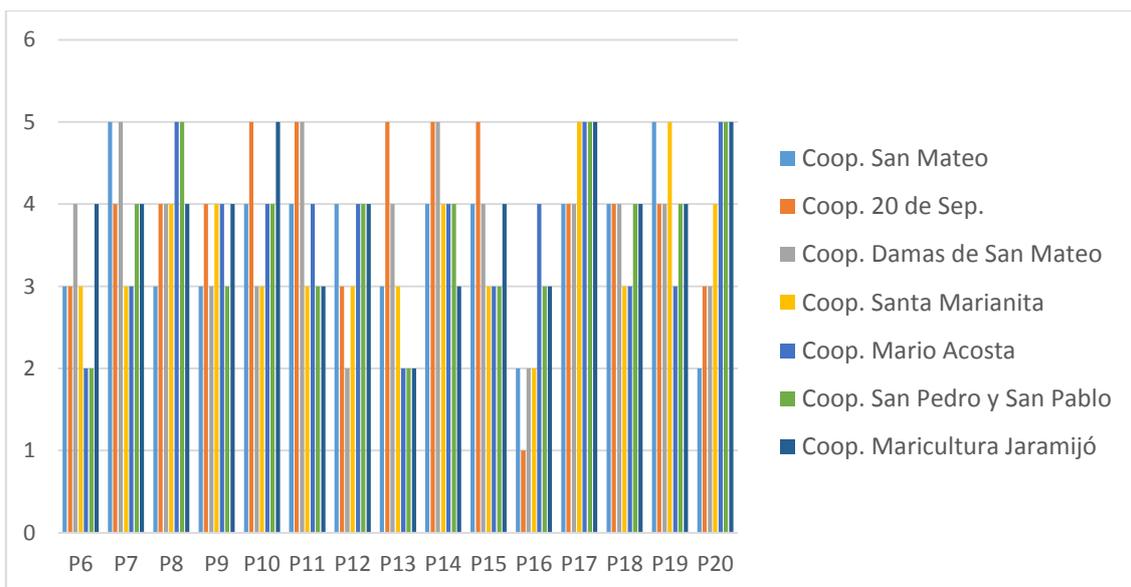


Gráfico 4.7. Valoraciones de los directivos por cooperativa del principio 2.

Fuente: Las autoras

Análisis

El (grafico 4.7) principio control democrático y participación en la gestión de todos sus miembros se destaca la Coop. 20 de Septiembre mostrando una calificación de 5 para la P10-P11 señalando que la equidad de género y la edad de los socios existen y no son impedimentos en la accesibilidad a cargos institucionales, siempre y cuando sea descendiente (Familiar) del gerente; la P13-P14-15 mantienen la misma calificación permitiendo tener identificados sus grupos de interés, mientras que la P16 opta una valoración de 1 al no aplicar un metodología de balance social.

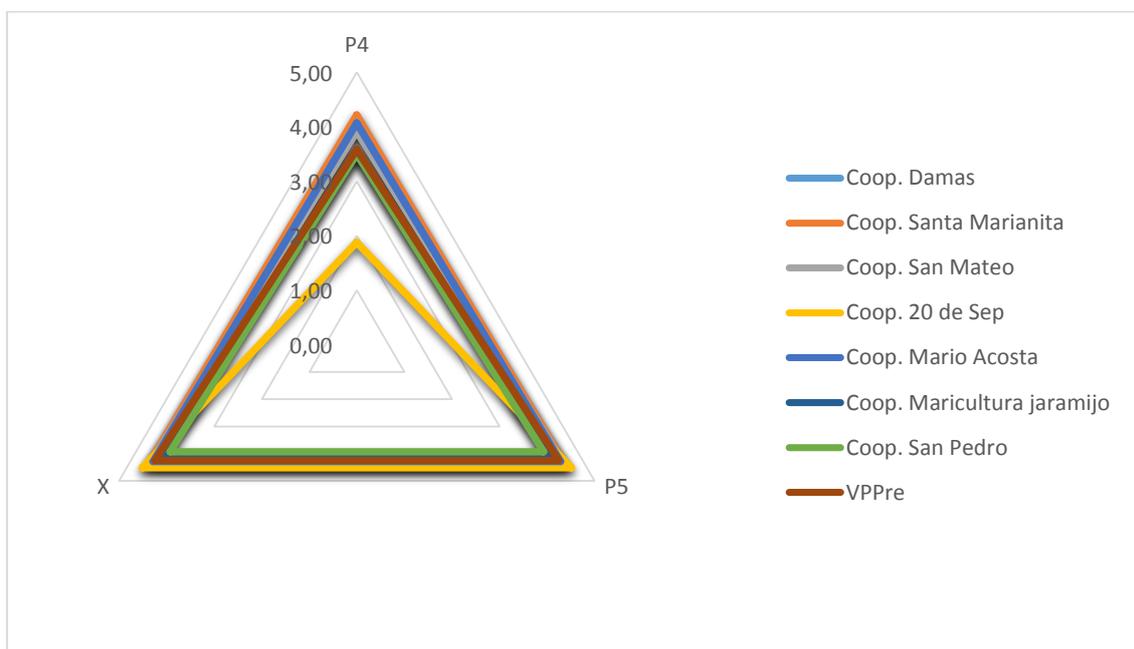


Gráfico 4.8. Promedio de los socios a las cooperativas del Principio 2.

Fuente: Las autoras

Análisis

Analizando el (Gráfico 4.8) principio correspondiente al control democrático y participación de los miembros se consideran las variables P4 y P5 que manifiesta la toma de decisiones de modo democrático y la participación activa de los socios en los eventos que realizan las cooperativas, señalando que la Coop. 20 de septiembre obtuvo el promedio bajo en la P4 con 1,88 y 4.52 sobre la P5, manteniendo al resto de cooperativas en un nivel apropiado al cumplimiento del principio.

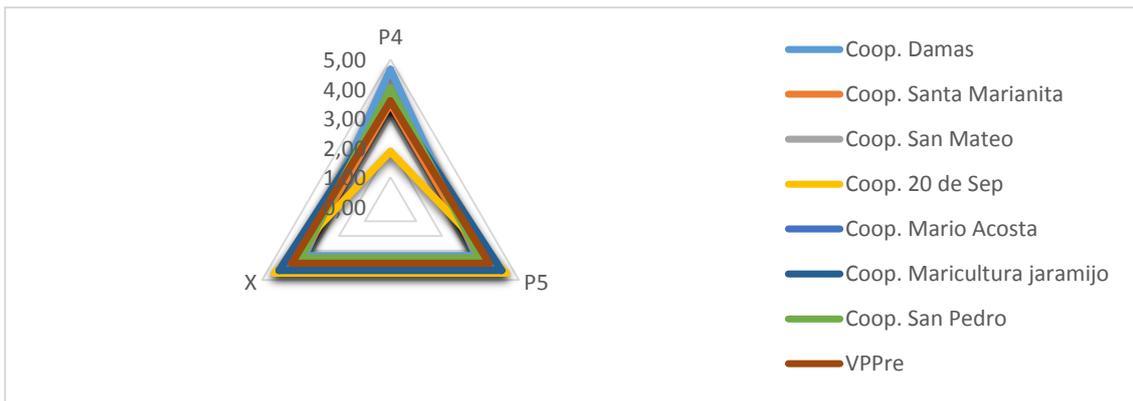


Gráfico 4.9. Promedio de los empleados a las cooperativas del Principio 2.

Fuente: Las autoras.

Análisis

Con los resultados obtenidos en el gráfico 4.9, las encuestas aplicadas a los empleados de las cooperativas de producción en la zona centro de Manabí, señala que la cooperativa 20 de septiembre arroja un promedio de 1,88 en la P4 determinando que la toma de decisiones recae sobre la autoridad máxima, mientras que la P5 promedia un valor de 4.29 aplicando activamente el control democrático y la participación de los empleados dentro de cada una de las reuniones que se realizan.

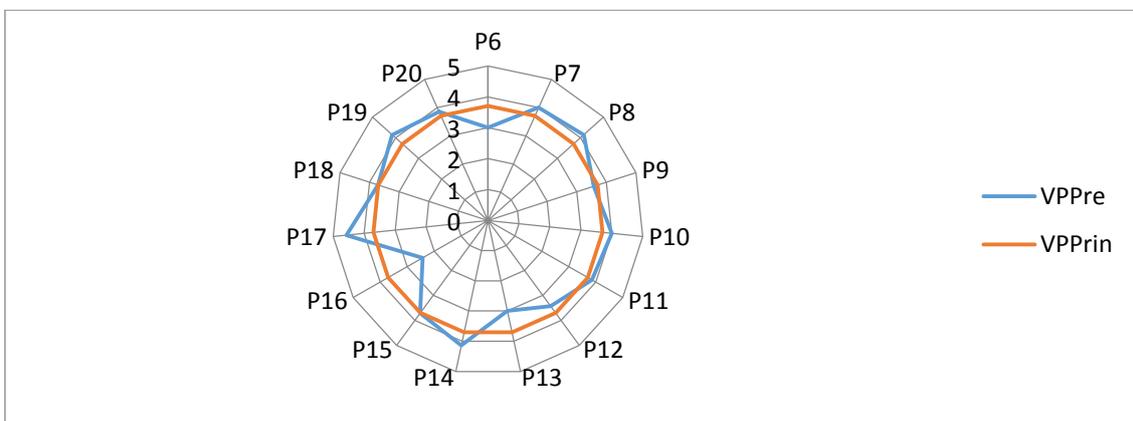


Gráfico 4.10. Media por pregunta y media por principio de los directivos en relación al Prii2.

Fuente: Las autoras.

Análisis

En lo que concierne al (gráfico 4.10) principio de control democrático y participación en la gestión de los miembros refleja una media de 3 sobre la P6

señalando que los directivos no celebran con frecuencia las reuniones, esto se debe porque sus miembros realizan actividades laborales en alta mar a un plazo indefinido, impidiendo que realicen sus asambleas constantemente, mientras que la P16 tiene una media superior a 2 la cual hace referencia a la aplicación de una metodología de balance social, denota que no aplican un modelo o herramienta que cuantifique las responsabilidades de la cooperativas. Por otra parte la puntuación con mayor asignación recayó sobre la P17 que tiene una media de 4.57, con esto se deduce que los directivos dan preferencia entre sus proveedores a individuos o demás grupos de la comunidad sean estos pequeños productores o iniciativas de solidaridad vinculados con la EPS y SFPS.

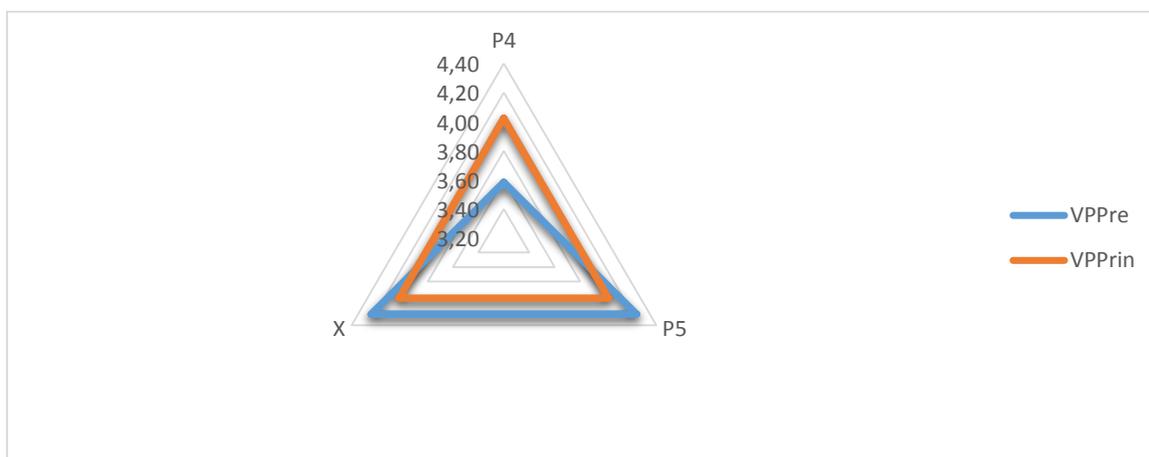


Gráfico 4.11. Media por pregunta y Media por principio de los socios en relación al Pri2.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El (Gráfico 4.11) principio orientado al control democrático y la participación de sus socios marca un promedio de 4.03 permitiendo los miembros que forman parte de la cooperativa participen de manera democrática en la toma de decisiones, esto reconoce que las cooperativas de producción pertenecientes a la zona centro de Manabí, proyecta un promedio de 3,58 al valor por P4, mientras que 4,25 al valor de P5, presentando la función de los indicadores dentro de la organización al participar activamente en las decisiones que se tomen dentro de la institución.

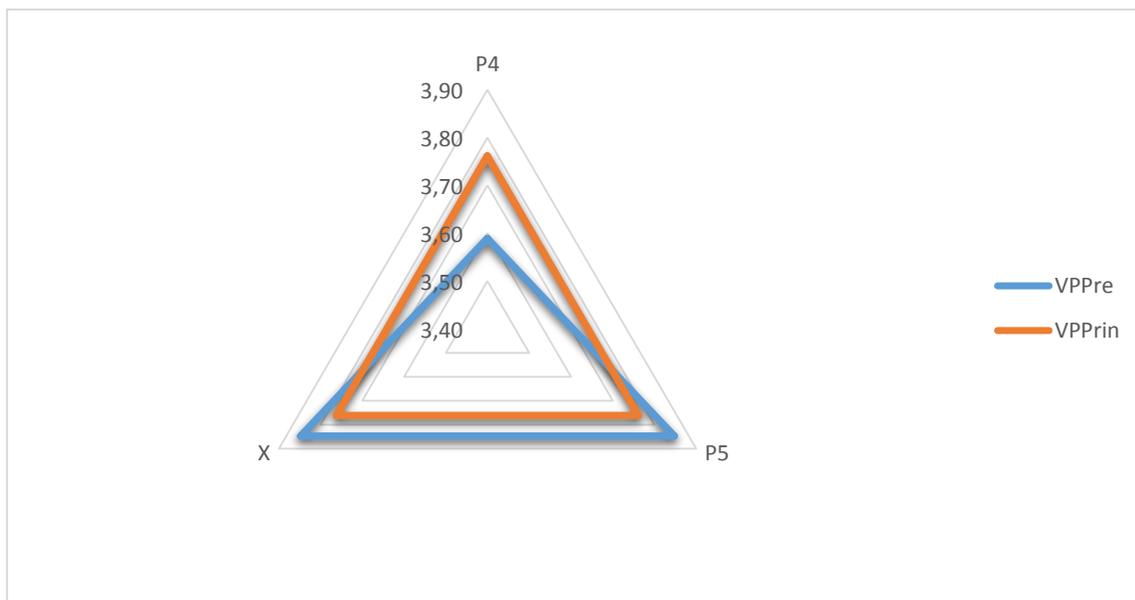


Gráfico 4.12. Media por pregunta y Media por principio de los empleados en relación al Pri2.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El gráfico 4.12 analiza el control democrático y participación en la gestión de los miembros como principio, aplicando como resultado 3,59 en la P4 y 3,85 en la P5 en el valor por pregunta, permitiendo que los miembros celebren con frecuencia sus reuniones tomando las decisiones democráticamente. Por otra parte el valor por principio marca un promedio de 3,76 como punto intermedio al permitir que los empleados informen sus estrategias en cada una de las gestiones de las cooperativas.

La cooperativa Dos Pinos de Costa Rica se caracteriza por ser ordenada en sus procedimientos y ser sumamente democrática. En cuanto a la política institucional, tiene estatutos aprobados por la asamblea general, que contemplan temas relevantes como: cuánto debe ser la dieta de los directores, cuánto deben ser sus periodos, cuántas veces se reúne la asamblea al año y bajo qué mecanismos se ayuda a prevenir los conflictos de intereses, entre otros. También poseen un reglamento de ética muy riguroso, donde se aclaran temas desde la prohibición de la contratación familiar dentro la organización, hasta como se venden los desechos de la empresa, dándoles prioridad a los socios (Pattoni, 2013).

En conclusión con el principio control democrático y participación en la gestión de los miembros se manifiesta que las cooperativas de producción en su mayoría no emplean una metodología de balance social que resulte responsable con la comunidad. Además ofrecen capacitaciones sobre cooperativismo a los nuevos socios en algunas cooperativas.

3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.

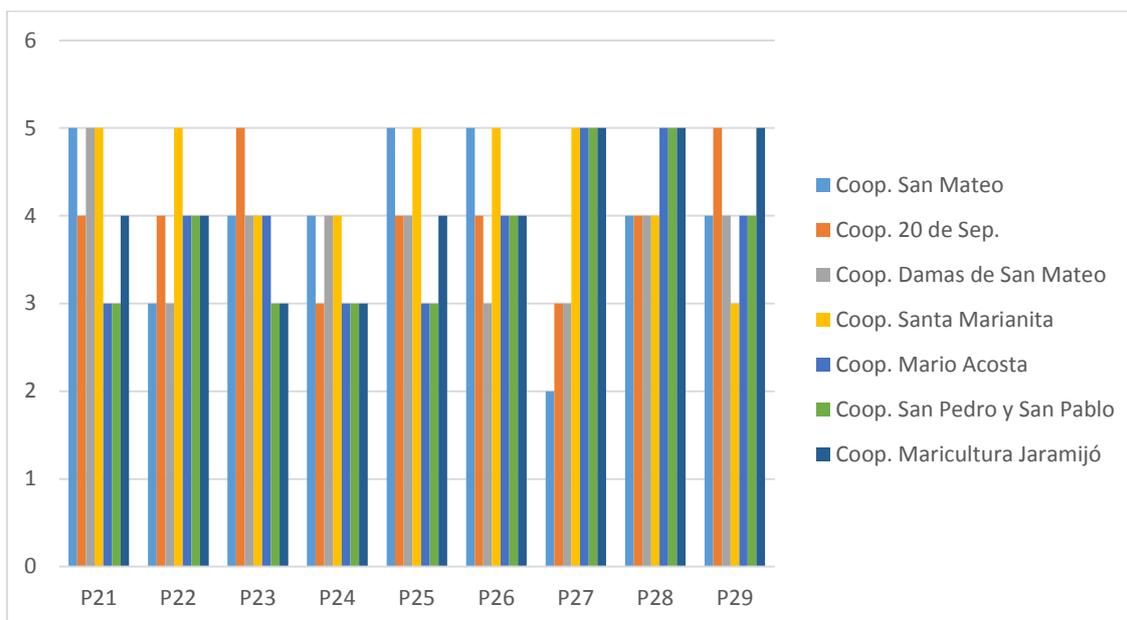


Gráfico 4.13. Valoraciones de los directivos por cooperativa del principio 3.

Fuente: Las autoras.

Análisis

De acuerdo al (Gráfico 4.13) principio participación económica, solidaria y distribución equitativa la cooperativa Santa Marianita expresa una calificación de 5 para varias preguntas, la P21 que permite el aporte de capital entre sus directivos, la P22 crea una política que regule los créditos recibidos, la P25 ejecuta valores para capacitaciones entre los empleados, la P26 y P27 muestran una política clara y definida de maximización de utilidades; mientras que la Coop. San Pedro y San Pablo y Maricultura Jaramijó muestran un valor por debajo en la P21-P23-P24 y P25 ya que no disponen de fondos para educación, solidaridad y capacitaciones.

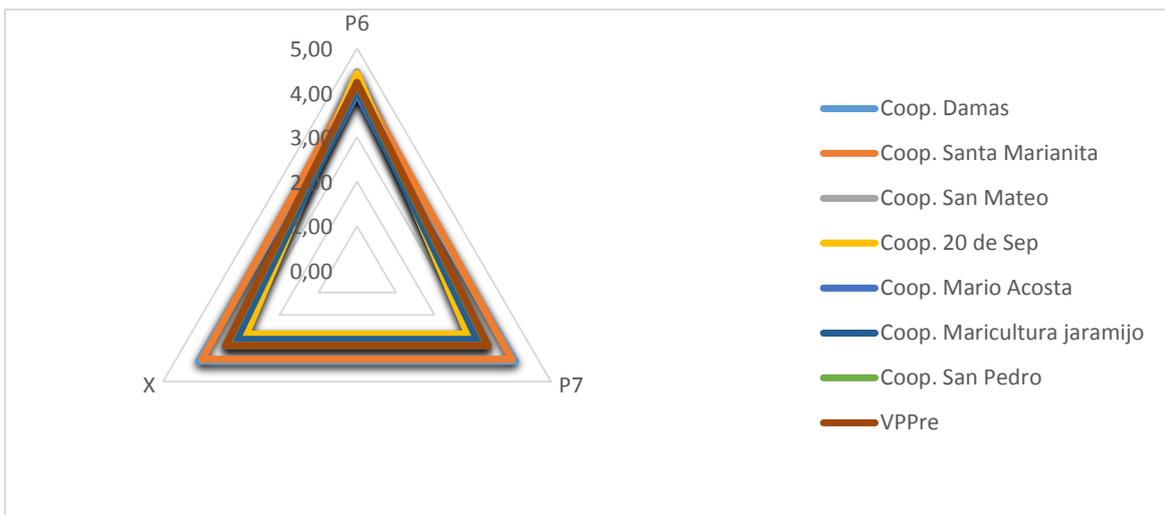


Gráfico 4.14. Promedio de los socios a las cooperativas del Principio 3.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El gráfico 4.14 que corresponde al principio de participación económica, solidaria y distribución equitativa muestra los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los socios de las cooperativas de producción, resultando que la variable P6 con promedio superior a 4 en cada una de las cooperativas permite que los socios contribuyan de manera equitativa al crecimiento patrimonial de la cooperativa, manifestándose la Coop. San Mateo y 20 de Septiembre con un promedio de 2,86 para la P7 al no coincidir con la distribución de los excedentes que se realizar en base a los servicios sociales por desconfianza de ciertos socios.

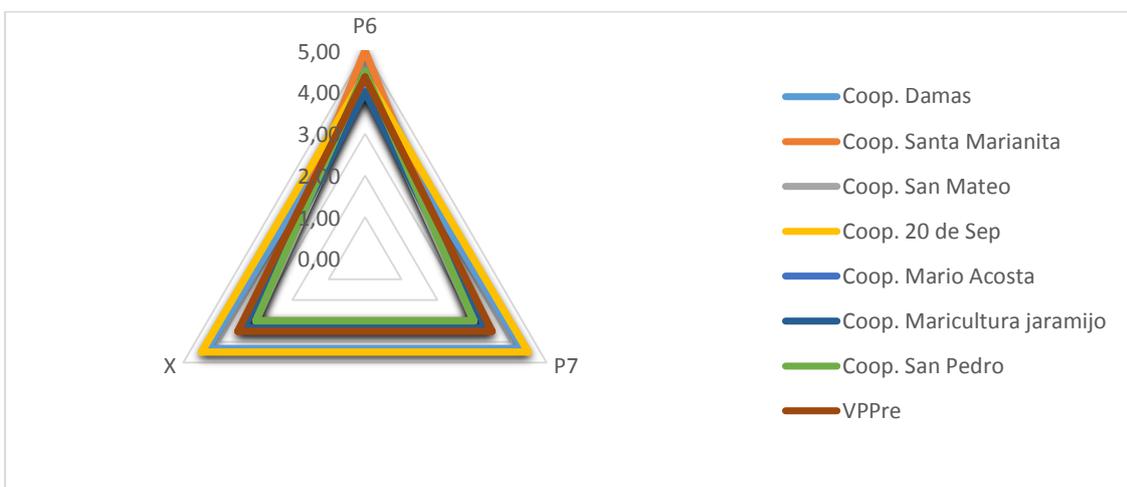


Gráfico 4.15. Promedio de los empleados a las cooperativas del Principio 3.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El gráfico 4.15 asigna un promedio completo de 5 con muy de acuerdo en la Santa Marianita y 4,00 en la cooperativa Maricultura y Damas, dándole importancia a la variable P6 contribuyendo de manera equitativa al crecimiento patrimonial de la cooperativa, mientras que la P7 los empleados distribuyen sus excedentes por igual a través de servicios sociales con un promedio de 4,50 en la cooperativa 20 de septiembre y 4,33 en la cooperativa Damas de San Mateo.

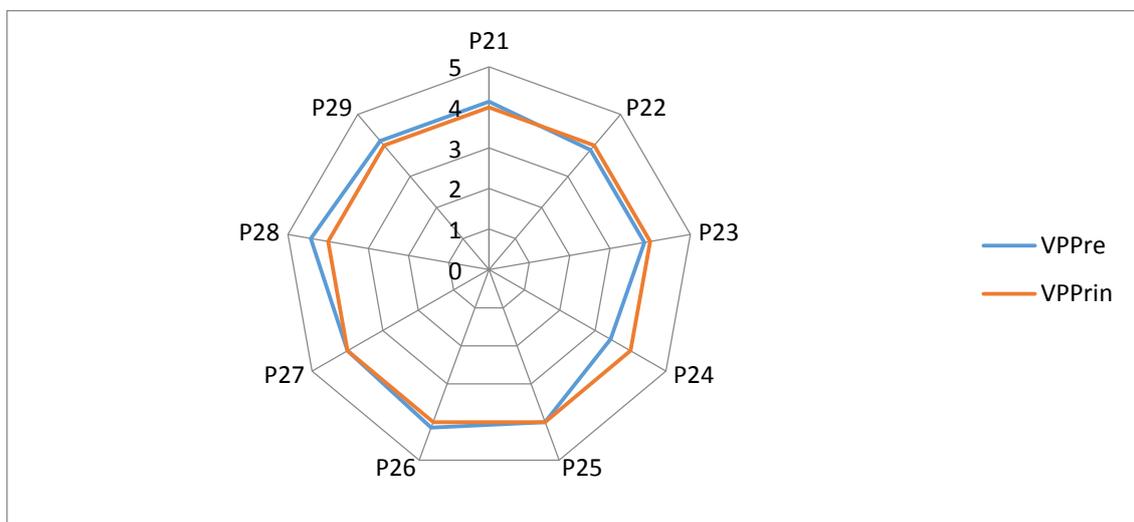


Gráfico 4.16. Media por pregunta y Media por principio de los directivos en relación al Pri3.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El principio (Gráfico 4.16) de participación económica, solidaria y distribución equitativa, los directivos arrojan un promedio superior a 4 sobre la P14, con este resultado se manifiesta que los dirigentes de las cooperativas permiten que sus planes de aspectos sociales tanto como ambientales sean reconocidas por su comunidad, sean estos exentos de la cooperativa, por otra parte el valor promedio mínimo de 2.43 sobre la P16 denota que sus directivos aun no aplican un modelo de balances social que evalué el comportamiento con su entorno. Por ende el valor por principio se establece en una promedio de 3.70 manteniéndose estable en su ejecución.

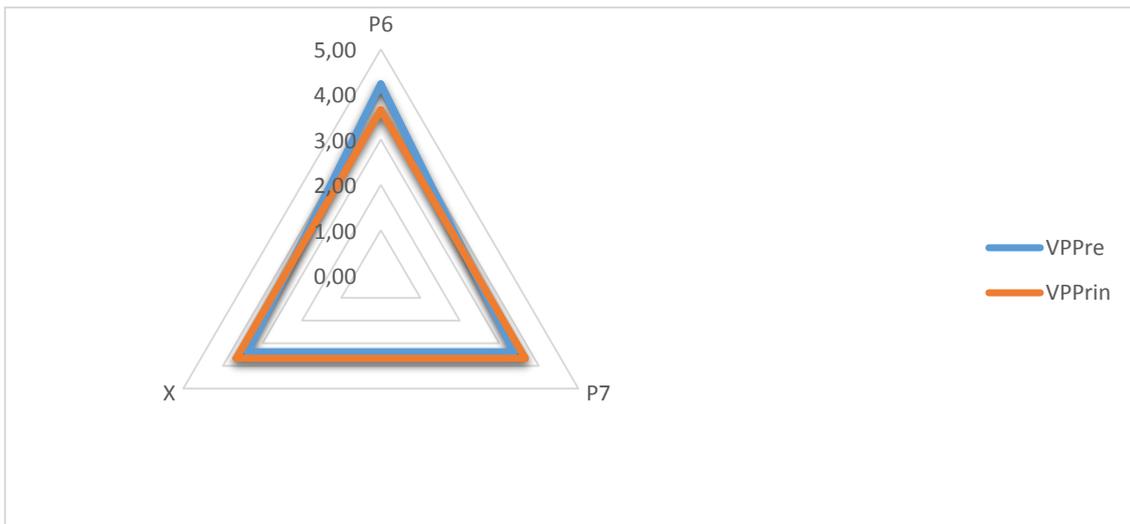


Gráfico 4.17. Media por pregunta y Media por principio de los socios en relación al Pri3.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El promedio establecido al principio que señala el gráfico 4.17 es de 3,66 evaluando la participación económica de los socios de cada organización, en donde la equidad entre los asociados tiene un índice relativo a la aportación solidaria, ya que la P6 determina un promedio aceptable de 4,23 permitiendo que los asociados contribuyan de manera equitativa al crecimiento patrimonial de la cooperativa, por otra parte el promedio que marca la P7 denota una baja de 3,37 por la valoración que apuntó la Cooperativa San Mateo y 20 de septiembre al no distribuir los excedentes por igual entre sus socios a través de servicios sociales.

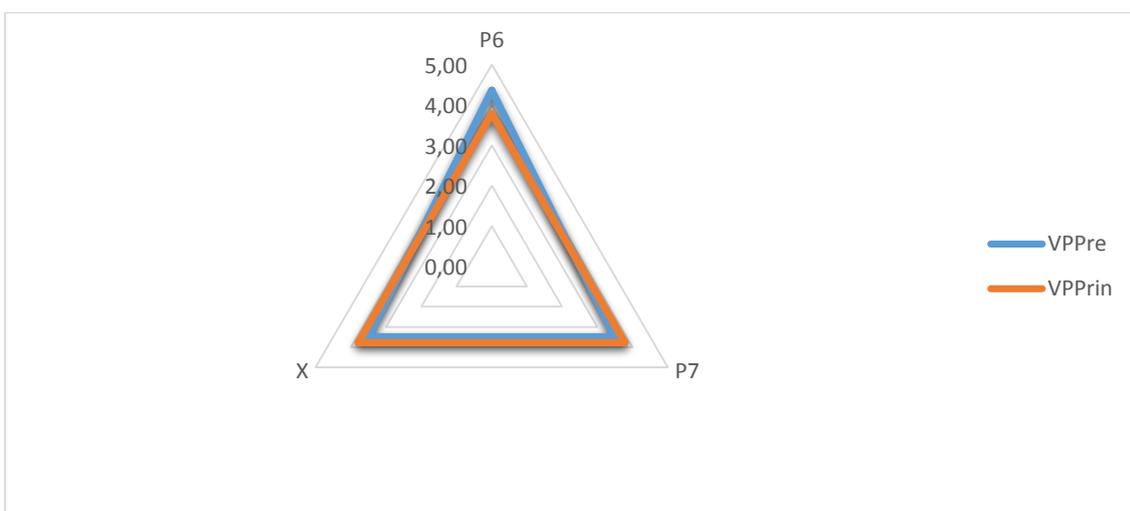


Gráfico 4.18. Media por pregunta y Media por principio de los empleados en relación al Pri3.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El propósito del gráfico 4.18 establece los valores obtenidos dentro de la encuesta realizada a los empleados de cada cooperativa, relacionando el valor por pregunta de 4.36 en la P6 y 3.50 en la P7, determinando a la contribución y distribución del crecimiento patrimonial a través de servicios sociales. El valor por principio se mantiene en un promedio de 3,79 notando la participación económica y solidaria entre los empleados de las cooperativas.

En la cooperativa Jesús de Nazareno se entiende como gobierno cooperativo al conjunto de prácticas formales e informales que gobiernan la relación entre los administradores y todos los que invierten recursos en la cooperativa, principalmente los socios depositantes y acreedores. Algunas buenas prácticas del gobierno cooperativo ayudan a mejorar el uso de los recursos de la cooperativa, ayudando al fomento de la transparencia como tema fundamental para la organización (Domínguez, 2013).

Las cooperativas destinadas a la producción de pesca en cuanto a la participación económica no generan reparto de utilidades, la asamblea es quien decide sobre el reparto de excedentes en forma equitativa a través de servicios sociales.

4. Autonomía e independencia

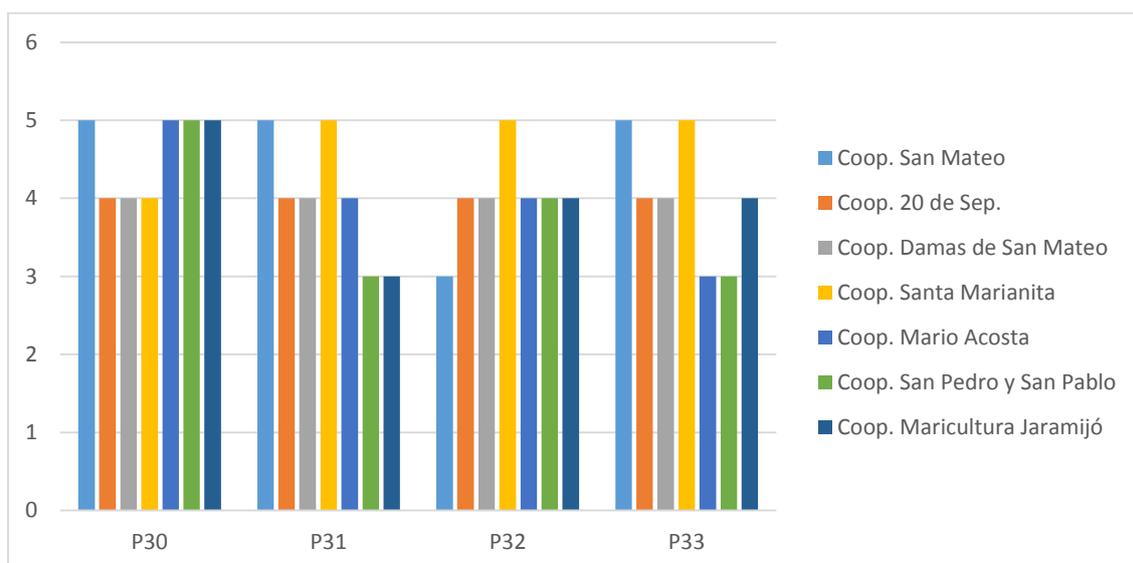


Gráfico 4.19. Valoraciones de los directivos por cooperativa del principio 4.

Fuente: Las autoras.

Análisis

En el (gráfico 4.19) principio autonomía e independencia, la cooperativa San Mateo, Mario Acosta, San Pedro y Maricultura Jaramijo tienen una calificación de 5, mientras que la 20 de Septiembre, Damas de San Mateo y Santa Marianita una valoración de 4 sobre la P30, manifestando que los dirigentes informan los resultados económicos de su periodo anual. Por otra parte la P31 señala una puntuación de 3 en la Cooperativa San Pedro San Pablo y la Cooperativa Maricultura al no mantener acuerdos con otras organizaciones de la EPS. Estas cooperativas en conjunto aplican este principio en su totalidad, manteniendo su autonomía e independencia en cada una de sus actividades cooperativas.

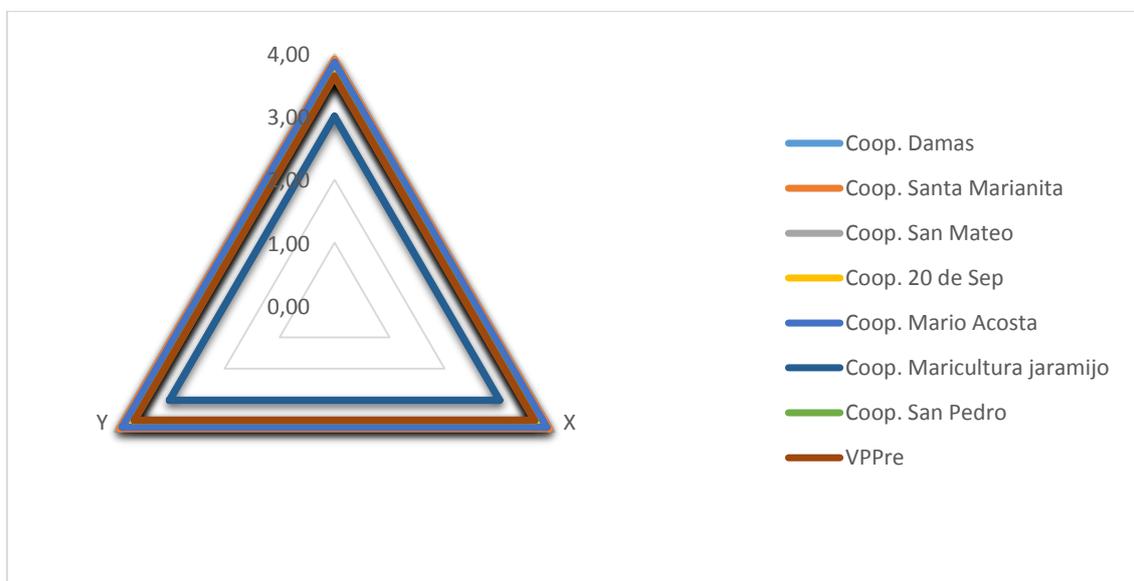


Gráfico 4.20. Promedio de los socios a las cooperativas del Principio 4-6.

Fuente: Las autoras.

Análisis

De acuerdo con el gráfico 4.20 que relaciona los principios de autonomía e independencia y cooperación e integración del sector EPS en la P8, señalan a la cooperativa Santa Marianita con un promedio de 3,90 por prevalecer su autonomía al realizar operaciones con otras organizaciones, mientras que la Coop. Maricultura Jaramijó muestra un promedio equilibrado de 3,00, debido a que su integración es competitiva por la existencia de otras entidades de su misma índole.

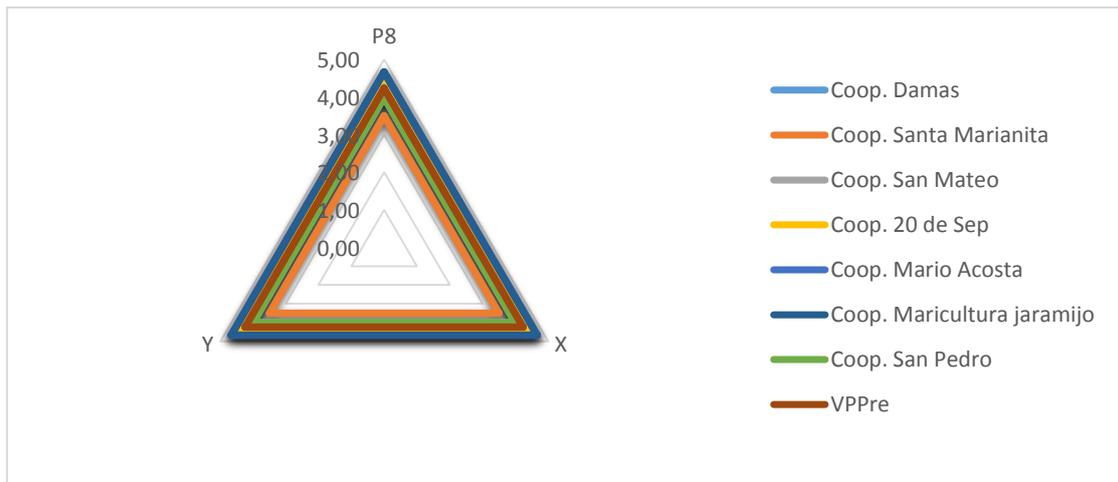


Gráfico 4.21. Promedio de los empleados a las cooperativas del Principio 4-6.

Fuente: Las autoras.

Análisis

Este gráfico 4.21 hace referencia a los principios de autonomía e independencia y cooperación e integración del sector EPS, considerando las encuestas realizadas a los empleados de las cooperativas pertenecientes a la zona centro de Manabí, se obtuvo un promedio de 4.67 en las Cooperativas Maricultura Jaramijó y Mario Acosta en la P8 notando que los empleados hacen prevalecer su autonomía e independencia en gestiones con otras cooperativas. Tomando como promedio regular un 3.50 en los empleados de la Cooperativa. Santa Marianita, la cual no mantienen relaciones continuas de integración entre cooperativas. En este conjunto cooperativo las instituciones realizan actividades cuyo objetivo principal es la integración con el sector EPS.

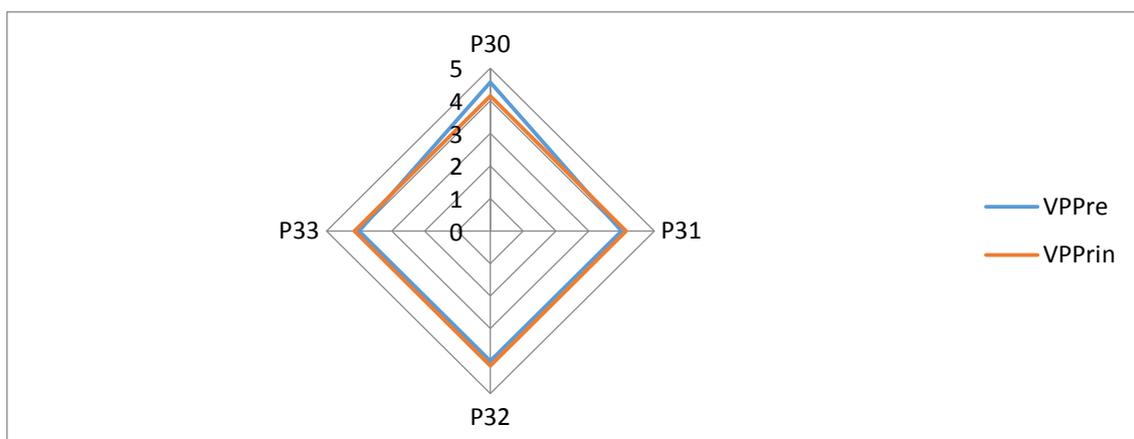


Gráfico 4.22. Media por pregunta y Media por principio de los directivos en relación al Pri4.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El principio (Gráfico 4.22) de autonomía e independencia recauda un promedio de 4.21 en la agrupación de las cooperativas, desglosando que la P30 tiene una media de 4.57 destacando que sus directivos informan los resultados económicos por cada periodo, mientras que la P31 tiene un promedio general de 4, determinando que la mayorías de las cooperativas encuestadas tienen acuerdos y montos con la EPS, el cumplimiento de las obligaciones tributarias correspondiente a la P32 da un valor de 4.29, finalmente la P33 tiene una media de 4 que contribuye a la posibles realización de proyectos específicos ejecutados por entidades públicas.

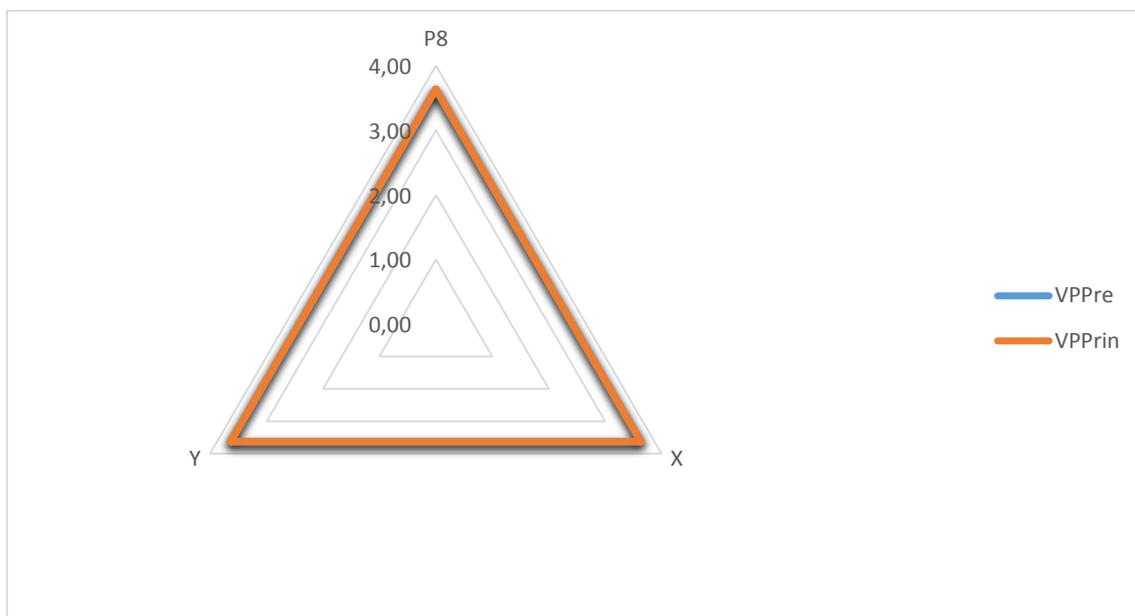


Gráfico 4.23. Media por pregunta y Media por principio de los socios en relación al Pri4-6.

Fuente: Las autoras

Análisis

En este (gráfico 4.23) principio autonomía e independencia y cooperación e integración con el sector EPS se valora la P8 con un promedio de 3.63 considerando que los socios realizan operaciones pertinentes con otras cooperativas haciendo prevalecer su autonomía e independencia. Estos principios marcan un promedio de 3.63 cuando se asocian o integran con otras entidades relacionadas a la Economía Popular y Solidaria.

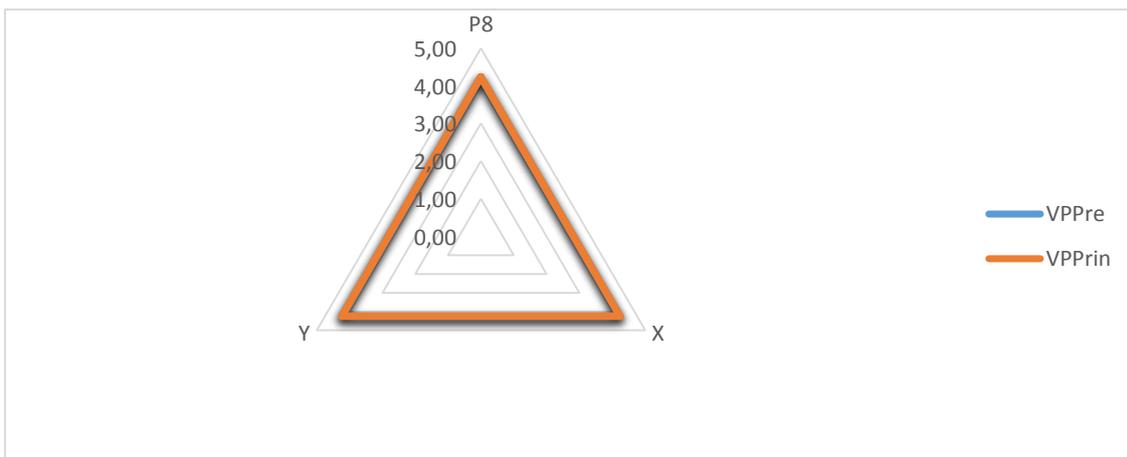


Gráfico.24. Media por pregunta y Media por principio de los empleados en relación al Pri4-6.

Fuente: Las autoras.

Análisis

Los principios autonomía y cooperación del sector EPS reflejados en el gráfico 4.24, establece un promedio de 4.24 en la P8, la cual consiste que los empleados hacen prevalecer su autonomía e independencia al realizar gestiones con otras cooperativas para integrarse al sector de Economía Popular y Solidaria utilizando herramientas que promuevan el desarrollo del país. El valor promedio que obtuvo este principio es de 4.24 mostrando que se cumple con un nivel de acuerdo en el sector cooperativo de producción. En la zona centro de Manabí se encuentran varias cooperativas que mantienen acuerdos y montos con otras organizaciones que pertenecen a la EPS y SFPS resaltando el principio de Autonomía e Independencia.

5. Educación, capacitación e información.

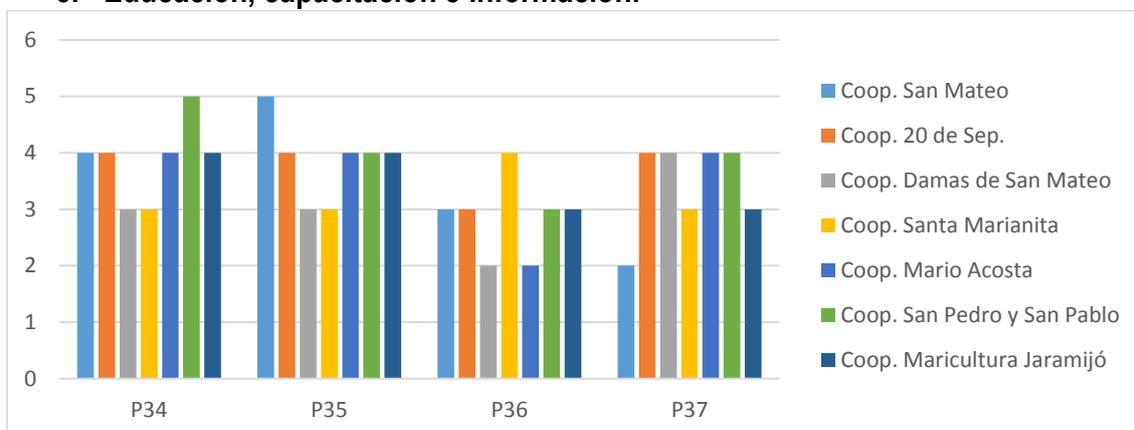


Gráfico 4.25. Valoraciones de los directivos por cooperativa del principio 5.

Fuente: Las autoras.

Análisis

En el (Gráfico 4.25) principio Educación, Capacitación e Información muestra que la P34 correspondiente a la realización de eventos de capacitación la cooperativa San Mateo con una puntuación de 4 realizando por cuenta propia de los directivos estos eventos ya que requiere de ayuda profesional para realizarlos; la Cooperativas Damas de San Mateo y Santa Marianita lo califican con 3, recatando que solo la cooperativa San Pedro y San Pablo señalan significativamente que la educación, capacitación e información son pilares importantes en el desarrollo de la organización.

La Cooperativa San Mateo califica con 5 a la P35 contratando eventos de capacitación para beneficio de la cooperativa; la P36 considera que la Coop. Damas de San Mateo y Mario Acosta consideran necesario aplicar una política continua de capacitación, mientras que para la P37 la Coop. San Mateo realiza pocas actividades destinadas a la promoción de la EPS.

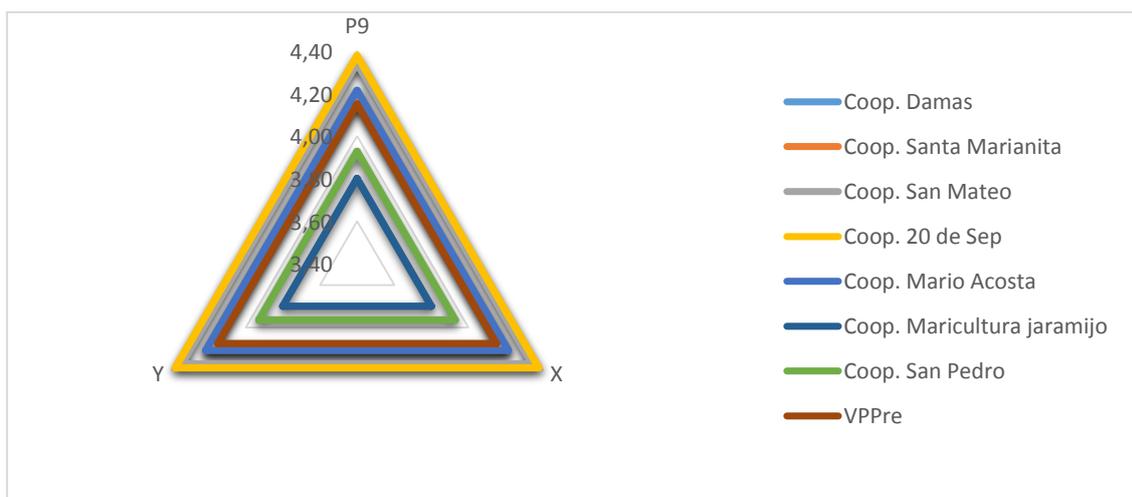


Gráfico 4.26. Promedio de los socios a las cooperativas del Principio 5.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El gráfico 4.26 sobre el principio Educación, capacitación e información, la cooperativa Maricultura Jaramijo muestra un promedio considerable de 3.80 sobre la P9 que recae en brindar educación y entrenamiento a sus asociados, manteniendo a la cooperativa 20 de Septiembre con un promedio de 4.38 al realizar actividades y eventos de capacitación para beneficios de los socios.

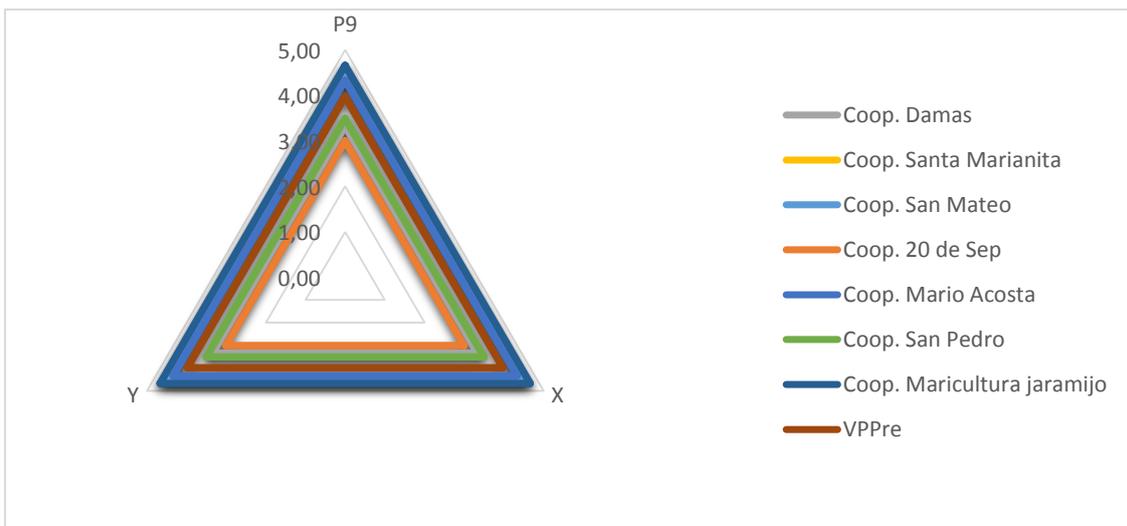


Gráfico 4.27. Promedio de los empleados a las cooperativas del Principio 5.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El gráfico 4.27 sobre el principio educación, capacitación e información, la cooperativa Maricultura Jaramijo muestra un promedio aceptable de 4.67 sobre la P9 que recae en brindar educación y entrenamiento a sus empleados, manteniendo a la cooperativa 20 de Septiembre con un promedio de 3.00 al no realizar con frecuencia actividades y eventos de capacitación para beneficios de los empleados, con estos resultados fijamos que las cooperativas deben sobresalir su economía para cubrir con capacitaciones y búsqueda de información que favorezcan a la cooperativa.

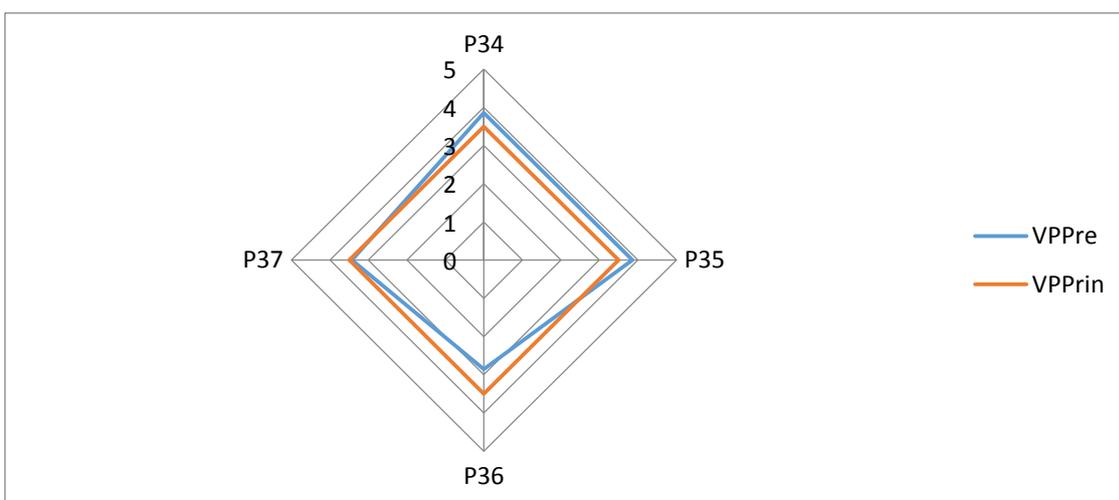


Gráfico 4.28. Media por pregunta y Media por principio de los directivos en relación al Pri5.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El principio (Gráfico 4.28) con respecto a la educación e información y capacitación arroja un valor promedio superior a 3 en la P34 que consiste en contratar eventos por cuenta propia de los directivos, mientras que la P35 tiene un valor promedio de 3.9 manifestando que dentro de las instituciones existen contratos de capacitación para sus miembros, por otra parte la P36 tiene un valor de 2.86 ya que la cooperativa consideran necesario la aplicación de nuevas políticas con visiones de perfeccionamiento para su personal, siendo este valor mínimo del principio. Por último la P37 consta de un valor de 3.43 equivalente a que sus directivos realizan actividades vinculadas a la promoción de la EPS.

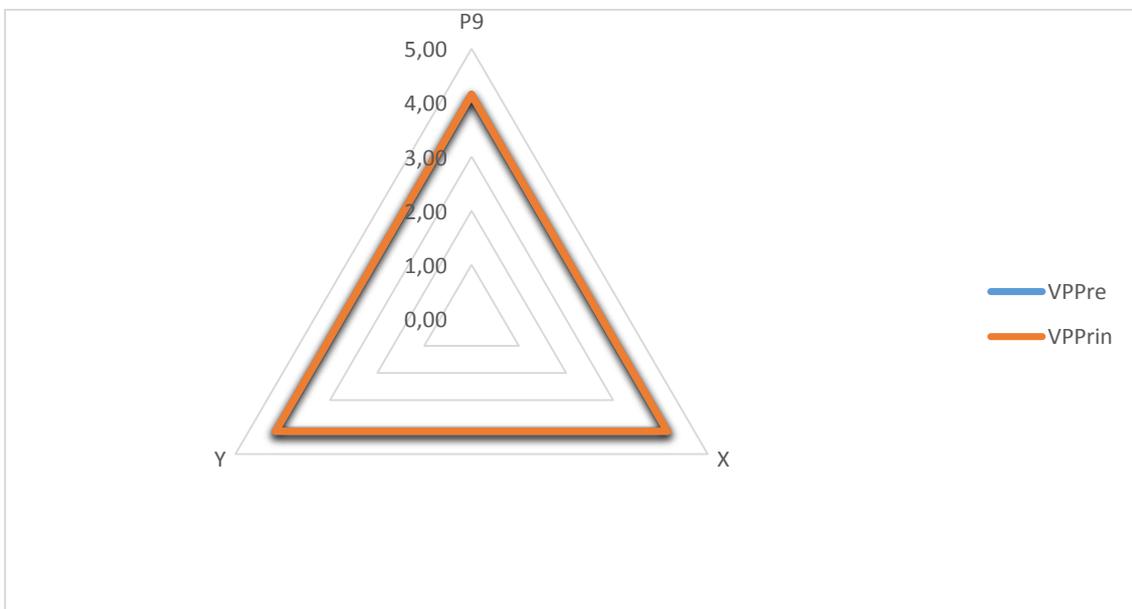


Gráfico 4.29. Media por pregunta y Media por principio de los socios en relación al Pri5.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El principio educación capacitación e información (gráfico 4.29) consta de un valor promedio de 4.15 sobre la P9, se deduce que los dirigentes de las cooperativas brindan educación y capacitación a sus socios, para obtener beneficios y mayor rendimiento en sus actividades laborales. Por lo tanto el promedio por principio mostró un 4.15 esto determina que en cada cooperativa existe el propósito de brindar eventos con fines educativos para los socios proyectando una visión sustentable para la institución.

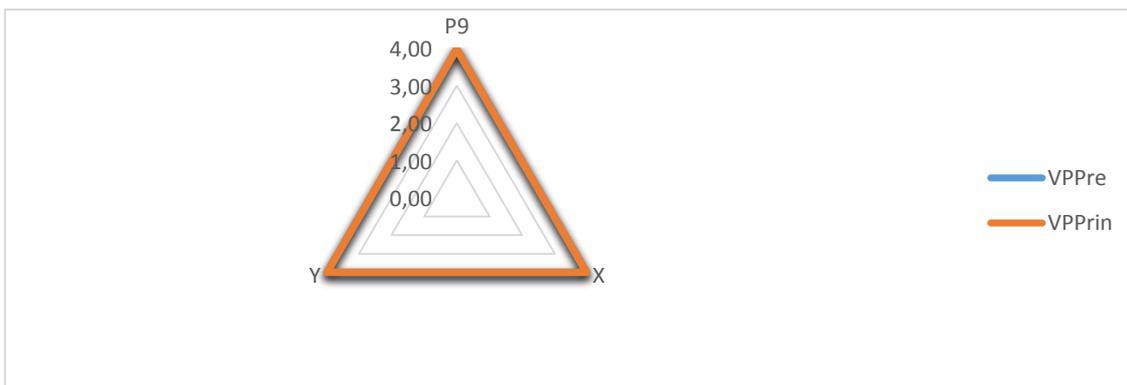


Gráfico 4.30. Media por pregunta y Media por principio de los empleados en relación al Pri5.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El principio educación capacitación e información (gráfico 4.30) consta de un valor promedio de 3.98 sobre la P9, se deduce que los dirigentes de las cooperativas brindan educación y capacitación a sus empleados, para obtener beneficios y mayor rendimiento en sus actividades laborales. Por lo tanto el promedio por principio reflejo un 3.98 esto determina que en cada cooperativa existe el propósito de brindar eventos con fines educativos para los socios proyectando una visión objetiva para la institución.

Los procesos de educación cooperativa son importantes ya que todos los que forman parte del sector de la economía popular y solidaria deben tener una educación formal acerca del tema y conocer acerca de la identidad cooperativa, especialmente los cuerpos directivos (Mora, 2013).

La participación e información de los socios a veces se queda en un enunciado, pero toda institución cooperativa que se preocupa por sus socios, debe ser clara y transparente, de manera que se fomente la seguridad. La aplicación del principio de transparencia permite desarrollar estrategias y lograr un sentido de pertenencia para mejorar el aporte patrimonial. El derecho de los socios a solicitar información se encuentra bastante desarrollado en esta organización, ya que se cuenta con una plataforma en internet, a la cual el socio puede acceder (Domínguez, 2013).

En este sector donde es muy importante el tipo de educación e información que tienen sus socios con respecto a la cooperativa, estas organizaciones optan por promocionar la existencia de la EPS en base a sus conocimientos.

6. Cooperación e integración del sector EPS

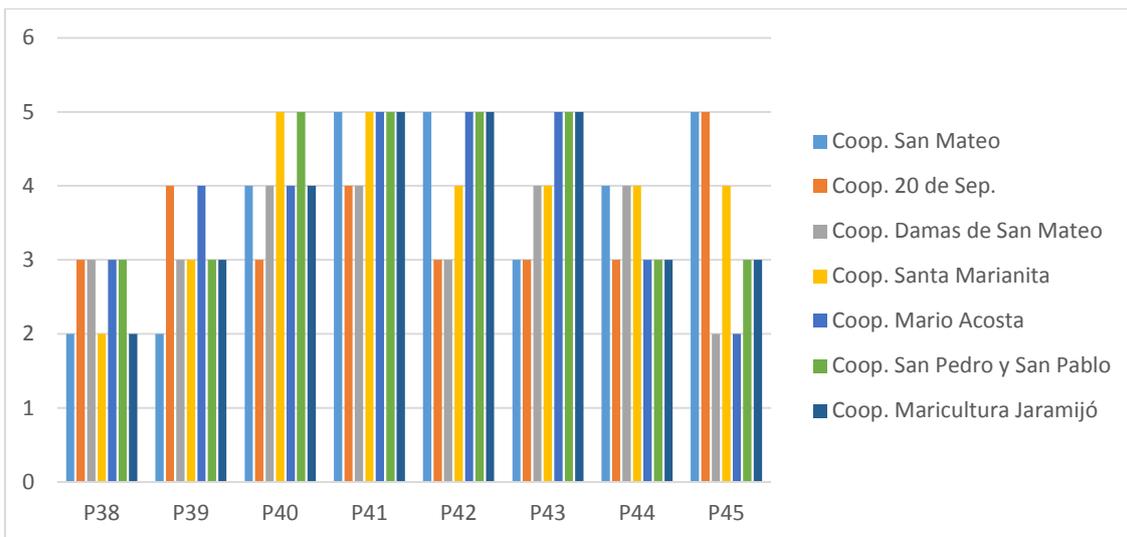


Gráfico 4.31. Valoraciones de los directivos por cooperativa del principio 6.

Fuente: Las autoras.

Análisis

En el (Gráfico 4.31) del principio cooperación e integración del sector EPS, entre sus indicadores evaluados se destacan los directivos de las cooperativas San Mateo, Santa Marianita, Mario Acosta, San Pedro y Maricultura jaramijo, con una puntuación de 5 sobre la P41, ya que consideran muy de acuerdo la solidaridad entre los directivos. Por lo tanto la Coop. San Mateo califica con una puntuación de 2 a las P38-P39 manifestando que no aportan ni reciben capital social de otras organizaciones de la EPS.

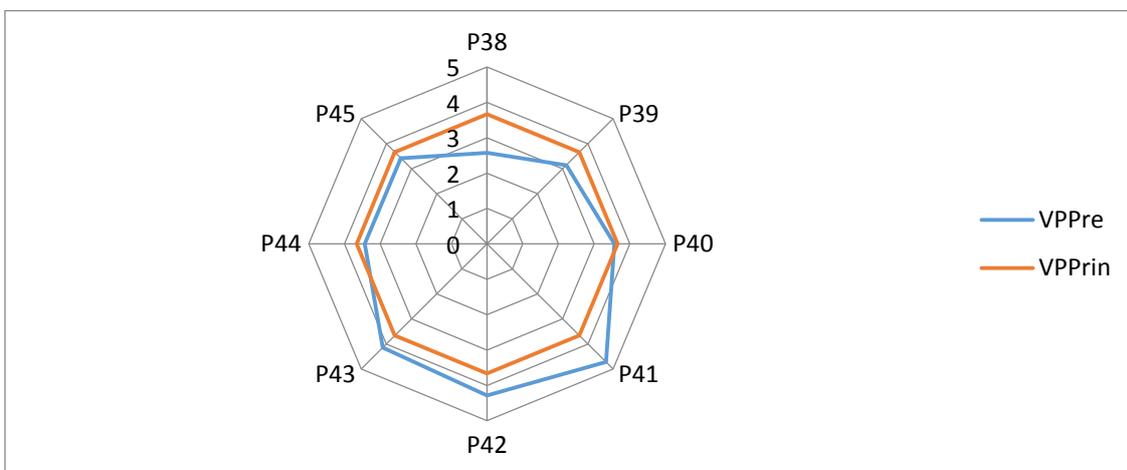


Gráfico 4.32. Media por pregunta y Media por principio de los directivos en relación al Pri6.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El principio (Gráfico 4.32) cooperación e integración del sector EPS tuvo una media de 2.57 sobre la P38 este valor mínimo se da porque los directivos de las cooperativas no aportan al capital social de otras entidades, mientras que la P39 mantiene una media de 3.14 ya que tampoco recibe aportaciones de otras cooperativas, en la P41 existe una media de 4.71 siendo este el valor promedio más alto dentro de este principio, por lo que sus directivos influyen que la solidaridad es un principio del cooperativismo. El valor promedio por principio que se obtuvo fue una media de 3.73 esto vincula la integración de los directivos hacia demás entidades cooperativas.

Se conoció experiencias cooperativas que se crearon por la necesidad de mejorar la calidad de vida de sus asociados, como el caso de la Cooperativa El Salinerito y la Cooperativa Santos. Estos dos ejemplos muestran la importancia de la integración para competir y para incidir en la política pública por medio de empresas cooperativas que se administran de manera conjunta y democrática (Mora, 2013).

Según el principio cooperación e Integración del sector EPS las cooperativas de producción buscan integrarse con entidades asociadas a la EPS, permitiendo notar la solidaridad entre ellos y los socios.

7. Compromiso con el entorno.

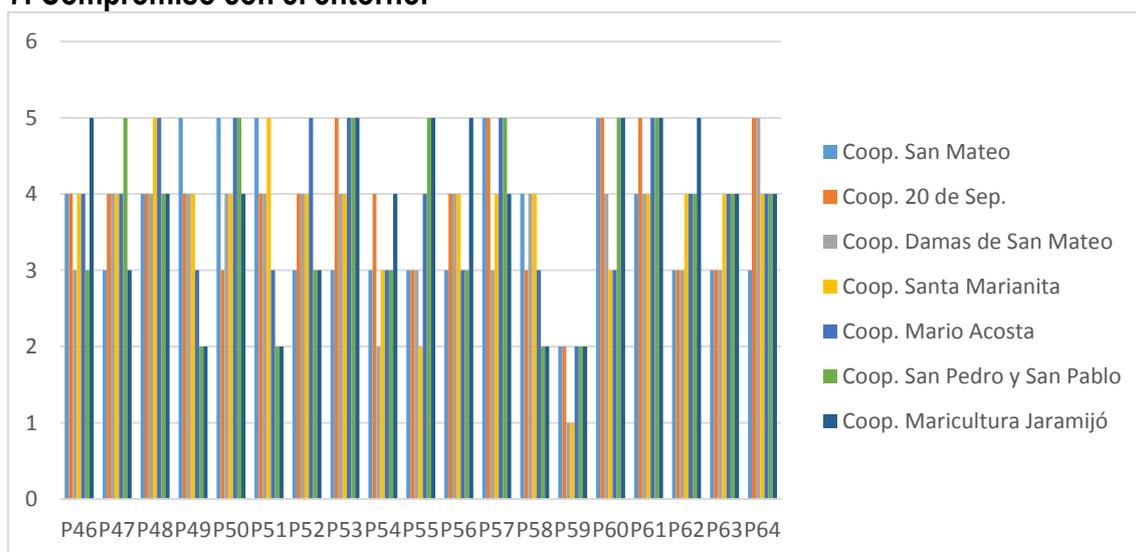


Gráfico 4.33. Valoraciones de los directivos por cooperativa del principio 7.

Fuente: Las autoras.

Análisis

En el (Gráfico 4.33) principio compromiso con el entorno, muestra una calificación de 1 en la P59 correspondiente a las cooperativas Santa Marianita y Damas de San Mateo, esto se debe a que actúan en voluntad propia para realizar campañas ambientales sin la necesidad de realizar estudios. Las cooperativas otorgan prioridad a la P61 por brindar acciones destinadas al beneficio de la comunidad y aquellos grupos con mayor vulnerabilidad (mujer, niñez discapacitados, tercera edad).

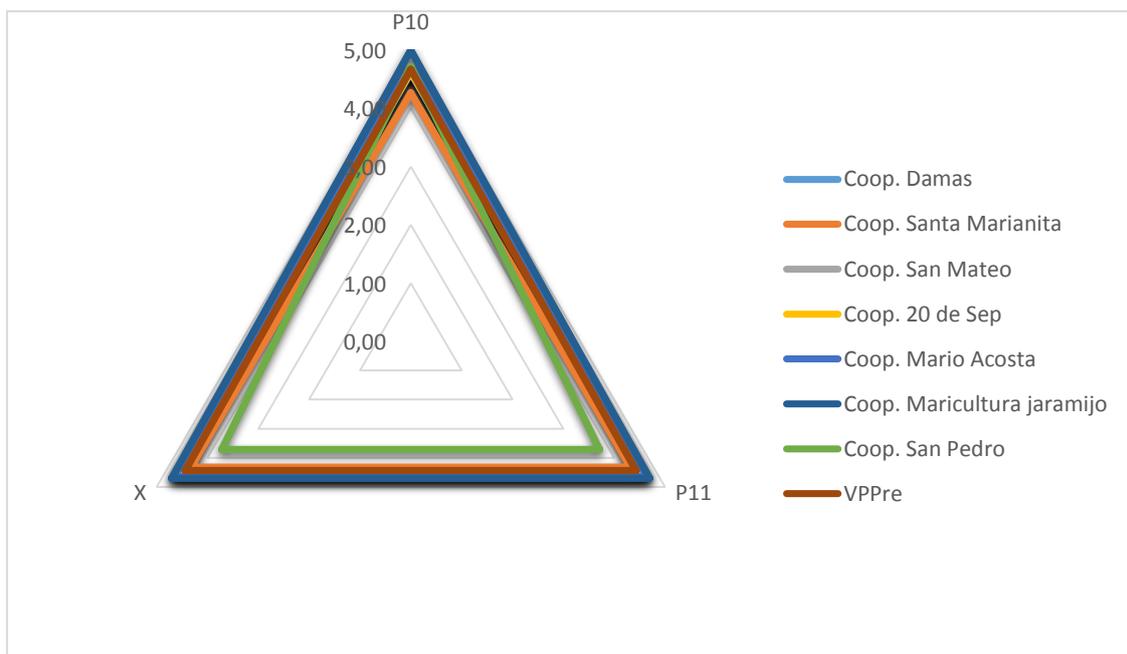


Gráfico 4.34. Promedio de los socios a las cooperativas del Principio 7.

Fuente: Las autoras.

Análisis

En este (gráfico 4.34) proyecta el principio Compromiso con el entorno, mostrando que las cooperativas de producción de la zona centro de Manabí son responsables con las actividades orientadas a la conservación del medio ambiente, entre ellas se destaca la cooperativa Maricultura Jaramijó con un promedio de 5 en la P10 y 4.70 en la P11 desarrollando actividades y programas de mejoramiento continuo con el medio ambiente.

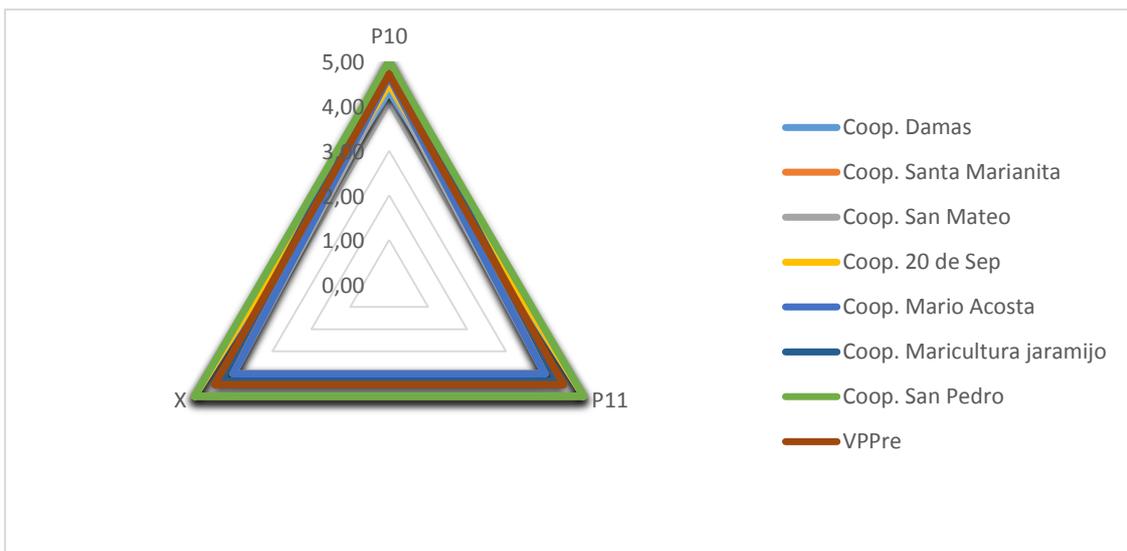


Gráfico 4.35. Promedio de los empleados a las cooperativas del Principio 7.

Fuente: Las autoras.

Análisis

En este (gráfico 4.35) proyecta el principio Compromiso con el entorno, mostrando que las cooperativas de producción de la zona centro de Manabí son responsables con las actividades orientadas a la conservación del medio ambiente, entre ellas se destaca la cooperativa San Pedro y San Pablo con un promedio de 5 en la P10 y 4.70 en la P11 la cual sus empleados desarrollan actividades y programas de mejoramiento continuo con el medio ambiente. La cooperativa 20 de Septiembre arrojó un promedio de 4.00 en la p10 y 4.50 en la P11 mostrando menos interés en relación con el resto de cooperativas.

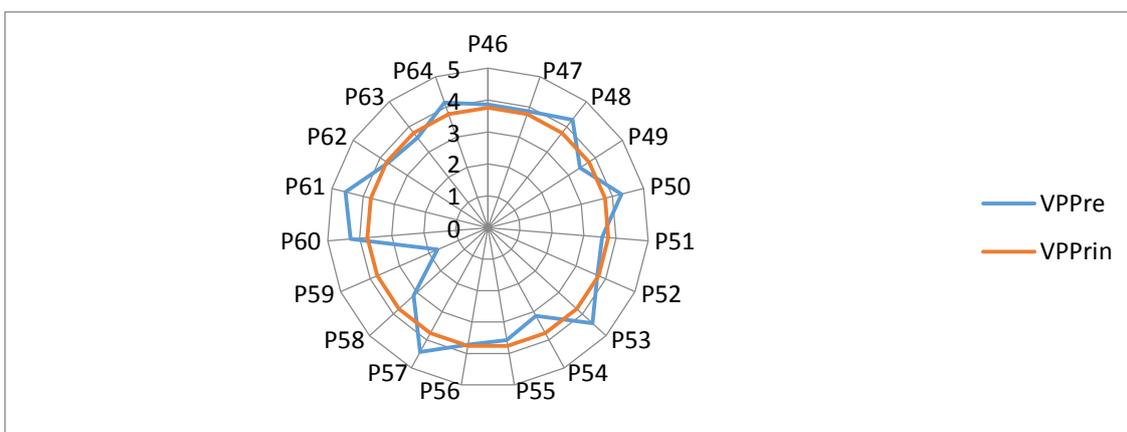


Gráfico 4.36. Media por pregunta y Media por principio de los directivos en relación al Pri7.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El (Gráfico 4.36) principio compromiso con el entorno, muestra una media de 3.76 esto denota que los directivos fijan compromisos que no atenten en contra de los recursos naturales de su entorno .Mientras que la media en la P59 es de 1.71, esto se debe a que actúan en voluntad propia para realizar campañas ambientales sin la necesidad de realizar estudios. Las cooperativas otorgan prioridad a la P61 dando un promedio de 4.57 ya que influyen en brindar acciones destinadas al beneficio de la comunidad y aquellos grupos con mayor vulnerabilidad (mujer, niñez discapacitados, tercera edad).

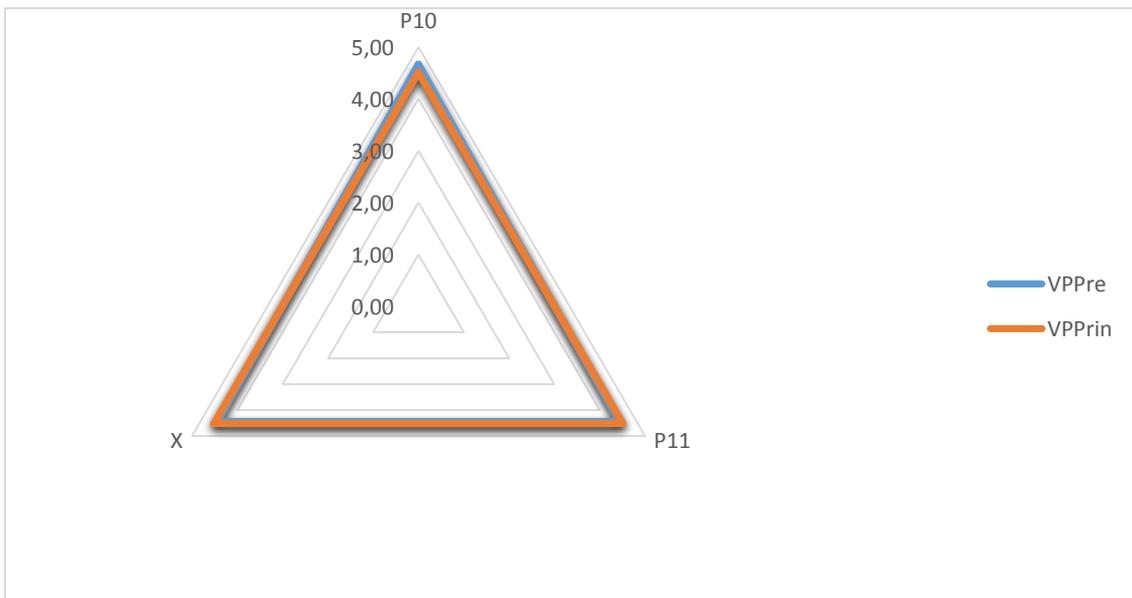


Gráfico 4.37. Media por pregunta y Media por principio de los socios en relación al Pri7.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El valor por pregunta que indica el gráfico 4.37 revela un promedio de 4.67 en la P10 y 4.43 en la P11 señalando que las cooperativas realizan actividades orientadas a la conservación del medio ambiente para que la comunidad participe en programas y/o campañas que solventen la biodiversidad del entorno cooperativo, mientras que los socios valoran al principio con un promedio de 4.51 destacando que mantienen un buen compromiso con el entorno.

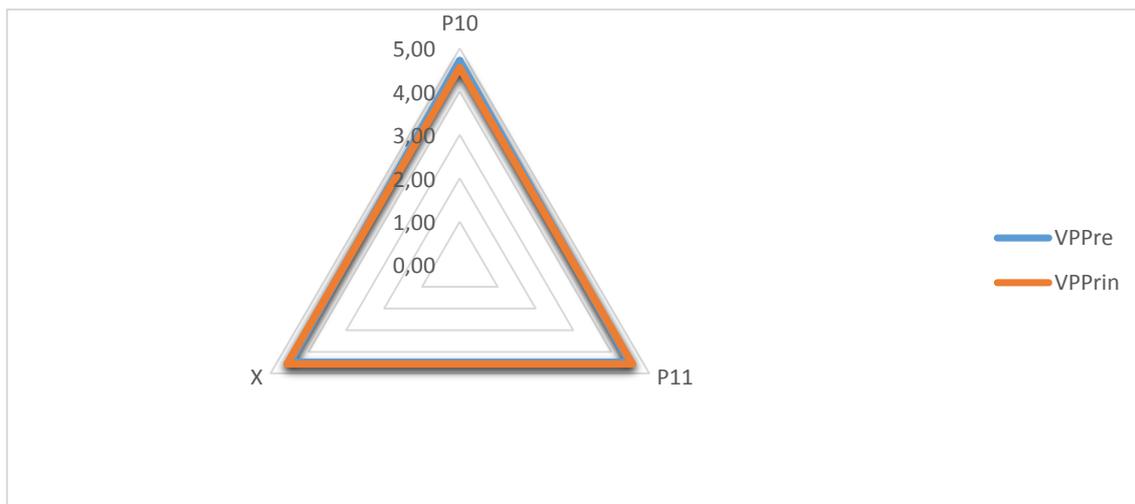


Gráfico 4.38. Media por pregunta y Media por principio de los empleados en relación al Pri7.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El valor por pregunta que indica el gráfico 4.38 revela un promedio de 4.71 en la P10 y 4.48 en la P11 señalando que los empleados realizan actividades orientadas a la conservación del medio ambiente para que la comunidad participe en programas y/o campañas que solventen la biodiversidad del entorno cooperativo. Mientras que el valor por principio se manifiesta en 4.56 de forma positiva en la realización de actividades orientadas al medio ambiente tales como la siembra de árboles y palmas, permitiendo que la comunidad se integre a realizar campañas de labor social para evitar la contaminación del mismo.

En Nicaragua, la Promotora de Desarrollo Cooperativo de Las Segovias (PRODECOOP) agrupa a 45 cooperativas integradas por más de 2.420 familias, cada una de las cuales trabaja en predios de entre 7 y 12 acres cultivando café orgánico a la sombra de la cubierta forestal.

En África occidental, Kuapa Kokoo es una moderna cooperativa ghanesa multiactiva con 50.000 socios agricultores, que proveen el 10 por ciento de la producción nacional de cacao. La cooperativa comenzó produciendo cacao de alta calidad conforme a normas de mercado de aceptación internacional y más tarde creó una empresa de producción de chocolate en el Reino Unido, utilizando sus propios granos de cacao (OIT, 2015).

Las cooperativas se comprometen con el entorno, al desarrollar programas, capacitaciones direccionadas al mejoramiento del medio ambiente, creando políticas de optimización para materiales utilizadas en los procesos para beneficios de la comunidad enfocados a grupos con mayor vulnerabilidad.

8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.

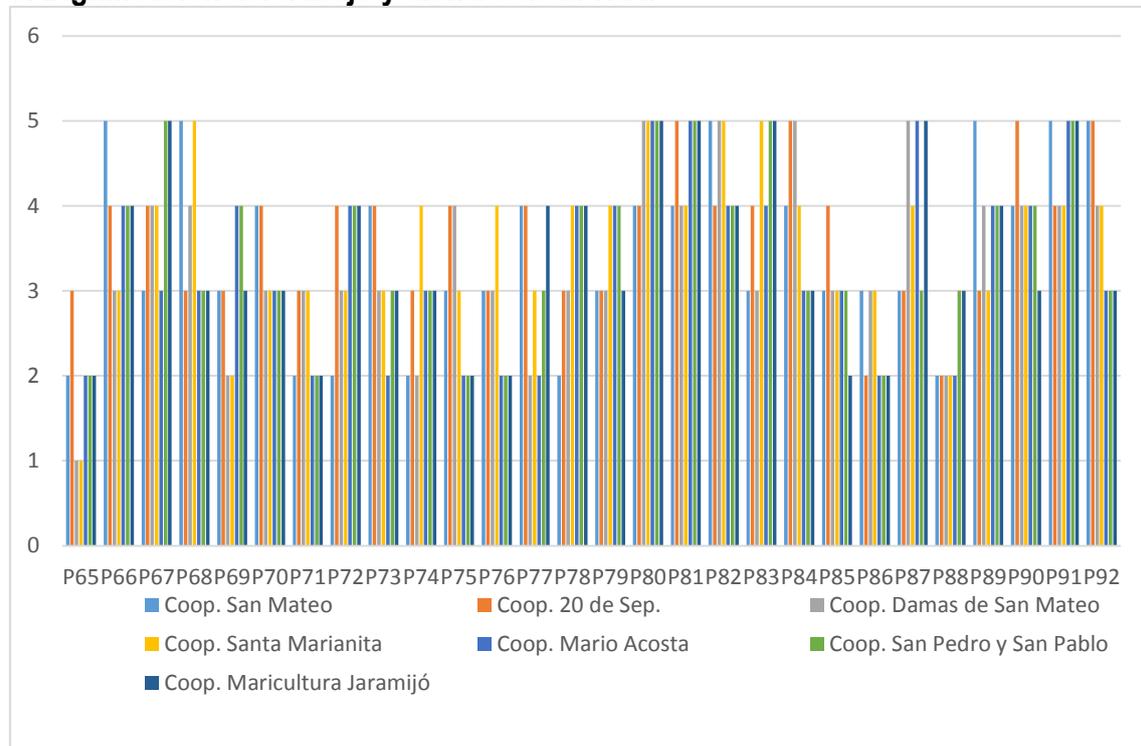


Gráfico 4.39. Valoraciones de los directivos por cooperativa del principio 8.

Fuente: Las autoras.

Análisis

Este (gráfico 4.39) principio correspondiente a la dignificación del trabajo y disfrute de la vida, califican con 5 las cooperativas Damas de San Mateo, Santa Marianita, Mario Acosta, San Pedro y Maricultura Jaramijó, mientras que las cooperativas San Mateo y 20 de Septiembre señalaron 4 a la P80 por realizar eventos culturales. El indicador que obtuvo baja calificación de 1 por sus directivos fue la P65 en las cooperativas Damas de San Mateo y Santa Marianita ya que estas cooperativas no dan prioridad de contratación a personas sin ningún tipo de relación con los miembros existentes de la cooperativa.

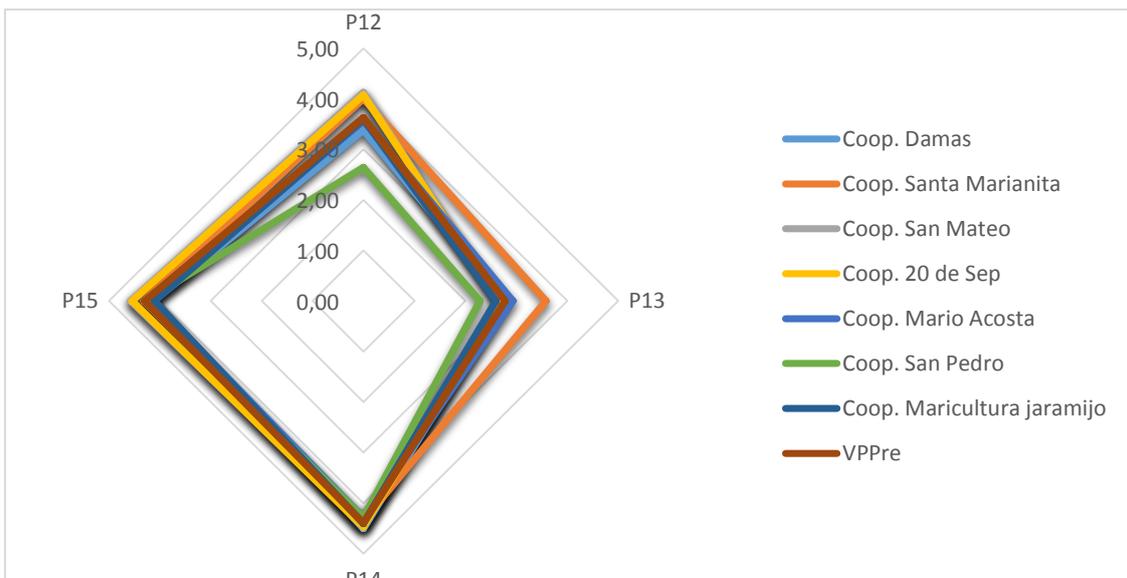


Gráfico 4.40. Promedio de los socios a las cooperativas del Principio 8.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El principio dignificación y disfrute de la vida correspondiente al gráfico 4.40, entre sus indicadores evaluados la P13 muestra un promedio menor a 3 en todas las cooperativas, esto se debe a que los socios consideran que las condiciones laborales no son justas, por razones que algunas cooperativas no poseen un lugar edificado para la realizar sus actividades de gestión, mientras que la P14 se fijan promedios por encima de 4.30 este indicador permite evaluar el respeto de los derechos humanos de los socios en cada cooperativa.

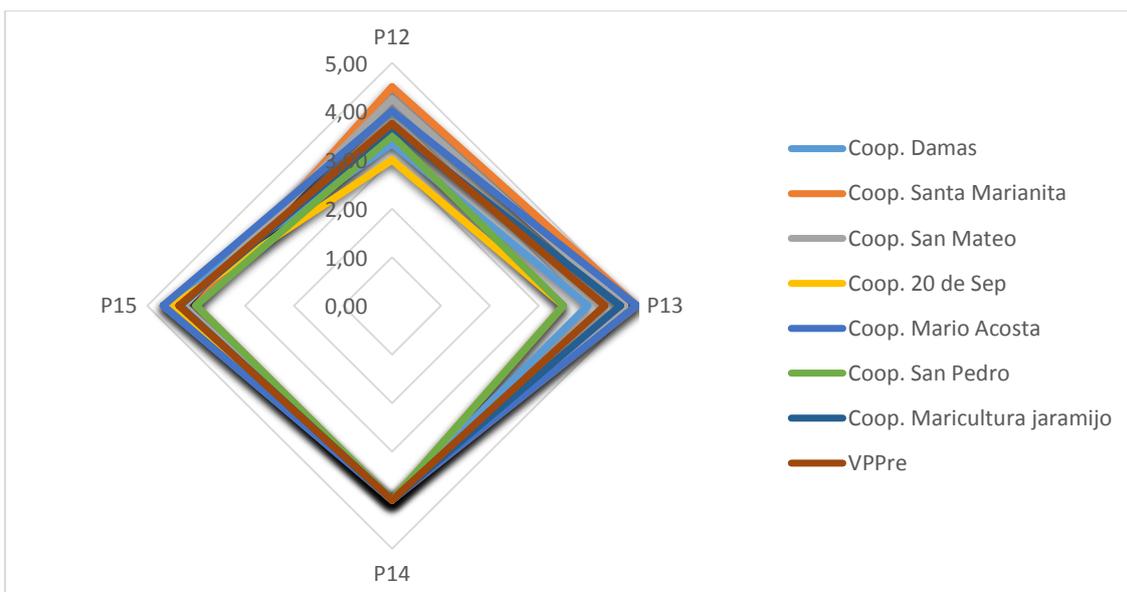


Gráfico 4.41. Promedio de los empleados a las cooperativas del Principio 8.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El principio dignificación y disfrute de la vida correspondiente al gráfico 4.41, entre sus indicadores evaluados la P12 muestra un promedio menor a 3 en la mayoría de las cooperativas evaluadas, esto se debe a que los empleados consideran que las condiciones laborales no son justas, por razones que algunas cooperativas no poseen un lugar edificado para la realizar sus actividades de gestión, mientras que la P15 se fijan promedios por encima de 4.30 este indicador permite evaluar las actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades entre los empleados.

Este gráfico muestra el principio dignificación del trabajo y disfrute de la vida reflejando las condiciones laborales, el nivel de satisfacción, el respeto e igualdad de oportunidades para todos los empleados.

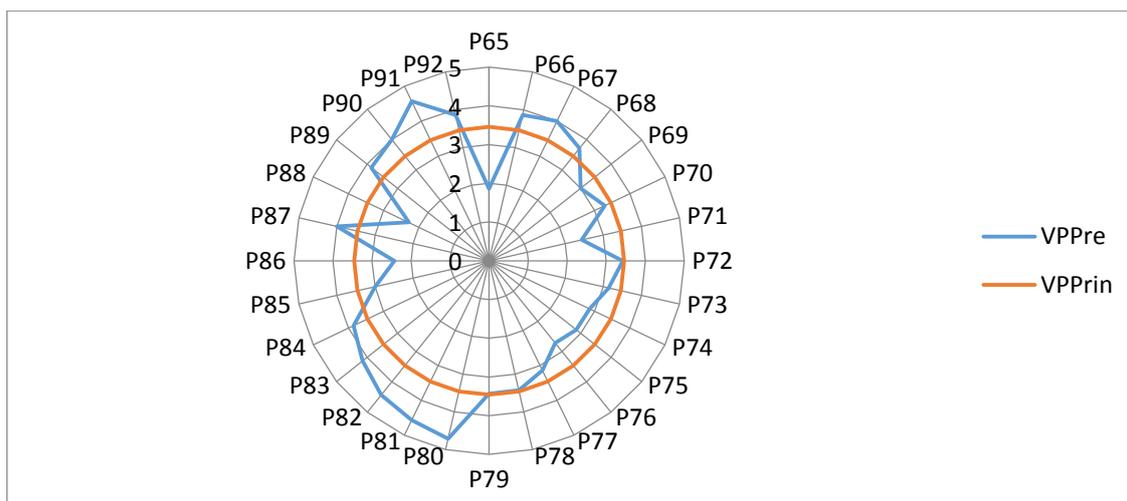


Gráfico 4.42. Media por pregunta y Media por principio de los directivos en relación al Pri8.

Fuente: Las autoras.

Análisis

El (gráfico 4.42) principio dignificación del trabajo y disfrute de la vida, da un promedio de 1.86 sobre la P65 siendo este el indicador con calificación mínima, esto se debe a que los directivos mantienen la prioridad con familiares cercanos a sus miembros. La P80-P81 sobresale con 4.71 y 4.57 al realizar de manera conjunta con sus asociados eventos culturales y deportivos rescatando las diversas costumbres de la comunidad con entorno a la cooperativa. Resaltando un promedio de 3.46 a este principio, dando a sus

dirigidos la libertad de emprender sus cargos de trabajo acogiéndose a su tiempo y espacio establecidos.

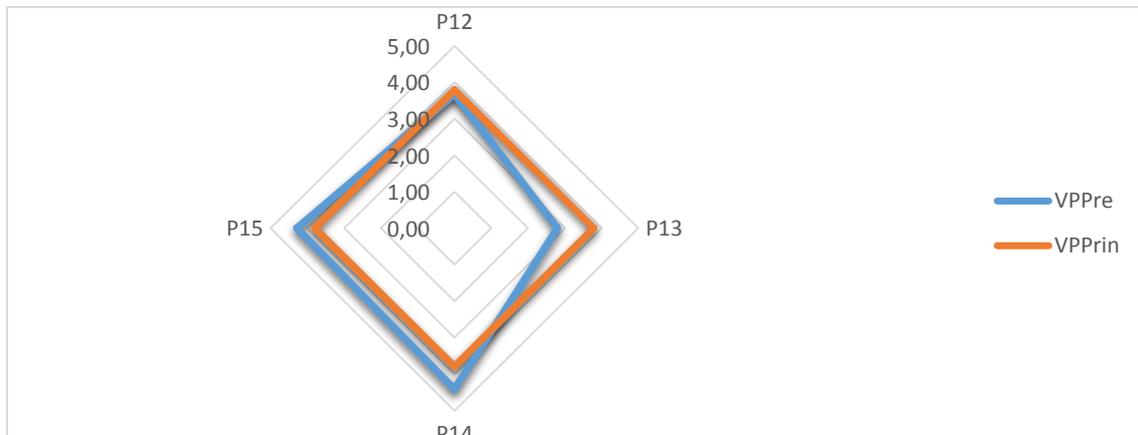


Gráfico 4.43. Media por pregunta y Media por principio de los socios en relación al Pri8.

Fuente: Las autoras.

Análisis

La población encuestada muestra datos relevantes sobre el principio dignificación del trabajo y disfrute de la vida, como lo demuestra el gráfico 4.43 que presenta el promedio de la P12 con 3,63 representado las condiciones laborales justas para sus socios, la P13 con 2,78 al no existir la necesidad de evaluar el nivel de satisfacción de los socios porque se sienten seguros y satisfechos del trabajo que realizan; conservando la P14 y la P15 con un valor de 4,39 y 4,30 a mantener el respeto de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades para todos.

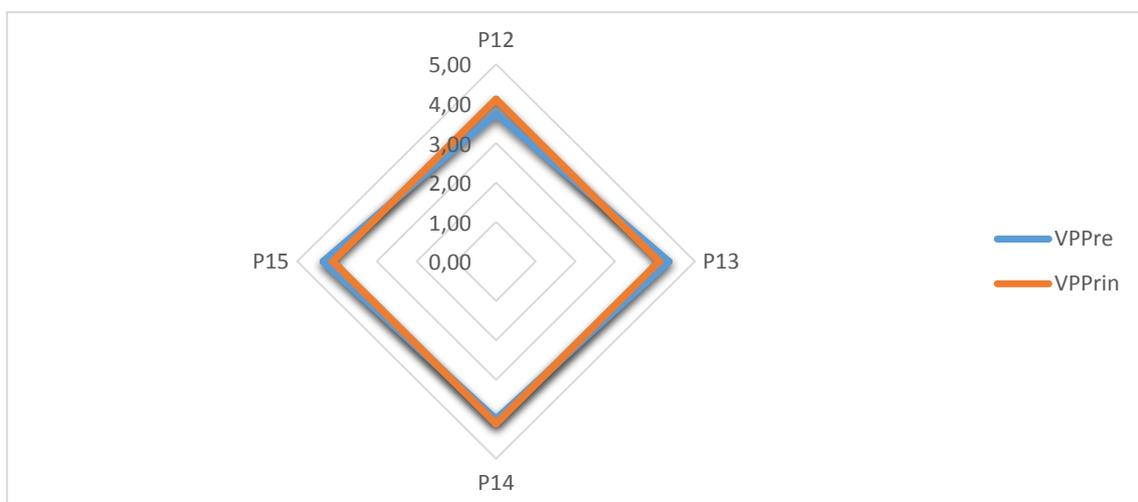


Gráfico 4.44. Media por pregunta y Media por principio de los empleados en relación al Pri8.

Fuente: Las autoras.

Análisis

La población encuestada muestra datos relevantes sobre el principio dignificación del trabajo y disfrute de la vida, como lo demuestra el gráfico 4.44 que presenta el promedio de la P12 con 3.75 representado las condiciones laborales justas para los empleados, la P13 con 4.35 al existir la necesidad de evaluar el nivel de satisfacción de los empleados porque así sus dirigentes se sienten seguros y satisfechos del trabajo que realizan; conservando la P14 con un promedio de 4.00 y la P15 con un valor de 4,35 a mantener el respeto de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades para todos.

Entre los objetivos de la cooperativa COOPESANTOS de Costa Rica se encuentran: el estimular el desarrollo económico y social de la vida rural; contribuir al logro de mejores niveles de vida; distribuir la energía eléctrica; así como, ampliar la gama de servicios que beneficien a los asociados, y fomentar el espíritu de ayuda mutua y su mejoramiento económico social y cultural (Calderón, 2013).

Con relación al principio Dignificación del trabajo y disfrute de la vida las cooperativas realizan eventos destinados a la recreación de sus miembros; desarrollando en sus tiempos libres programas culturales, deportivos.

9. Comercio justo, ético y responsable.

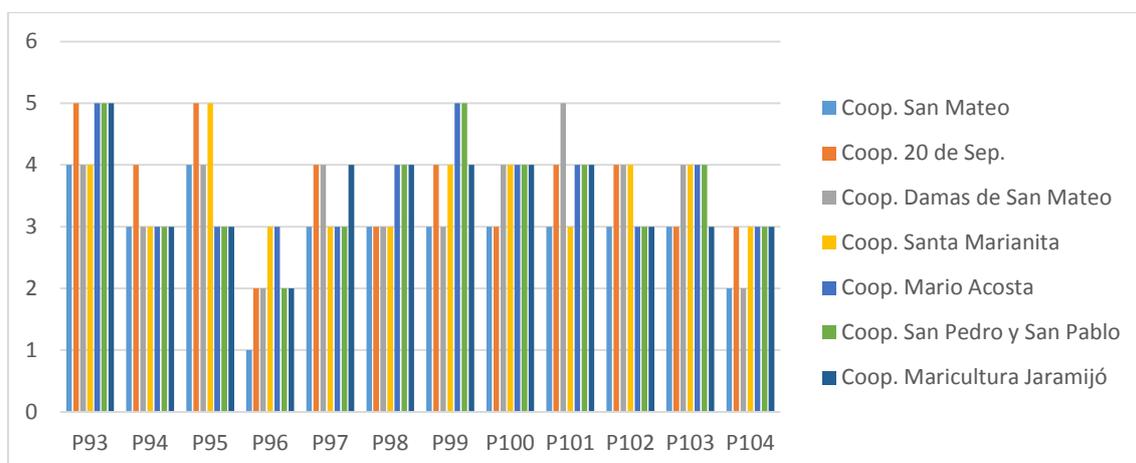


Gráfico 4.45. Valoraciones de los directivos por cooperativa del principio 9.

Fuente: Las autoras

Análisis

El (gráfico 4.45) principio comercio justo ético y responsable, los directivos de las cooperativas 20 de Septiembre, Mario Acosta, San Pedro y Maricultura Jaramijó dan una calificación de 5 estando muy de acuerdo con la P93, estas realizan actuaciones comerciales destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos sus dirigidos, mientras que la cooperativa San Mateo, Damas de San Mateo y Santa Marianita mantienen una calificación de 4 sobre este indicador. La cooperativa San Mateo manifiesta una puntuación de 1 en la P96, puesto que ellos no venden sus productos a un precio superior del mercado, ya que ellos viven en la zona productiva y no invierten cuando el producto está escaso.

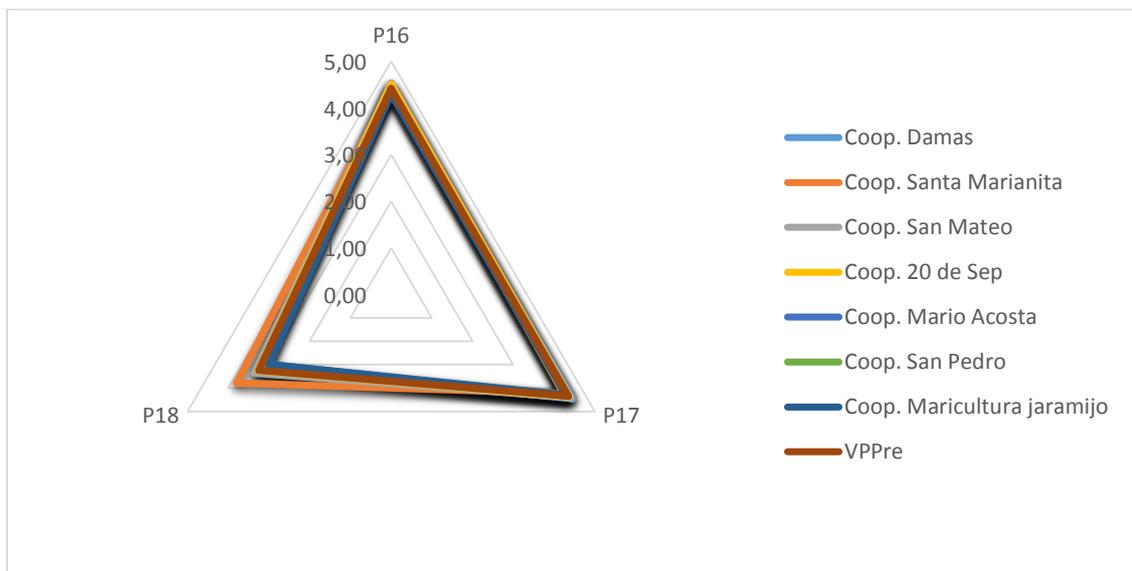


Gráfico 4.46. Promedio de los socios a las cooperativas del Principio 9.

Fuente: Las autoras.

Análisis

Este gráfico 4.46 permitió determinar la importancia del principio comercio justo y responsable, mostrando un valor medio en la P18 de 3,00 correspondiente a la cooperativa Mario Acosta y Maricultura de Jaramijó expresando que estas organizaciones practican y promueven el comercio justo en pocas ocasiones, mientras que la P16 y P17 mantienen un comportamiento ético y responsable con el logro del Buen Vivir de sus socios. Dando así un valor por pregunta equitativo mayor a 4,00, reconociendo que ejercen sus actividades basadas en el cumplimiento de este principio.

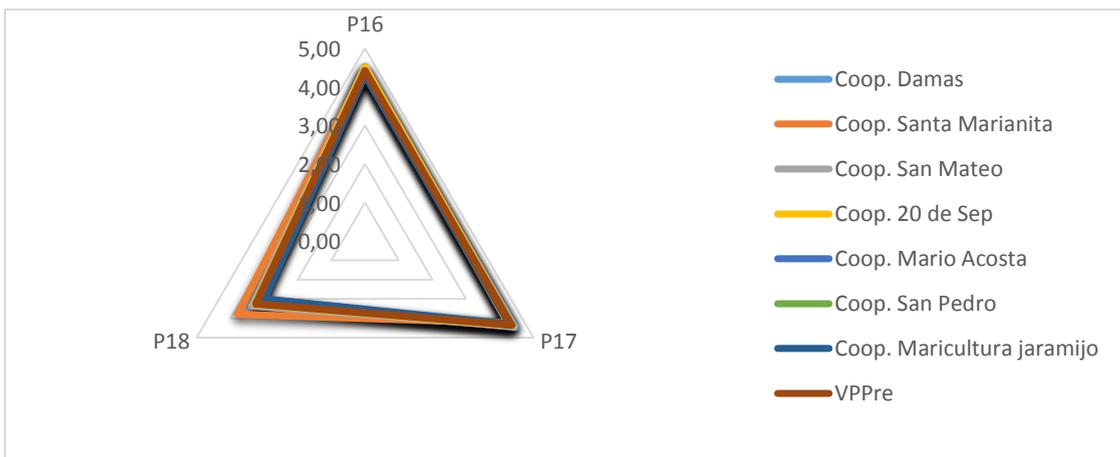


Gráfico 4.47. Promedio de los empleados a las cooperativas del Principio 9.

Fuente: Las Autoras

Análisis

Este gráfico 4.47 permitió determinar la importancia del principio comercio justo y responsable, mostrando un valor medio en la P18 de 1.50 correspondiente a la cooperativa Santa Marianita expresando que esta organización no practica o promueven el comercio justo regularmente, mientras que la P16 y P17 mantienen un comportamiento ético y responsable con el logro del Buen Vivir de sus socios. Dando así un valor por pregunta equitativo mayor a 4,00, reconociendo que ejercen sus actividades basadas en el cumplimiento de este principio, en su totalidad las organizaciones encuestadas incidieron con un alto promedio, es decir que este principio se desarrolla efectivamente de acuerdo con las actividades que realizan sus empleados.

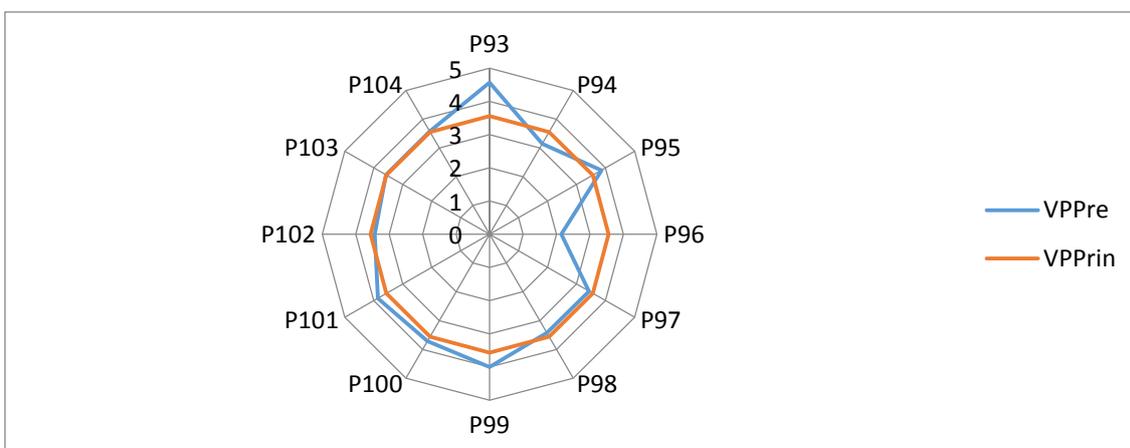


Gráfico 4.48. Media por pregunta y Media por principio de los directivos en relación al Pri9.

Fuente: Las autoras.

Análisis

De acuerdo al (gráfico 4.48) principio Comercio justo, ético y responsable los directivos de las cooperativas calificaron al principio con un valor de 3.56, notando la P93 con un promedio de 4.57, considerando así como una de las actuaciones comerciales que están destinadas mantener la igualdad de oportunidades para todos; teniendo la responsabilidad de promocionar, vender y entregar el producto final a sus clientes a un precio superior al de la inversión que se manifiesta en la P96.

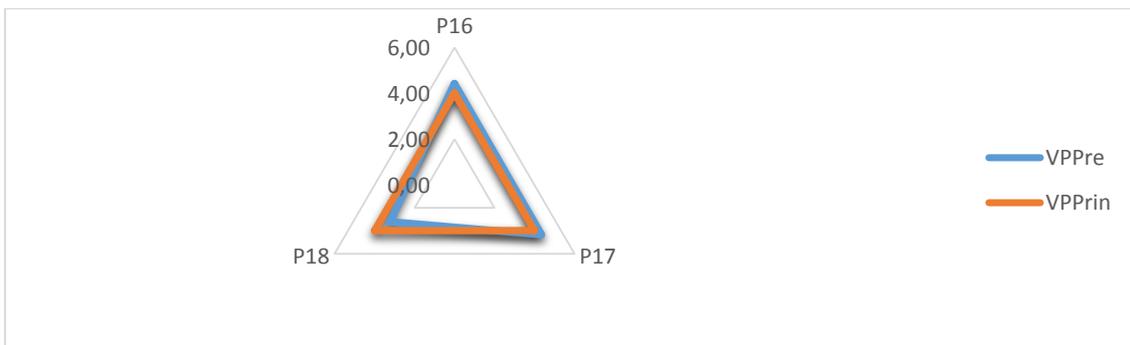


Gráfico 4.49.-Media por pregunta y Media por principio de los socios en relación al Pri9.

Fuente: Las autoras.

Análisis

A continuación el gráfico 4.49 señala que este principio tiene como fin conocer las opiniones de los socios de cada cooperativa, sus relaciones laborales con otras entidades destinadas al mismo tipo de comercio permite que las cooperativas determinen un promedio de 4,00 al valor por principio; por otra parte los promedios de las preguntas se relacionan con un valor mayor a 3,00, mostrando el cumplimiento del principio en cada una de las instituciones.

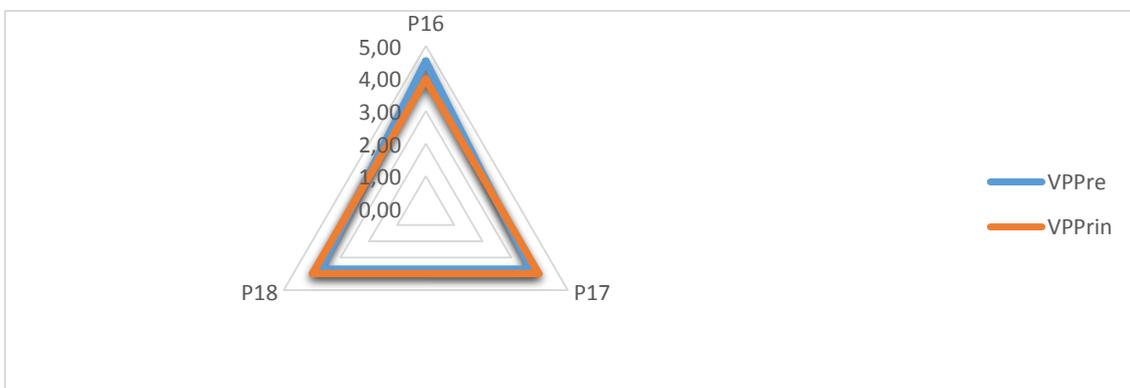


Gráfico 4.50. Media por pregunta y Media por principio de los empleados en relación al Pri9.

Fuente: Las autoras

Análisis

A continuación el gráfico 4.50 señala que este principio tiene como fin conocer las opiniones de los empleados de cada cooperativa, sus relaciones laborales con otras entidades destinadas al mismo tipo de comercio permite que las cooperativas determinen un promedio de 3.98 al valor por principio; por otra parte los promedios de las preguntas se relacionan con un valor mayor a 3,00, a excepción de la cooperativa Santa Marianita que da un promedio de 1.50 sobre la P18 mostrando el poco cumplimiento del principio en esta institución.

En Brasil se habla de un “sistema de comercio justo y solidario” y es considerado un flujo comercial diferenciado que, a partir del establecimiento de relaciones justas y solidarias entre todos los eslabones de la cadena productiva, resulte en una forma de crecimiento de los pequeños productores familiares, pequeños comerciantes y consumidores que están en desventaja o marginados por el sistema convencional de las relaciones comerciales que privilegia a gran escala (Márquez, 2015).

El principio Comercio Justo, Ético y responsable garantiza que las compras y ventas que realizan los proveedores sirvan como un medio para que la comunidad mejore la calidad de vida de sus miembros con un salario justo.

ENCUESTA SOCIOS ANALISIS DE MD (Muy desacuerdo) Y D (Desacuerdo)

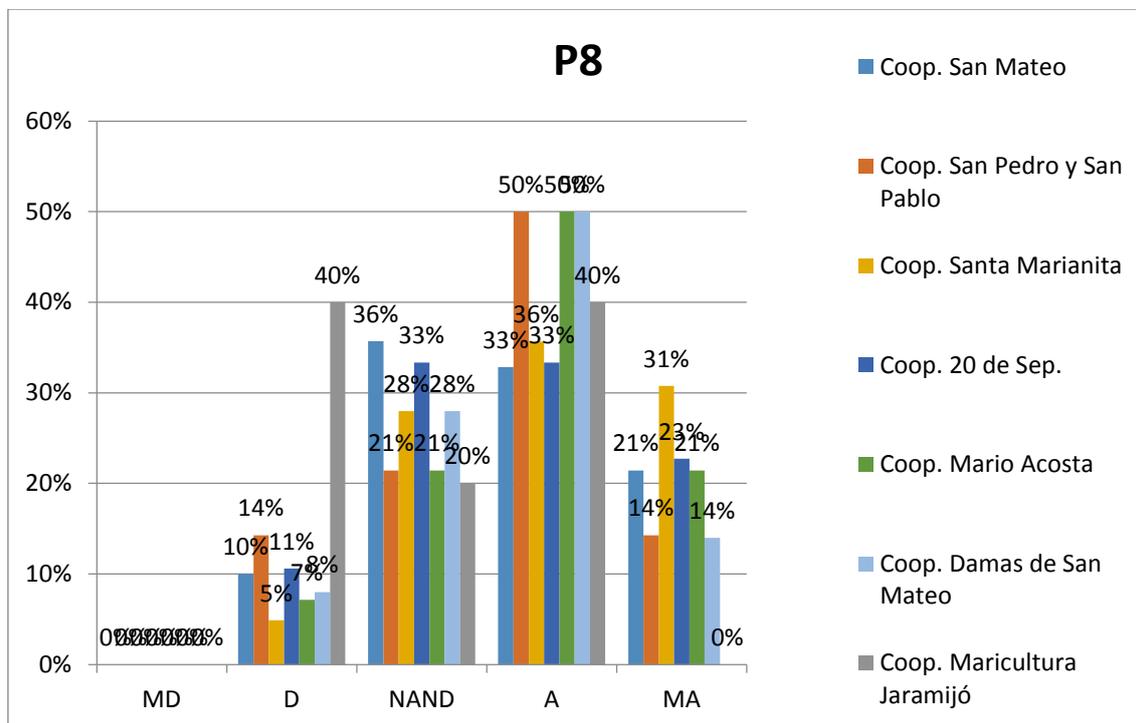


Gráfico. 4.51 Porcentaje en MD y D por pregunta. Socios.

Fuente: Las autoras.

ANÁLISIS

En el gráfico 4.51 correspondiente a la P8 a los principios Autonomía e Independencia y Cooperación e Integración con el sector EPS, manifiesta un porcentaje de 40% en la cooperativa Maricultura Jaramijó mostrando en sus socios un desacuerdo sus operaciones con otras organizaciones sin prevalecer su autonomía e independencia, mientras que la cooperativa Santa Marianita posee un 5% en relación a esta pregunta, es decir que tienen mayor asociación con la P8 radicando su autonomía en actividades externas a la organización.

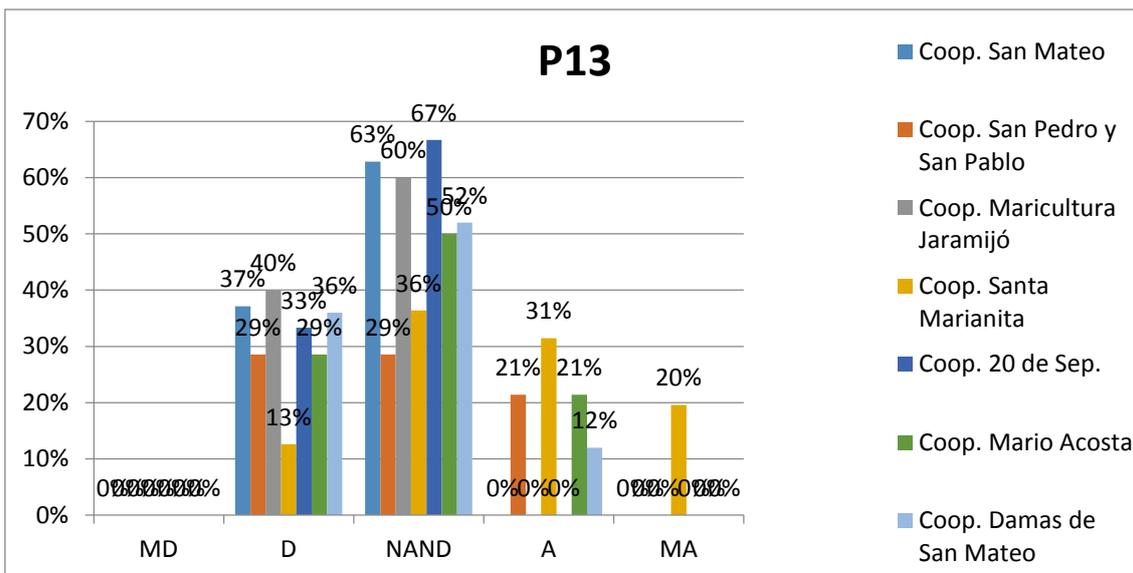


Gráfico. 4.52. Porcentaje en MD y D por pregunta. Socios

Fuente: Las autoras.

ANÁLISIS

En este gráfico 4.52 muestra el principio dignificación y disfrute de la vida, evaluando los derechos de cada socio por cooperativa, donde en la cooperativa San Mateo y la Cooperativa Maricultura Jaramijó asignan un porcentaje en desacuerdo del 40% y 37%, esto se debe a que no existe un modelo de evaluación para comprobar el nivel de satisfacción de los socios en el lugar de trabajo, esto genera que sus superiores desconocen el grado de conformidad de sus asociados.

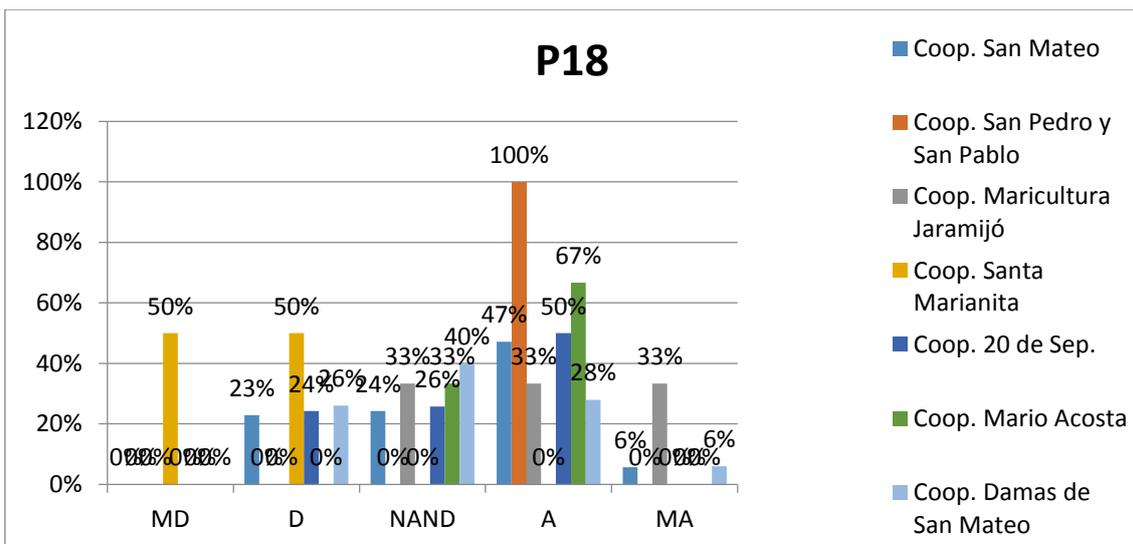


Gráfico. 4.53. Porcentaje en MD y D por pregunta. Socios

Fuente: Las autoras.

ANÁLISIS

En la P18 correspondiente al principio de comercio justo ético y responsable mostrado en el gráfico 4.53 se presenta un 50% en muy desacuerdo y desacuerdo dentro de la cooperativa Santa Marianita, mostrando que los socios de esta organización no practican o promueve el comercio justo en su totalidad, sin embargo los socios de la cooperativa Damas 20 de Septiembre arroja un 23% en relación a lo P18.

ENCUESTA EMPLEADOS ANALISIS DE MD Y D

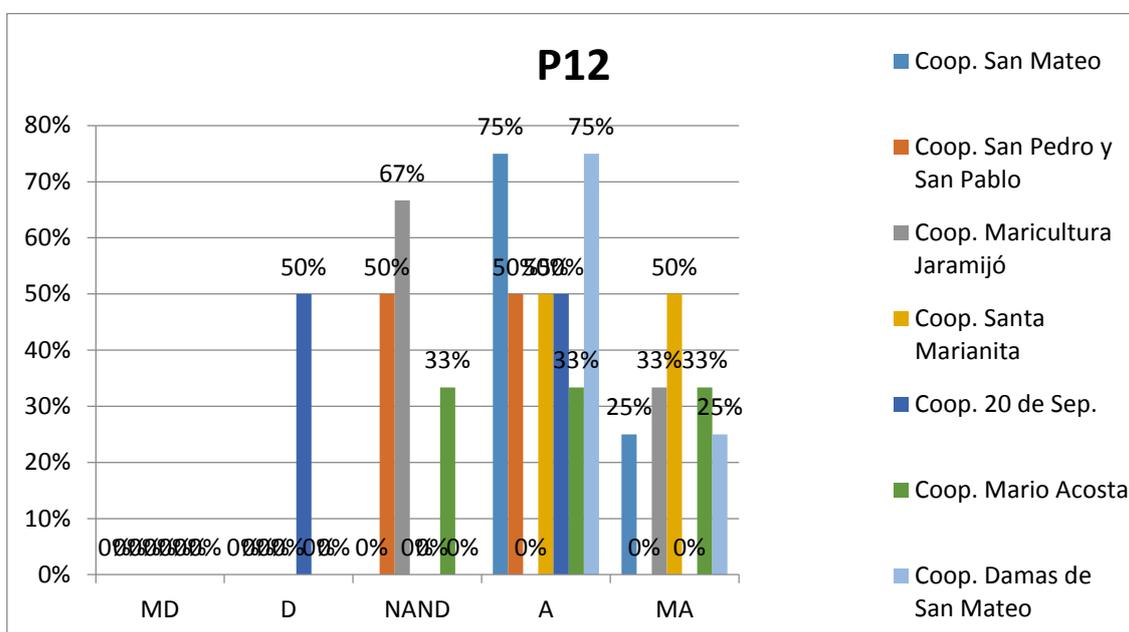


Gráfico. 4.54. Porcentaje en MD y D por pregunta. Empleados

Fuente: Las autoras

ANÁLISIS

En el principio dignificación del trabajo y disfrute d la vida, mostrado en el gráfico 4.54, un 50% de los empleados en la cooperativa 20 de Septiembre se inclinan en desacuerdo con las condiciones laborales, por lo que consideran inapropiado el entorno en los que realizan sus actividades.

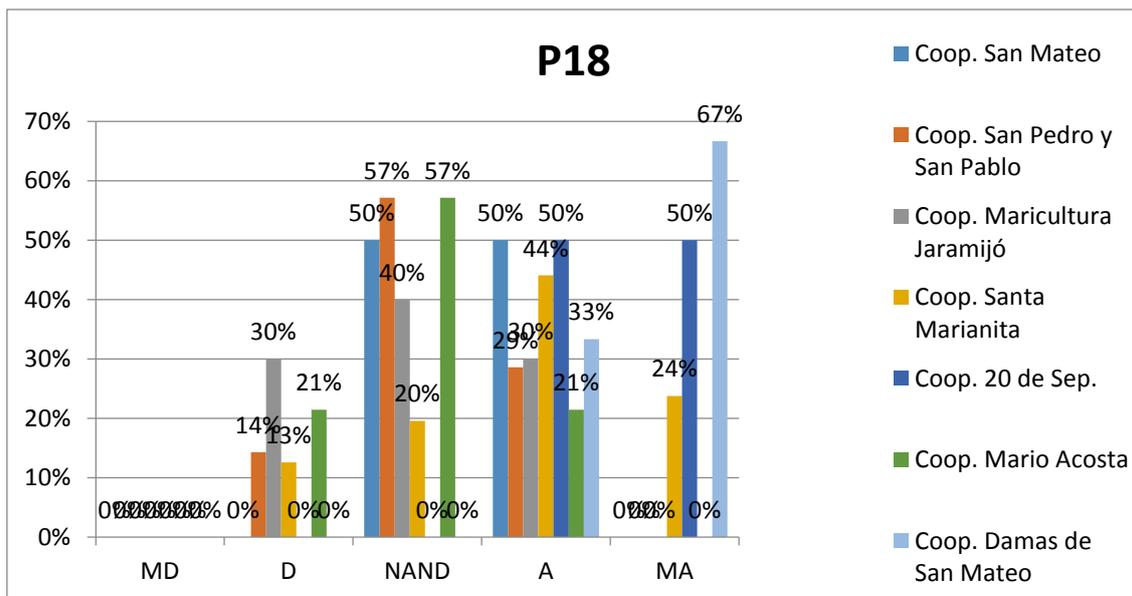


Gráfico. 4.55. Porcentaje en MD y D por pregunta. Empleados.

Fuente: Las autoras.

ANÁLISIS

En la P18 correspondiente al principio de comercio justo ético y responsable en el gráfico 4 55, muestra un 30% de los empleados están en desacuerdo dentro de la cooperativa Maricultura Jaramijó, mostrando que esta organización no practica o promueve el comercio justo en su totalidad, mientras que la cooperativa santa Marianita posee un 13% de desacuerdo.

SEGUNDA FASE: IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES DE DESEMPEÑO COOPERATIVO DE PRODUCCIÓN PARA CONOCER SU IMPACTO.

La elección de las herramientas e indicadores necesarias, dieron muestra a las variables identificadas al buen vivir de los asociados mediante la elección de expertos ejecutando el método Delphi por medio de su perfil, realizando la debida evaluación de las cooperativas de producción seleccionadas permitiendo presentar los resultados obtenidos de la evaluación al final de la actividad con el coeficiente de argumentación (k_a), seguida del coeficiente de conocimiento (k_c), para que con el coeficiente (k) se determinara los expertos seleccionados con un valor superior a 0,7 como se muestran enseguida en los cuadros 4.6-4.7 y 4.8.

Cuadro 4.5. Selección de expertos

Nº	NOMBRE DEL EXPERTO	PROFESIÓN	AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL	CORREO	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	ÁREA LABORAL QUE DESEMPEÑA	TELÉFONO OFICINA	DIRECCIÓN LABORAL	TELÉFONO PERSONAL
1	Belky Delgado	Ing. Comercial	5	coopdamasmateo@hotmail.com	Coop. Damas de San Mateo	Gerencia	052667034		994499984
2	Lefia Rivera	Ing. Comercial	7	coop.pescadores@live.com	Coop. San Mateo	Gerencia	052615074	Calle Tomas Lucas S/N Avenida Manta	
3	Leonel Zambrano	Bachiller Técnico	8	coop_sta_marianita@hotmail.com	Coop. Santa Marianita	Presidente	052925279	Calle Principal S/N Frente al Monumento al Pescados	0991143640
4	Gina Arcetales	Ing. Comercial	28	ginasusana@hotmail.com	Coop. San Pedro y San Pablo	Gerencia	052608046	Avenida Aníbal San Andrés S/N Jaime Roldós	
5	Ramón Santana	Ing. Comercial	8	coop.jaramijo041@outlook.com	Coop. Pesquera y Maricultura Jaramijó	Gerencia	052608494	John. F Kennedy S/N Avenida naval	
6	Nixon Rivera	Ing. Comercial	10	coopmarioacosta_sanlorenzo@hotmail.com	Coop. Artesanal Mario Aacosta	Gerencia	052615913	Calle Principal S/N Frente a la Iglesia	
7	José Conforme	Bachiller Técnico	7	coop.20deseptiembre@hotmail.com	Coop. 20 de Septiembre	Presidente	052615088	San Mateo - Calle San Pablo S/N Malecon	994062003

Fuentes: Las autor

Cuadro 4.6. Kc coeficiente de conocimiento

Conocimientos	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
Economía Popular y Solidaria	9	10	8	7	10	7	8
Cooperativismo en el Ecuador	7	9	7	8	9	6	7
Principios del Cooperativismo	9	8	10	6	7	8	10
Situación del Cooperativismo en la Actualidad	9	7	7	8	8	9	7
Prácticas del Buen Vivir	7	7	9	9	7	10	9
Responsabilidad Social Empresarial	7	7	8	10	7	10	9
Indicadores para evaluar desempeño	9	8	9	9	8	7	7
Total promedio Kc	0,81	0,80	0,83	0,81	0,80	0,81	0,81

Fuente: Las autoras.

Cuadro 4.7. Ka coeficiente de argumentación. (Ver anexo 4)

Evaluación externa	Experto 1			Experto 2			Experto 3			Experto 4			Experto 5			Experto 6			Experto 7		
	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	M	B
¿Conoce usted acerca de la evolución que han tenido las cooperativas en los últimos cinco años?	0,05				0,04			0,04		0,05			0,05			0,05					0,04
¿Conoce usted el papel que juegan las cooperativas en la EPS?		0,10		0,15				0,10			0,10		0,15				0,10				0,10
¿Conoce de qué manera cumplen las cooperativas con los principios EPS, BV, Coop, RSC?	Eps	0,06			0,06			0,06			0,05		0,06				0,05			0,06	
	bv		0,05			0,05		0,06		0,06				0,05		0,06				0,06	
	coop	0,06			0,06				0,05	0,06				0,05			0,05				0,05
	rsc		0,05			0,05		0,06		0,06				0,05		0,06					0,05
¿Podría establecer relaciones entre los principios?	0,12			0,12			0,12				0,10		0,12			0,12				0,12	
¿Podría usted detectar las variables que existe en el cumplimiento de los principios?		0,20		0,24				0,20			0,20		0,24				0,20				0,20
¿Estaría en capacidad de elegir los indicadores que medirán el cumplimiento de las variables detectadas?	0,20			0,20			0,20			0,20			0,20				0,16				0,16
Totales	0,49	0,40	0,00	0,83	0,14	0,00	0,50	0,39	0,00	0,43	0,45	0,00	0,82	0,15	0,00	0,29	0,56	0,00	0,24	0,60	0,00
Total promedio Ka	0,89			0,97			0,89			0,88			0,97			0,85			0,84		

Fuente: Las autoras

$$K = \frac{Kc + Ka}{2}$$

Cuadro 4.8. Nivel de competencia de expertos.

EXPERTOS	Kc	Ka	K
E1	0,81	0,89	0,85
E2	0,80	0,97	0,89
E3	0,83	0,89	0,86
E4	0,81	0,88	0,85
E5	0,80	0,97	0,89
E6	0,81	0,85	0,83
E7	0,81	0,84	0,83

Fuente: Las autoras

De acuerdo a la selección de expertos que se muestra en el cuadro 4.6 se procedió a valorar el nivel de conocimiento sobre el tema de la investigación y a través de las fuentes que le permiten esa fundamentación sobre el cooperativismo y la Economía Popular y Solidaria; justificando el cuadro 4.45 muestra el perfil de expertos en el sector cooperativo en el cual se definió el grado académico similar al área de estudio, la experiencia mínima en años, el área laboral donde preferentemente debería estar trabajando y los temas de su dominio; el cuadro 4.46 muestra el coeficiente de conocimiento desarrollando un rango de 7, 8, 9 y 10. Una vez obtenida dicha puntuación se estableció un promedio equivalente para los expertos reflejado en el cuadro 4.47, es decir una evaluación externa pero con diferentes calificaciones a las preguntas relacionadas con los principios de EPS, BV, COOP y RSC, manifestando el valor alto, medio y bajo según el conocimiento del experto. Estas herramientas sirvieron para realizar cada una de las preguntas que se realizaron en las encuestas a socios y empleados a partir de la evaluación de los expertos. Finalmente, se calcula el coeficiente de competencia (K) en el grafico 4.48 que determinando alto grado de conocimiento por parte de los expertos.

TERCERA FASE: PRESENTAR UN PLAN DE MEJORA QUE PERMITA FORTALECER LAS POLÍTICAS DE DESEMPEÑO CON ENFOQUE AL BUEN VIVIR, EN LAS ORGANIZACIONES COOPERATIVISTAS DE LA ZONA CENTRO DE MANABÍ.

La descripción de las causas que provocaron las debilidades encontradas mediante la evaluación de desempeño por parte de las cooperativas al no tener un control de los principios del Buen Vivir, por lo consiguiente se identificaron las acciones de mejora que prometieron evolucionar las cooperativas mediante la evaluación, comprobando con la tabla propuesta de las variables a considerar para el cumplimiento de los principios se justificó el alcance de desempeño cooperativo facilitando la importancia del buen vivir por parte de los socios de las mismas. Para esto se desarrolló un plan de mejora enfocado a potencializar las variables deficientes que se presentan dentro de las cooperativas de producción pertenecientes a la zona centro de Manabí, con esto se aporta en crecimiento y desarrollo de cada cooperativa .

PRINCIPALES CAUSAS DEL PROBLEMA

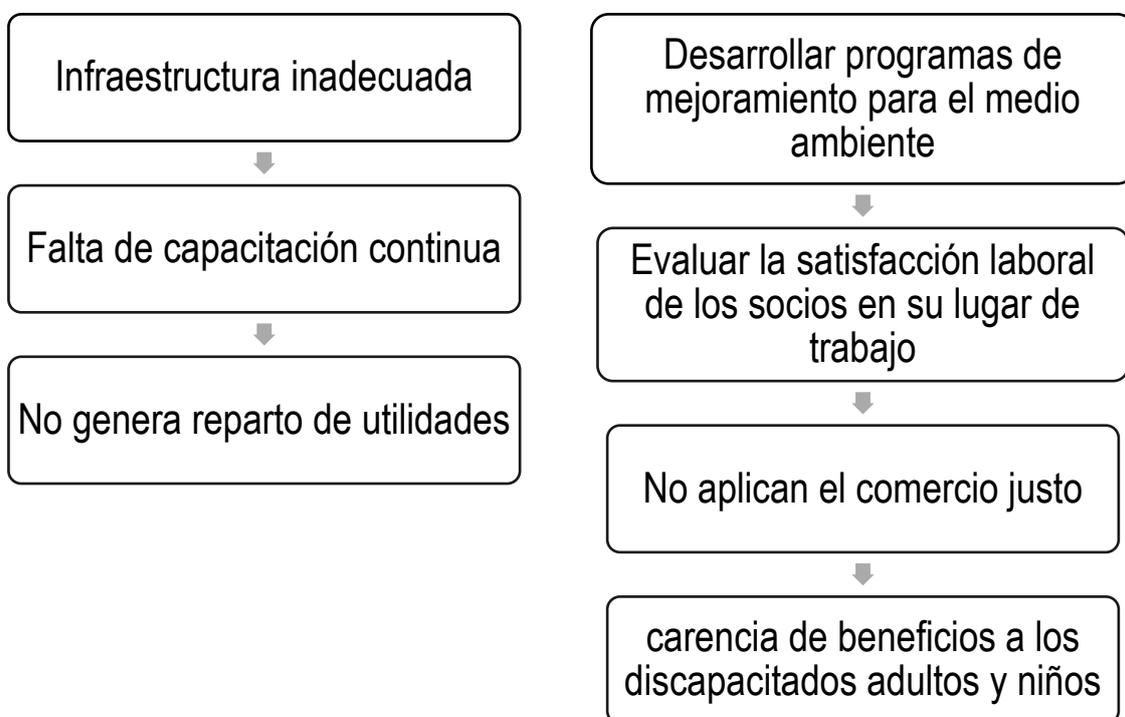


Figura 4.1. Causas para el plan de mejora.

Fuente: Las autoras.

DISEÑO Y DESARROLLO DEL PLAN DE MEJORA

Una vez socializados los resultados de la evaluación de desempeño cooperativo con enfoque en el Buen Vivir, con la participación de los directivos y socios de las cooperativas de producción, se realizó esta propuesta del plan de mejora, que contribuirá a eliminar o disminuir las causas detectadas en la evaluación, donde se destaca el incumplimiento de los principios que enmarca en Buen Vivir de la Economía Popular y Solidaria.

PLAN DE MEJORA

Cuadro 4.9. Plan de acciones de mejora.

N	Acciones de mejora a llevar a cabo	Dificultad	Plazo	Impacto	Priorización	Responsables
1	Acceder a créditos para mejorar la infraestructura	Media	Inmediato	Mucho	Primera	Gerentes
2	Capacitación continua	Media	Inmediato	Mucho	Segunda	Gerentes
3	Generar reparto de utilidades	Media	Mediano	Mucho	Tercera	Gerentes
4	Desarrollar programas de mejoramiento para el medio ambiente	Ninguna	Inmediato	Mucho	Cuarta	Gerentes
5	Evaluar la satisfacción de los socios en su lugar de trabajo	Media	Mediano	Mucho	Quinta	Gerentes
6	Promover el comercio justo	Media	Inmediato	Mucho	Sexta	Gerentes
7	Ofrecer beneficios a los discapacitados adultos y niños	Media	Mediano	Mucho	Séptima	Gerentes

Fuente: Las autoras.

Cuadro 4.10. Matriz de problema número uno.

ÁREA DE MEJORA #1	Cooperativas de producción de la zona centro de Manabí
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	Infraestructura inadecuada
CAUSAS QUE PROVOQUEN EL PROBLEMA.	Fenómenos naturales y falta de recursos económicos.
OBJETIVO A CONSEGUIR	Dar una buena imagen de la institución a la sociedad.
ACCIONES DE MEJORA	Juntas que determinen el acceso al crédito para la construcción de la cooperativa.

BENEFICIOS ESPERADOS	Comodidad para los empleados y socios.
-----------------------------	--

Fuente: Las autoras.

Cuadro 4.11. Matriz de problema número dos.

ÁREA DE MEJORA #2	Cooperativas de producción de la zona centro de Manabí
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	Capacitación continua
CAUSAS QUE PROVOQUEN EL PROBLEMA.	Falta de recursos económicos
OBJETIVO A CONSEGUIR	Cubrir con las eventualidades y capacitaciones sobre metodología de balance social y cooperativismo.
ACCIONES DE MEJORA	Inducir temas sobre el balance social y cooperativismo
BENEFICIOS ESPERADOS	Conocimientos generales del balance y responsabilidad social.

Fuente: Las autoras.

Cuadro 4.12. Matriz de problema número tres.

ÁREA DE MEJORA #3	Cooperativas de producción de la zona centro de Manabí
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	No generan reparto de utilidades
CAUSAS QUE PROVOQUEN EL PROBLEMA.	No realizan estados financieros
OBJETIVO A CONSEGUIR	Que se efectúen estados financieros por medio de un profesional
ACCIONES DE MEJORA	Contratar asesoría contable
BENEFICIOS ESPERADOS	Que cada miembro obtenga un porcentaje de utilidad o excedente

Fuente: Las autoras.

Cuadro 4.13. Matriz de problema número cuatro.

ÁREA DE MEJORA #4	Cooperativas de producción de la zona centro de Manabí
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	No desarrollan programas de mejoramiento para el medio ambiente
CAUSAS QUE PROVOQUEN EL PROBLEMA.	No poseen programas de mejoramiento al medio ambiente.
OBJETIVO A CONSEGUIR	Maximizar el nivel de conocimientos de los empleados sobre el tema
ACCIONES DE MEJORA	Aplicar políticas medioambientales
BENEFICIOS ESPERADOS	Promover la participación ciudadana y de los

	socios con la educación del medio ambiente
--	--

Fuente: Las autoras.

Cuadro 4.14. Matriz de problema número cinco.

ÁREA DE MEJORA #5	Cooperativas de producción de la zona centro de Manabí
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	No existe un modelo de evaluación del nivel de satisfacción en el lugar de trabajo
CAUSAS QUE PROVOQUEN EL PROBLEMA.	Falta de interés hacia los miembros de la organización
OBJETIVO A CONSEGUIR	Medir el nivel de satisfacción laboral
ACCIONES DE MEJORA	Evaluar cada área de trabajo
BENEFICIOS ESPERADOS	Mejorar el ambiente laboral de los directivos socios y empleados

Fuente: Las autoras.

Cuadro 4.15. Matriz de problema número seis.

ÁREA DE MEJORA #6	Cooperativas de producción de la zona centro de Manabí
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	No promueven el comercio justo
CAUSAS QUE PROVOQUEN EL PROBLEMA.	Desconocen los principios y beneficios que regulan el comercio justo
OBJETIVO A CONSEGUIR	Garantizar precios y salarios justos entre los trabajadores
ACCIONES DE MEJORA	Aplicar los principios del comercio justo
BENEFICIOS ESPERADOS	Mejorar la calidad de vida de sus asociados

Fuente: Las autoras.

Cuadro 4.16. Matriz de problema número siete.

ÁREA DE MEJORA #7	Cooperativas de producción de la zona centro de Manabí
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	Carencia de beneficios a los discapacitados adultos y niños.
CAUSAS QUE PROVOQUEN EL PROBLEMA.	Desconocimiento de las leyes en beneficios de los empleados
OBJETIVO A CONSEGUIR	Contribuir con nuevas ideas que ayuden a los discapacitados adultos y niños
ACCIONES DE MEJORA	Programas de actividades especiales para este grupo vulnerable
BENEFICIOS ESPERADOS	Mejorar la calidad de vida de este grupo

Fuente: Las autoras.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Se diagnosticó la situación actual de las cooperativas considerando las variables aplicadas producto de la investigación bibliográfica, determinando el cumplimiento parcial de las variables de desempeño cooperativo direccionadas al enfoque del Buen Vivir de sus miembros y asociados.
- Se identificaron las variables de desempeño cooperativo, que se resume en nueve principios establecidos por siete expertos, los mismos que sirvieron de base en la investigación garantizando el cumplimiento de la Ley de Economía Popular y Solidaria y del Buen Vivir.
- Un plan de mejora es un instrumento de innovación formativo, que se propuso en las cooperativas de producción de la zona centro de Manabí para dar respuestas a los problemas presentados en cada una de ellas, implicando el máximo número de integrantes, con el objeto de conseguir avances mayores de los esperados normalmente organizativos y de gestión.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar evaluaciones de desempeño cooperativo cada seis meses, a fin de que se adopte y rescaten la cultura organizacional en base a los principios del cooperativismo, Buen Vivir y Responsabilidad Social.
- Considerar las variables del presente estudio que son calificadas producto de la investigación bibliográfica adaptada al entorno que se desempeña, de acuerdo a los problemas que se encuentran en esta zona pesquera.
- Ejecutar plan de mejoras proporcionados a los dirigentes de las cooperativas para mejorar el desarrollo de sus actividades, supone un proceso cargado de valores que deben hacerse claros y explícitos desde el diseño inicial hasta la evaluación de los resultados.

BIBLIOGRAFÍA

- Aponte, G; Cardozo, M; Melo, R; 2012. Método DELPHI: aplicaciones y posibilidades en la gestión prospectiva de la investigación y desarrollo. Caracas, VE. Revista Redalyc. Vol. 18. p 42-45. (En Línea). EC. Consultado, 15 de ene. 2016. Formato PDF. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/364/36424414003.pdf>.
- Armijo, M. 2011. Lineamientos metodológicos para la construcción de indicadores de desempeño. (En Línea). Costa Rica, CR. Consultado, 31 de jul. 2015. Formato PPT. Disponible en <https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&cad=rja&uact=8&ved=0CFAQFjAHahUK EwiFrrLS4oXHAhVFkg0KHZGNAPM&url=http%3A%2F%2Fwww.cepal.org%2Ffilpes%2Fnoticias%2Fpaginas%2F3%2F34583%2Findicadoresdesempenoarmijom.ppt&ei=v5-7VcXS EcWkNpGbipgJ&usg=AFQ Jcn EQbaBtynMAbCN0 AQZU6 i7JqB x7ng&bvm=bv.99261572,dcGU>.
- Arnáez, M. 2015. Difusión de los valores y principios cooperativos entre la juventud. (En Línea). Madrid, ES. P 139. Consultado, 07 de jul. 2015. Formato HTML. Disponible en <https://books.google.com.ec/books?id=QF9fBwAAQBAJ&pg=PA138&dq=principios+cooperativos&hl=es&sa=X&ei=HpsbVYOcCYigNpzHi7gH&ved=0CCAQ6AEwAQ#v=onepage&q=principios%20cooperativos&f=false>.
- Ávila, C. 2012. La Evaluación como proceso sistemático para la mejora educativa. (En Línea). Madrid, ES. P 71. Consultado, 12 de feb. 2016. Formato HTML. Disponible en https://books.google.com.ec/books?id=OCwbAgAAQBAJ&pg=PA71&dq=qu e+es+el+plan+de+mejora&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwicpYTmu_rKAhWPPB4KHxcxCKoQ6AEITTAJ#v=onepage&q=que%20es%20el%20plan%20de%20mejora&f=false.
- Bautista, R. 2010. Cooperativismo y Economía Solidaria. (En Línea). México, MX. Consultado, 20 de jul. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://www.mne.org.mx/cooperativismo.pdf>.

- Calderón, E. 2013. II Jornadas de Supervisión de la Economía Popular y Solidaria. Experiencias Cooperativas Exitosas: Caso COOPESANTOS R.L, Costa Rica. (En línea). EC. Consultado 1 dic, 2016. Formato PDF. Disponible en http://www.seps.gob.ec/documents/20181/26626/Memoria_%20II%20Jornadas_v4_19-02-14_def.pdf/3cf8063f-9dd6-4928-bc5b-706363d4df6d.
- Chitarroni, A. 2013. Responsabilidad social empresaria: ¿una translación de los principios cooperativos al ámbito de las empresas comerciales. San Martín, AR. Revista Scielo. Vol. 25. (En Línea). Consultado, 07 de jul. 2015. Formato PDF. Disponible en http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1669-27212013000100004&script=sci_arttext.
- Díaz, T y Fernández, M. 2012. Modelo de diagnóstico mercadológico en el sector de servicios. (En Línea). Rosario, AR. Consultado, 29 de jul. 2015. Revista Redalyc. Vol. 15. p 32. Formato PDF. Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/877/87724146004.pdf>.
- Domínguez, R. 2013. II Jornadas de Supervisión de la Economía Popular y Solidaria. Experiencias cooperativas exitosas: Caso cooperativa de ahorro y crédito Jesús Nazareno de Bolivia. (En línea). EC. Consultado 1 dic, 2016. Formato PDF. Disponible en http://www.seps.gob.ec/documents/20181/26626/Memoria_%20II%20Jornadas_v4_19-02-14_def.pdf/3cf8063f-9dd6-4928-bc5b-706363d4df6d.
- EOI (Escuela de Organización Industrial, ES). 2013. Evaluación del desempeño laboral. (En Línea). EC. Consultado, 10 de nov. 2015. Formato PDF. Disponible en <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/pdf>.
- Gadea, E. y Díez, L. 2014. Régimen jurídico de las cooperativas de Cantabria. (En Línea). Madrid, ES. p 20. Consultado, 10 de feb. 2016. Formato HTML. Disponible en <https://books.google.com.ec/books?id=lxzeBQAAQBAJ&pg=PA22&dq=que+son+las+cooperativas&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj5nc-dsvrKAhUHqB4KHQsIB2kQ6AEIMzAF#v=onepage&q=que%20son%20las%20cooperativas&f=false>.

- García, R. 2011. Evaluación de Desempeño Aplicado al Personal Administrativo Titular del Liceo Bolivariano "Pedro Arnal", del Municipio Sucre. (En Línea). Título de Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos. Universidad del Oriente. Cumana. VE. Consultado, 30 de jul. 2015. Disponible http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/12345689/1748/1/TESIS_RG.pdf.
- Gavotto, O. 2012. La Evaluación de competencias educativas. (En Línea). EE.UU. Consultado, 31 de jul. 2015. p 35. Formato HTML. Disponible en <https://books.google.com.ec/books?id=1BOTJtedJ9AC&pg=PA7&dq=que+es+evaluar&hl=es&sa=X&ved=0CD4Q6AEwB2oVChMIqLr546iNxxwIVTBgeCh1vEw-Y#v=onepage&q=que%20es%20evaluar&f=false>.
- Guillen, O; Serrato, L; Aguilar, J; 2014. Correlación no-paramétrica y su aplicación en la investigación científica. (En Línea). San Nicolás, MX. Consultado, 03 de ene. 2016. Formato PDF. Disponible en [http://www.spentamexico.org/v9-n2/A5.9\(2\)31-40.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n2/A5.9(2)31-40.pdf).
- Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P;... 2010. Metodología de la Investigación. 4 ed. México, MX. Ultra. P 123-124. Consultado, 08 de may. 2015.
- Iturralde, J. 2011. La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito osculstda de la ciudad de ambato en el año 2010. Tesis. Ing. Comercial. UTA. Ambato-Tungurahua, EC. p 17. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>.
- Márquez, V. 2015. Comercio justo y cooperativas frente a la crisis de los pequeños productores frutícolas del Alto Valle de Río Negro y Neuquén. Universidad Nacional del Comahue. Buenos Aires- ARG. (En Línea). Consultado, 3 de dic. 2016. Formato PDF. Disponible en <http://www.clac-comerciojusto.org/ulcj/wp-content/uploads/2014/06/Comercio-justo-y-cooperativas-frente-a-la-crisis-de-los-peque%C3%B1os-productores-frut%C3%B1cos.pdf>.

3%ADcolas-del-Alto-Valle-de-R%C3%ADo-Negro-y-Neu qu% C3%A9 n.pdf.

Martínez, C. 2013. Evaluación de programas, modelos y procedimientos. (En Línea). Madrid. ES. p 178. Consultado, 15 de feb. 2016. Formato HTML. Disponible en <https://books.google.com.ec/books?id=uuRSAGAAQB AJ&pg=PA178&dq=que+es+el+enfoque+evaluativo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjA3oXRtrfKAhUK0h4KHabUAm4Q6AEIMzAG#v=onepage&q=que%20es%20el%20enfoque%20evaluativo&f=false>.

Medina, A. 2011. Estudio de la construcción de índices integrales para el apoyo al control de gestión empresarial. (En Línea). Cienfuegos. CU. p 18. Consultado, 17 de sep. 2016. Formato PDF. Disponible en <http://oaji.net/articles/2015/1783-1426291219.pdf>.

Ministerio de Educación, 2012. Plan de Mejora. (En Línea). Quito, EC. Consultado, 30 de jul. 2015. Formato PDF. Disponible en http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Plan_Mejora1.pdf.

Miño, W. 2013. Historia del Cooperativismo en el Ecuador. (En línea). Quito, EC. Consultado, 10 de may. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://www.politicaeconomica.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/04/Libro-Cooperativismo-Final-op2-Alta-resolucion%CC%81n.pdf>.

Mora, A. 2013. II Jornadas de Supervisión de la Economía Popular y Solidaria. (En línea). EC. Consultado, 1 dic, 2016. Formato PDF. Disponible en http://www.seps.gob.ec/documents/20181/26626/Memoria_%20II%20Jornadas_v4_19-02-14_def.pdf/3cf8063f-9dd6-4928-bc5b-706363d4df6d.

OIT (Organización Internacional de Trabajo, EC). 2015. Las cooperativas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. (En Línea). Consultado, 2 de dic. 2016. Formato PDF. Disponible en <http://www.ilo.org/wcmsp5/>

groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_307228.pdf.

- Palacio, J y Espinal, E. 2013. Guía para diagnosticar riesgo de mercado para cooperativas financieras. (En Línea). Medellín, CO. Consultado, 04 de jul. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://repositorio.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/162/Gu%C3%ADa%20para%20diagnosticar%20riesgo%20de%20mercado%20para%20cooperativas%20financieras%20en%20el%20Valle%20de%20Aburr%C3%A1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Pattoni, J. 2013. II Jornadas de Supervisión de la Economía Popular y Solidaria. Experiencias Cooperativas Exitosas: Caso Dos Pinos, Costa Rica. (En línea). EC. Consultado 1 dic, 2016. Formato PDF. Disponible en http://www.seps.gob.ec/documents/20181/26626/Memoria_%20II%20Jornadas_v4_19-02-14_def.pdf/3cf8063f-9dd6-4928-bc5b-7063d4df6d.
- Pedrosa, O y Hernández, M. 2011. Como aplican las sociedades cooperativas de éxito los principios cooperativos. Valencia, ES. Revista de economía publica, social y cooperativa, CIRIEC. (En Línea). Consultado, 05 de jul. 2015. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17421345006>.
- Pino, M. 2015. Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas. (En Línea). Ideas Propias. Barcelona, ES. p 213-220. Formato HTML. Disponible en <https://books.google.com.ec/books?id=vuPvCAAQBAJ&pg=PA215&dq=variables+para+evaluar+el+desempe%C3%B1o&hl=es&sa=X&ei=-QOcVZulBsSnggSqsIGgAg&ved=0CEwQ6AEwBw#v=onepage&q=variables%20para%20evaluar%20el%20desempe%C3%B1o&f=false>.
- Rodríguez, C. 2014. Prolegómenos al vivir bien-buen vivir: una evaluación normativa y práctica. Bogotá. CO. Revista Finanzas y Política Económica. Vol. 6. p 390. (En línea). EC. Consultado, 12 de may. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/3235/323532046007.pdf>.
- Ros, G. 2011. El movimiento cooperativo en el Ecuador. Visión histórica, situación actual y perspectivas. Valencia, ES. Revista Redalyc. Vol. 57. p

281. (En línea). EC. Consultado, 13 de may. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/3235/323532046007.pdf>.

Sempere, J; Acosta, A; Abdallah, S; Ortí, M;...2010. Enfoques de bienestar y buen vivir. (En línea). EC. Consultado, 06 de may. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://www.rebellion.org/docs/115869.pdf>.

SENPLADES (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, EC) 2013. Plan Nacional para el Buen Vivir. (En línea). Consultado, 14 de may. 2015. Formato PDF. Disponible en http://www.ministeriointerior.gov.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/PLAN_NACIONAL-PARA-EL-BUEN-VIVIR-2009_2013.pdf.

SEPS (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, EC). 2013. La Economía Popular y Solidaria. (En línea). Consultado, 13 de may. 2015. Formato PDF. Disponible en http://www.seps.gob.ec/c/document_library/get_file?uuid=42e3d72d-cb78-48a3-9b15-e77927a806f3&groupId=10157.pdf.

Teleña, A. 2012. La evaluación. (En Línea). EC. Consultado, 31 de jul. 2015. Formato HTML. Disponible en <http://evaluacionelquinteto.blogspot.com/2012/06/autores-que-hablan-sobre-la-evaluacion.html>.

Toala, A. 2013. La Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario y su incidencia en el sector cooperativista de ahorro y crédito. Caso particular Cooperativa de Ahorro y Crédito de Profesores, Empleados y Trabajadores de la Universidad Técnica de Manabí. Período 2011 – 2012. Tesis. Economía. UTM. Porto viejo-Manabí, EC. p 18 – 24.

Varela, M; Díaz, L; García, R; 2012. Descripción y usos del método Delphi en investigaciones en área de la salud. (En Línea). MX. Consultado, 20 de nov. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://riem.facmed.unam.mx/>

ites/a ll/archivo s/V1Num0 2/07_MI_ DE SC RI PC IO N_ Y_ US OS .P D F.

Vargas, F. 2013. II Jornadas de Supervisión de la Economía Popular y Solidaria. Experiencias Cooperativas Exitosas: Caso Grupo Salinas, Ecuador. (En línea). EC. Consultado 1 dic, 2016. Formato PDF. Disponible en http://www.seps.gob.ec/documents/20181/26626/Memoria_%20II%20Jornadas_v4_19-02-14_def.pdf/3cf8063f-9dd6-4928-bc5b-706363d4df6d.

Yáñez, M. 2012. Evaluación de impacto de los microcréditos en la zona productiva de Tungurahua. Tesis. Economista. Universidad San Francisco de Quito. (En Línea). Quito-Pichincha, EC. p 17. Consultado, 15 de nov. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/1748/1/106380.pdf>.

ANEXOS

ANEXO 1-A

ENCUESTA A LOS SOCIOS Y EMPLEADOS.



ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SOCIOS Y AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS COOPERATIVAS

Saludos Cordiales.

Estamos trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca de las Evaluaciones de las Cooperativas con enfoque al Buen Vivir, Economía Popular y Solidaria y Responsabilidad Social.

Quisiéramos pedir su ayuda para que conteste algunas preguntas que no llevaran mucho tiempo. Emplee un bolígrafo de tinta color azul para rellenar el cuestionario. No hay respuestas correctas o incorrectas. Éstas simplemente reflejan su opinión personal.

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas. No hay preguntas delicadas.

RESPUESTA:

La valoración asignada responde al grado en que la cooperativa cumple o no con el enunciado. Será medida mediante las siguientes escalas:

- (1) Muy en desacuerdo.
- (2) En desacuerdo.
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- (4) De acuerdo.
- (5) Muy de acuerdo.

Cuadro 4.2. Formato de encuesta socios.

PREGUNTAS	RESPUESTA				
	1	2	3	4	5
Los requisitos de afiliación a esta cooperativa implican un impedimento para integrarla.					
La cooperativa actúa en función de mantener la igualdad de oportunidades para todos.					
Existe el respeto a la identidad cultural.					
La toma de decisiones se da de modo democrático.					
Los socios participan activamente en la gestión de la cooperativa.					
Los asociados contribuyen de manera equitativa al crecimiento patrimonial de la cooperativa					
Se distribuyen los excedentes por igual entre los socios a través de servicios sociales.					
La cooperativa cuando realizaciones operaciones con otras organizaciones hace prevalecer su autonomía e independencia.					
La cooperativa brinda educación y entrenamiento a sus asociados.					
La cooperativa realiza actividades orientadas a la conservación del medio ambiente.					
La cooperativa es socialmente responsable					
Las condiciones laborales para los empleados son justas.					
La cooperativa evalúa el nivel de satisfacción de los empleados con el lugar de trabajo.					
La cooperativa respeta los derechos humanos de sus trabajadores.					

La cooperativa realiza actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos.					
La cooperativa tiene un comportamiento ético.					
El accionar de la cooperativa propende al logro de Buen Vivir de los asociados.					
Compra, financia, o colabora con organizaciones que practican y promueven el Comercio Justo.					

Fuente: Las autoras.

ANEXO 1-B

ENCUESTA REALIZADAS A DIRECTIVOS.



ENCUESTA DIRIGIDA AL GERENTE, PRESIDENTE CONSEJO DIRECTIVO DE LAS COOPERATIVAS

Saludos Cordiales.

Estamos trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca de las Evaluaciones de las Cooperativas con enfoque al Buen Vivir, Economía Popular y Solidaria y Responsabilidad Social.

Quisiéramos pedir su ayuda para que conteste algunas preguntas que no lleven mucho tiempo. Emplee un bolígrafo de tinta color azul para rellenar el cuestionario. No hay respuestas correctas o incorrectas. Éstas simplemente reflejan su opinión personal.

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas. No hay preguntas delicadas.

CALIFICACIÓN

La calificación permitirá seleccionar las preguntas más apropiadas para la investigación. Será medida mediante las siguientes escalas:

- (1) Totalmente inapropiado.
- (2) Inapropiado.
- (3) Ni apropiado ni desapropiado.
- (4) Apropiado.
- (5) Totalmente apropiado.

Cuadro 4.3. Formato de encuestas para directivos.

RESPUESTA

La valoración asignada responde al grado en que la cooperativa cumple o no con el enunciado. Será medida mediante las siguientes escalas:

- (1) Muy en desacuerdo.
- (2) En desacuerdo.
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- (4) De acuerdo.
- (5) Muy de acuerdo.

PRINCIPIOS	CALIFICACIÓN	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.						
Existen distinciones de género en la afiliación a la cooperativa.						
La edad de los socios (mayores de edad) es un impedimento para la afiliación a la cooperativa.						
El nivel de escolaridad de los miembros es un impedimento para la afiliación a la cooperativa.						
En la cooperativa se facilita la participación de todas las personas.						

En la cooperativa se puede comentar fácilmente mis aportaciones, quejas o sugerencias.							
2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.							
Se celebran con frecuencia las reuniones de la Asamblea General.							
Participan masivamente los afiliados en Asambleas Generales de Asociados.							
Se celebran con frecuencia las reuniones del Consejo de vigilancia.							
Participan masivamente los afiliados en las reuniones del Consejo de Vigilancia.							
Existe equidad de género en la accesibilidad a cargos institucionales (Consejos, Gerencia, Direcciones).							
La edad de los socios es un impedimento para el acceso a cargos institucionales (Consejos, Gerencia, Direcciones).							
El nivel de escolaridad de los miembros de Consejos de Administración corresponde a estudios universitarios completos.							
Se realiza capacitación o inducción sobre cooperativismo para que los nuevos socios pasen a formar parte de alguno de los diferentes órganos de dirección de la cooperativa.							
Permite que la información sobre aspectos sociales y ambientales de su actividad sea conocida por terceros.							
Tiene identificados a sus grupos de interés (personas o empresas con los que la cooperativa mantiene relaciones comerciales).							
La cooperativa ha aplicado una metodología de Balance Social.							
Da preferencia entre sus proveedores a individuos o grupos de la comunidad tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, etc. (EPS y SFPS).							
La cooperativa demuestra un comportamiento ético.							
Reconoce la RSE es parte de la estrategia empresarial / corporativa / organizacional - no es un actividad aislada.							
Posee procedimientos específicos para el control de prácticas corruptas y coima.							
3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.							
Poseen todos los socios de la cooperativa el mismo número de certificados y aportes al capital.							
Existe una política que regule los créditos que puede recibir un socio.							
Se ejecuta el valor destinado al Fondo de Educación							
Se ejecuta el valor destinado al Fondo de Solidaridad.							
Se ejecuta el valor destinado para capacitación de empleados.							
Existe una política de maximización de utilidades y excedentes.							
Posee una política clara y definida (manual interno y otro documento) para el reparto de las utilidades y del excedente.							
La asamblea decide sobre el reparto de las utilidades y del excedente.							
La cooperativa invierte en servicios sociales para asociados.							
4. Autonomía e independencia.							
La cooperativa informa los resultados económicos del año.							
La cooperativa tiene acuerdos y montos con otras organizaciones que no pertenezcan a la EPS y SFPS.							
La cooperativa cumple con sus obligaciones tributarias.							
Contribuye regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades públicas.							
5. Educación, capacitación e información.							
La cooperativa realiza eventos de capacitación por cuenta propia para socios.							
La cooperativa contrata eventos de capacitación para socios.							

La cooperativa considera innecesario aplicar una política continua de capacitación con vistas al perfeccionamiento continuo de todo su personal.						
La cooperativa realiza actividades destinadas a la promoción de la EPS.						
6. Cooperación e integración del sector EPS.						
La cooperativa aporta al capital social de otras organizaciones de la EPS.						
La cooperativa recibe aportes de otras organizaciones de la EPS.						
Busca la asociación o integración principalmente con otras entidades de la EPS.						
La cooperativa favorece la solidaridad entre los socios.						
Utiliza los órganos de integración como una herramienta válida y necesaria para la promoción e integración del sector de la EPS.						
Desarrolla alianzas con entidades públicas para mejorar su desempeño (municipalidades, rama judicial, ministerios, rama ejecutiva, etc.).						
Promueve legislaciones o iniciativas que favorezcan el desarrollo del país/mercado/empresariado/sociedad.						
La cooperativa realiza proyectos sociales, ambientales o de otro tipo en forma conjunta con el Gobierno.						
7. Compromiso con el entorno.						
Cumple todas las leyes ambientales nacionales.						
Desarrolla periódicamente campañas internas de educación con base en las tres R's: Reducción, Reutilización y Reciclaje.						
Desarrolla programas de mejoramiento de medio ambiente.						
Cuenta con una política ambiental definida e implementada por la cooperativa.						
Capacita o realiza actividades medioambientales destinadas a la comunidad.						
Posee una política de producción que considera la optimización de materiales utilizados en los procesos.						
Contribuye con mejorías en la infraestructura o en el ambiente local que pueda la comunidad disfrutar (vivienda, carreteras, puentes, escuelas, hospitales etc...).						
Posee indicadores para monitorear los impactos causados por sus actividades en la comunidad de entorno.						
Las medidas de prevención y mitigación son implantadas en operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.						
Divulga internamente los proyectos que apoya y desarrolla, ofreciendo oportunidades de trabajo voluntario y estimulando la participación de los empleados.						
Posee un programa de voluntariado.						
Participa en programas que promueven la participación ciudadana, la paz y los valores democráticos.						
Dispone de procedimientos y medidas para evaluar la calidad del aire, el ruido, nivel de temperatura en la cooperativa.						
Realiza o ha realizado estudios para medir el impacto ambiental de sus procesos.						
Contribuye para la preservación de la biodiversidad por medio de políticas específicas y/o proyecto(s) de conservación de áreas protegidas y/o programa de protección a animales amenazados.						
Otorga prioridad dentro de sus acciones destinadas al benéfico de la comunidad, a aquellas dirigidas hacia los grupos con mayor vulnerabilidad: mujer, niñez, discapacitados, tercera edad.						
Realiza sus actuaciones con la comunidad en base a pedidos de la comunidad y a la existencia de presupuesto.						
Establece convenios con organismos públicos o de la sociedad civil con el objetivo de promover la erradicación del trabajo infantil o el trabajo forzado, incentivar la generación de empleos, la seguridad alimentaria, etc...						

Realiza sus actuaciones de compromiso con la comunidad con independencia de la ayuda económico-financiera del Gobierno local o nacional. (Subsidios, contribuciones, descuentos en el pago de impuestos, regalías).							
8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.							
La cooperativa prioriza la contratación de personal que no sea socio de la misma.							
Los directivos o trabajadores con poder de decisión son elegidos de entre los miembros de la zona de actuación y operaciones de la entidad.							
Existe equidad de género en la contratación de trabajadores.							
La edad de los socios es un impedimento en la contratación de trabajadores.							
La nómina de empleados se caracteriza por estar compuesta por empleados de elevada antigüedad.							
La nómina de empleados se compone de empleados solteros.							
El nivel de escolaridad de los empleados corresponde a estudios universitarios completos.							
La nómina de empleados tiene cargas familiares.							
Los ingresos mensuales de los empleados superan los 2 Salarios Básicos Unificados (SBU).							
Los empleados poseen algún tipo de crédito ofertado por la cooperativa.							
Los accidentes de trabajo son frecuentes en la cooperativa.							
La cooperativa implementa programas de salud y seguridad ocupacional.							
Son frecuentes los despidos de empleados.							
Trabajadores y socios dedican parte de su tiempo al trabajo de reproducción de la vida.							
Se aplican medidas para fomentar la formación de los empleados.							
Se realizan eventos culturales							
Se realizan eventos deportivos.							
Se realizan actividades de utilización de tiempo libre.							
Se incluyen en los eventos a los grupos especiales.							
Se realizan actividades de adquisición asociativa.							
La cooperativa cobra a los socios algún aporte (aunque sea mínimo) por la prestación de servicios de beneficio social.							
Posee un programa de orientación alimenticia y/o nutricional. S/N							
La cooperativa considera necesario que los trabajadores y socios dediquen parte de su tiempo al trabajo de reproducción de la vida.							
La cooperativa registra incidentes relacionados con violaciones de los derechos humanos.							
Las personas reciben un pago equitativo de los salarios según el cargo que ocupan.							
La cooperativa mide el clima organizacional o el nivel de satisfacción de los colaboradores con su lugar de trabajo.							
Otorga permisos de maternidad o paternidad.							
Cumple la cooperativa con la legislación nacional en materia laboral.							
9. Comercio justo, ético y responsable.							
La cooperativa realiza actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos.							
Entre sus principios de actuación da prioridad a la seguridad alimentaria de su comunidad.							
Desconoce los principios que regulan el comercio justo.							
Vende sus productos a un precio superior al de mercado puesto que considera aspectos adicionales al coste de producción como son los gastos sociales y medioambientales.							
Compra, financia, o colabora con organizaciones que practican y promueven el Comercio Justo.							

Tiene como norma el tratamiento justo de los proveedores, privilegiando al pequeño proveedor (con remuneración justa y al día, calidad en la relación, programas de calificación y de traspaso de tecnologías, etc.).						
Posee mecanismos como las cláusulas de confidencialidad, o sanciones que eviten la marcha de su personal a entidades de la competencia directa.						
Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.						
Tiene implementado un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus clientes.						
Adopta criterios de compra que contemplan la garantía de origen para evitar la adquisición de productos "piratas", falsificados o fruto de robo de carga.						
Incluye entre sus proveedores individuos o grupos de la comunidad, tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, etc.						
Compra a proveedores de la zona.						
Se realizan actividades de comercialización asociativa.						

Fuente: Las autoras.

ANEXO 2

FOTOS REALIZANDO LAS ENCUESTAS



Anexo 2-A. Encuesta dirigente cooperativa Damas de San Mateo. .



Anexo 2-B. Evaluación a experto. Cooperativa Mario Acosta.



Anexo 2-C. Evaluación a la experta de la cooperativa San Mateo.



Anexo2-D. Encuesta realizada a uno de los socios de la cooperativa 20 de Septiembre.



Anexo 2-E. Encuesta a empleados de la Coop. San Pedro y San Pablo.



Anexo 2-F. Encuesta realizada a uno de los socios de la cooperativa Santa Marianita.



Anexo 2-H. Encuesta a directivo de la Coop. San Pedro y San Pablo.



Anexo 2-I. Encuesta realizada a socios de la Coop. Maricultura J.



Anexo 2-J. Encuesta realizada a uno de los socios de la cooperativa Damas de San Mateo.



Anexo 2-K. Encuesta realizada a socio de la Coop. Mario Acosta.



Anexo 2-L. Fachada de la Cooperativa Maricultura de Jaramijó.



Anexo 2-M. Fachada de la Cooperativa Santa Marianita.

ANEXO 3

MATRIZ EXTRAÍDA DE LA RECOLECCIÓN BIBLIOGRÁFICA PARA ELABORAR LA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN

PRINCIPIOS PROPUESTA	DIMENSIONES PROPUESTA	VARIABLES PROPUESTA	INDICADORES PROPUESTA
<p>1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.</p>	<p>D1. Igualdad de oportunidades en la accesibilidad asociativa y retiro cooperativo.</p> <p>D2. Caracterización del asociado y del servicio.</p> <p>D3. Transparencia informativa.</p> <p>D4. Participación e implicación.</p>	<p>D1.1. Accesibilidad asociativa.</p> <p>a. Por condición de género.</p> <p>b. Por condición de edad.</p> <p>D1.2. Retiro del asociado.</p> <p>a. Por condición de género.</p> <p>b. Por condición de tipo de causa.</p> <p>D2.1. Asociados al finalizar el ejercicio.</p> <p>a. Por condición de género</p> <p>b. Por condición de edad.</p> <p>c. Por condición de antigüedad.</p> <p>d. Por condición de estado civil.</p> <p>e. Por condición de escolaridad.</p> <p>D3.1. Transparencia informativa.</p> <p>D4.1. Participación e implicación.</p>	<p>a. Por condición de género:</p> <p>D1.1.1. N° de Nuevos asociados mujeres.</p> <p>D1.1.2. N° de Nuevos asociados hombres.</p> <p>D1.1.3. N° de Nuevos asociados personas jurídicas.</p> <p>b. Por condición de edad:</p> <p>D1.1.4. N° de Asociados nuevos menores de 18 años.</p> <p>D1.1.5. N° de Asociados nuevos entre 18 y 30 años.</p> <p>D1.1.6. N° de Asociados nuevos entre 31 y 65 años.</p> <p>D1.1.7. N° de Asociados nuevos mayores de 65 años.</p> <p>D1.2. Retiro del asociado:</p> <p>D1.2.1. N° de Solicitudes de retiro presentadas por los socios.</p> <p>D1.2.2. N° de Solicitudes de retiro aprobadas.</p> <p>a. Por condición de género:</p> <p>D1.2.3. N° de Mujeres retiradas.</p> <p>D1.2.4. N° de Hombres retirados.</p> <p>D1.2.5. N° de Personas jurídicas retiradas.</p> <p>b. Por condición de tipo de causa:</p> <p>D1.2.6. N° de Retiros voluntarios.</p> <p>D1.2.7. N° de Retiros por fallecimiento.</p> <p>D1.2.8. N° de Retiros por exclusión.</p> <p>D1.2.9. N° Socios retirados por pérdida de personalidad jurídica.</p> <p>a. Condición de género:</p>

			<p>D2.1.1. Asociados mujeres al finalizar el ejercicio.</p> <p>D2.1.2. Asociados hombres al finalizar el ejercicio.</p> <p>D2.1.3. Asociados jurídicos al finalizar el período.</p> <p>b. Condición de edad:</p> <p>D2.1.4. Menores de 18 años al finalizar el ejercicio.</p> <p>D2.1.5. Entre 18 y 30 años al finalizar el ejercicio.</p> <p>D2.1.6. Entre 31 y 65 años al finalizar el ejercicio.</p> <p>D2.1.7. Más de 65 años al finalizar el ejercicio.</p> <p>c. Condición de antigüedad:</p> <p>D2.1.8. Menor a 2 años.</p> <p>D2.1.9. Entre 2 años y menor a 5 años.</p> <p>D2.1.10. Entre 5 años y menor a 10 años.</p> <p>D3.1.11. Entre 10 años y menor a 15 años.</p> <p>D3.1.12. Más de 15 años.</p> <p>d. Condición de estado civil:</p> <p>D2.1.13. Solteros.</p> <p>D2.1.14. Casados.</p> <p>D2.1.15. Divorciados o separados.</p> <p>D2.1.16. Unión de hecho.</p> <p>e. Condición de escolaridad:</p> <p>D2.1.17. Con estudios primarios incompletos.</p> <p>D2.1.18. Con estudios primarios completos.</p> <p>D2.1.19. Con estudios secundarios incompletos.</p> <p>D2.1.20. Con estudios secundarios completos.</p> <p>D2.1.21. Con estudios técnicos o</p>
--	--	--	--

			<p>tecnológicos.</p> <p>D2.1.22. Con estudios universitarios incompletos.</p> <p>D2.1.23. Con estudios universitarios completos.</p> <p>D3.1.C1. ¿Son públicos los salarios y otras remuneraciones dentro de la cooperativa?</p> <p>D4.1. Participación e implicación.</p> <p>D4.1.C1. En mi cooperativa se facilita la participación de todas las personas.</p> <p>D4.1.C2. Me gustaría participar más en las gestiones de mi cooperativa.</p> <p>D4.1.C3. Es fácil la relación con las personas que dirigen mi cooperativa.</p> <p>D4.1.C4. En mi cooperativa puedo comentar fácilmente mis aportaciones, quejas o sugerencias.</p> <p>D4.1.C5. La respuesta a mis quejas, aportaciones o sugerencias se responden rápidamente.</p>
<p>2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.</p>	<p>D1. Participación en Asambleas y gestión democrática.</p> <p>D2. Accesibilidad a cargos institucionales e información.</p> <p>D3. Equilibrio real de poder entre los asociados.</p> <p>D4. Prácticas justas de operación.</p>	<p>D1.1. Asambleas Ordinarias.</p> <p>D1.2. Asambleas Extraordinarias.</p> <p>D1.3. Representantes a la Asamblea General.</p> <p>D1.4. Consejo de administración.</p> <p>D1.5. Consejo de vigilancia.</p> <p>D1.6. Compromisos éticos.</p> <p>D2.1. Acceso a cargos institucionales.</p> <p>a. Por condición de género.</p> <p>b. Por condición de edad.</p> <p>c. Por condición de escolaridad.</p> <p>d. Por conocimiento cooperativo.</p>	<p>D1.1.1. N° de reuniones ordinarias de la Asamblea General celebradas.</p> <p>D1.1.2. N° de afiliados promedio que participan en Asambleas Ordinarias Generales de Asociados.</p> <p>D1.2.1. N° de reuniones extraordinarias de la Asamblea General celebradas.</p> <p>D1.2.2. N° de afiliados promedio que participan en Asambleas Extraordinarias Generales de Asociados.</p> <p>D1.3.1. N° de Candidatos a Representantes.</p> <p>D1.4.1. N° de miembros principales del Consejo de Administración.</p>

		<p>D2.2. Transparencia informativa.</p> <p>D2.3. Balance Social/Memoria de RSE y Reporte de Sostenibilidad formales.</p> <p>D3.1. Equilibrio real de poder entre asociados - (De aplicación para las cooperativas NO Financieras).</p> <p>D3.2. Equilibrio real de poder entre asociados - (De aplicación para las cooperativas Financieras).</p> <p>D3.3. Políticas de la Organización.</p> <p>D4.1. Anti-corrupción.</p>	<p>D1.4.2. N° de reuniones del Consejo de Administración celebradas.</p> <p>D1.4.3. Asistencia promedio a reuniones del Consejo de Administración.</p> <p>D1.5.1. N° de Miembros principales del Consejo de vigilancia.</p> <p>D1.5.2. N° de Reuniones del Consejo de Vigilancia celebradas.</p> <p>D1.5.3. Asistencia promedio a reuniones del Consejo de Vigilancia.</p> <p>D1.6.1. ¿Tienen mecanismos a nivel interno de la cooperativa para denunciar actos de corrupción?</p> <p>D1.6.2. ¿Tiene la cooperativa un código de ética formal que rige su conducta y proceder entregado entre los empleados de todos los niveles de la cooperativa?</p> <p>D1.6.3. Expone o difunde sus compromisos éticos y es explícito por medio de material institucional, por Internet o de otra manera adecuada a sus grupos de interés (colaboradores, accionistas, clientes, empleados, proveedores etc.).</p> <p>D1.6.4. Contiene un procedimiento claro y formal de sanción para faltas al código de conducta y/o ética.</p> <p>D1.6.5. Educa regularmente al público interno en valores y en códigos de ética.</p> <p>D1.6.6. Aplica criterios éticos en las distintas instancias del reclutamiento y selección de personal.</p> <p>D1.6.7. Cuenta con un mecanismo para conocer la opinión de sus empleados acerca del ambiente ético de la cooperativa.</p> <p>D1.6.8. Reconoce la RSE es parte de la estrategia empresarial / corporativa /</p>
--	--	--	---

			<p>organizacional - no es un actividad aislada.</p> <p>D1.6.9. ¿Existe un esquema de capacitación formal en RSE, dentro de la estrategia de desarrollo de capital humano de la cooperativa?</p> <p>D2.1.1. N° de Presidente hombres.</p> <p>D2.1.2. N° de Presidente mujeres.</p> <p>D2.1.3. Mujeres en el Consejo de Administración.</p> <p>D2.1.4. Hombres en el Consejo de Administración.</p> <p>D2.1.5. Mujeres en el Consejo de Vigilancia.</p> <p>D2.1.6. Hombres en el Consejo de Vigilancia.</p> <p>D2.1.7. Miembros del Consejo de Administración con edades entre 18 y 30 años.</p> <p>D2.1.8. Miembros del Consejo de Administración con edades entre 31 y 65 años.</p> <p>D2.1.9. Miembros del Consejo de Administración con edades superiores a 65 años.</p> <p>D2.1.10. Miembros Consejo de Vigilancia con edades entre 18 y 30 años.</p> <p>D2.1.11. Miembros Consejo de Vigilancia con edades entre 31 y 65 años.</p> <p>D2.1.12. Miembros Consejo de Vigilancia con edades superiores a 65 años.</p> <p>c. Condición de escolaridad:</p> <p>D2.1.13. Miembros del Consejo de Administración con estudios primarios incompletos.</p>
--	--	--	---

			<p>D2.1.14. Miembros del Consejo de Administración con estudios primarios completos.</p> <p>D2.1.15. Miembros del Consejo de Administración con estudios secundarios incompletos.</p> <p>D2.1.16. Miembros del Consejo de Administración con estudios secundarios completos.</p> <p>D2.1.17. Miembros del Consejo de Administración con estudios universitarios de incompletos.</p> <p>D2.1.18. Miembros del Consejo de Administración con estudios universitarios de completos.</p> <p>D2.1.19. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios primarios incompletos.</p> <p>D2.1.20. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios primarios completos.</p> <p>D2.1.21. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios secundarios incompletos.</p> <p>D2.1.22. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios secundarios completos.</p> <p>D2.1.23. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios universitarios incompletos.</p> <p>D2.1.24. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios universitarios completos.</p> <p>D2.1.25. Empleados de la Cooperativa con estudios primarios incompletos.</p> <p>D2.1.26. Empleados de la Cooperativa con estudios primarios completos.</p>
--	--	--	--

			<p>D2.1.27. Empleados de la Cooperativa con estudios secundarios incompletos.</p> <p>D2.1.28. Empleados de la Cooperativa con estudios secundarios completos.</p> <p>D2.1.29. Empleados de la Cooperativa con estudios universitarios de pregrado incompletos.</p> <p>D2.1.30. Empleados de la Cooperativa con estudios universitarios de pregrado completos.</p> <p>d. Conocimiento cooperativo:</p> <p>D2.1.31. Miembros en Consejo de Administración sin capacitación cooperativa.</p> <p>D2.1.32. Miembros en Consejo de Administración con capacitación cooperativa realizada en el período.</p> <p>D2.1.33. Miembros en Consejo de Vigilancia sin capacitación cooperativa.</p> <p>D2.1.34. Miembros en Consejo de Vigilancia con capacitación cooperativa realizada en el período.</p> <p>D2.1.35. Empleados de la Cooperativa sin capacitación cooperativa.</p> <p>D2.1.36. Empleados de la Cooperativa con capacitación cooperativa realizada en el período.</p> <p>D2.2.1. Inversión en información.</p> <p>D2.3.1. Tiene identificados a sus grupos de interés (personas o empresas con los que la cooperativa mantienen relaciones comerciales o no).</p> <p>D2.3.2. Las informaciones sobre aspectos sociales y ambientales de las actividades de</p>
--	--	--	--

			<p>la cooperativa son auditadas por terceros.</p> <p>D2.3.3. Elabora el balance social.</p> <p>D2.3.4. Al producir el balance social, la cooperativa lleva en consideración los principios universales del cooperativismo.</p> <p>D2.3.5. En la elaboración del Balance Social involucra a sus grupos de interés, tales como: comunidad, público interno, consumidores y clientes, proveedores, gobierno y sociedad en general.</p> <p>D2.3.6. El resultado del Balance Social queda en poder de la Gerencia y la Administración, y no se hace llegar a sus socios.</p> <p>D2.3.7. Expone o hace públicos la cooperativa datos sobre aspectos económico-financieros, sociales y ambientales de sus actividades en Internet.</p> <p>D2.3.8. Al publicar información de su desempeño sobre aspectos sociales y ambientales, incluye datos desfavorables y discute estas cuestiones.</p> <p>D2.3.9. Los datos recogidos y utilizados para el balance social se emplean en la planificación estratégica de la cooperativa.</p> <p>D2.3.10. ¿Los reportes de RSE publicados se basan en estándares internacionales? (Ej. GRI-Global Reporting Initiative)</p> <p>D2.3.11. Se realiza capacitación o inducción sobre cooperativismo para que los nuevos socios pasen a formar parte de alguno de los diferentes órganos de dirección de la cooperativa.</p> <p>D2.3.12. La cooperativa publica las tasas activas y pasivas a la vista del público y socios.</p>
--	--	--	---

			<p>D2.3.13. Posee panel de anuncios donde publica su información financiera para conocimiento de los socios.</p> <p>D2.3.14. Posee panel de anuncios donde publica su información no financiera para conocimiento de los socios.</p> <p>D3.1.1. Total de compras (USD).</p> <p>D3.1.2. Total de compras a proveedores de la zona (USD).</p> <p>D3.1.3. Total de compras a proveedores socios (USD).</p> <p>D3.1.4. Número de trabajadores de la comunidad.</p> <p>D3.1.5. Número de directivos pertenecientes a la comunidad.</p> <p>D3.2.1. (SFPS) - (%) de créditos vinculados.</p> <p>D3.3.C1. Posee normas explícitas para la selección de proveedores preferenciando a los miembros de la economía popular y solidaria y del sistema financiero popular y solidario.</p> <p>D3.3.C2. Posee normas explícitas para la selección de proveedores vinculados a la zona.</p> <p>D3.3.C3. Posee normas explícitas que exigen que los proveedores cumplan con regulaciones ambientales.</p> <p>D3.3.C4. Posee normas explícitas que exigen que los proveedores no incurran en ningún tipo de competencia desleal.</p> <p>D3.3.C5. La cooperativa acepta contratos con proveedores que tengan conductas no éticas según la cooperativa.</p>
--	--	--	--

			<p>D3.3.C6. La cooperativa acepta contratos aún considerando que los mismos o las empresas contratantes podrían ser éticamente incorrectos.</p> <p>D3.3.C7. Da prioridad a los proveedores que poseen prácticas de responsabilidad social empresarial o cooperativa.</p> <p>D3.3.C8. Da preferencia entre sus proveedores a individuos o grupos de la comunidad tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, etc. (EPS y SFPS).</p> <p>D3.3.C9. Existe una tasa de interés más reducida para créditos a socios.</p> <p>D3.3.C10. Discute temas de responsabilidad social empresarial con sus proveedores.</p> <p>D3.3.C11. Realiza actividades con sus proveedores para que éstos conozcan, adopten y apliquen sus valores y cultura organizacional.</p> <p>D3.3.C12. Posee una política de pago de proveedores, claro y transparente.</p> <p>D4.1.1. La cooperativa posee empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.</p> <p>D4.1.2. Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.</p> <p>D4.1.3. Cumplimiento de las normas y políticas de la cooperativa.</p>
<p>3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.</p>	<p>D1. Capital como propiedad común.</p> <p>D2. Compensación Limitada al Capital.</p> <p>D3. Asignación de excedentes.</p> <p>D4. Distribución V.A.C. (Valor Agregado Cooperativo)</p>	<p>D1.1. Concentración de aportes sociales.</p> <p>D2.1. Intereses pagados.</p> <p>D3.1. Utilización de utilidades y excedentes.</p>	<p>D1.1.1. Valor de la cuota de admisión.</p> <p>D1.1.2. Valor de aportes sociales al corte del año.</p> <p>D1.1.3. Capital Social (USD).</p> <p>D1.1.4. Valor de los aportes retirados por</p>

	<p>D5. Esfuerzo económico exigido a asociados.</p> <p>D6. Política social solidaria interna de la cooperativa.</p>	<p>D4.1. V.A.C. distribuido.</p> <p>D5.1. Aportaciones extraordinarias.</p> <p>D6.1. Política retributiva interna.</p>	<p>los socios en el periodo (USD).</p> <p>D1.1.C1. Poseen todos los socios de la cooperativa el mismo número de certificados y aportes al capital.</p> <p>D1.1.C2. Considera necesario que los socios de la cooperativa posean distintos porcentajes de certificados de aportación.</p> <p>D1.1.C3. Existe una política que regule los créditos que puede recibir un socio o unidad doméstica.</p> <p>D1.1.C4. Posee una política de compras que priorice la adquisición de productos/bienes/servicios en su zona de actuación.</p> <p>D1.1.C5. Si algún socio supera los límites establecidos por la Ley sobre la concentración de certificados, está realizando alguna acción para la eliminación de dicha concentración.</p> <p>D1.1.C6. Existe un trato preferencial hacia los socios fundadores.</p> <p>D2.1.1. Tasa de interés al capital.</p> <p>D2.1.2. Tasa de inflación.</p> <p>D3.1.1. Valor de excedente del periodo.</p> <p>D3.1.2. Valor asignado a Fondo de Educación.</p> <p>D3.1.3. Valor asignado a Fondo de Solidaridad.</p> <p>D3.1.4. Valor asignado a Reserva Legal.</p> <p>D3.1.5. Valor asignado a otros fondos sociales.</p> <p>D3.1.6. Valor asignado para capacitación de empleados.</p> <p>D3.C1. Distribuye la parte libre de las</p>
--	--	--	---

			<p>utilizadas y los excedentes en función de los certificados de aportación.</p> <p>D3.C2. Distribuye la parte libre de las utilizadas y los excedentes por igual entre sus socios con independencia el valor de sus certificados.</p> <p>D3.C3. Existe una política de maximización de utilidades y excedentes.</p> <p>D3.C4. Posee una política clara y definida (manual interno y otro documento) para el reparto de las utilidades y del excedente.</p> <p>D3.C5. La asamblea cada año decide sobre el reparto de las utilidades y del excedente.</p> <p>D4.1.1. Valor agregado cooperativo distribuido a trabajadores / VAC total.</p> <p>D4.1.2. Valor agregado cooperativo distribuido a prestamistas / VAC total.</p> <p>D4.1.3. Valor agregado cooperativo distribuido a la comunidad / VAC total.</p> <p>D4.1.4. Valor agregado cooperativo distribuido a socios / VAC total.</p> <p>D4.1.5. Valor agregado cooperativo incorporado a Patrimonio Común / VAC total.</p> <p>D5.1.1. Total Aportaciones extraordinarias.</p> <p>D6.1. Política retributiva interna.</p> <p>D6.1.1. % Monto invertido en servicios sociales para asociados.</p> <p>D6.1.2. % Monto invertido en servicios sociales para trabajadores.</p> <p>D6.1.3. % Presupuesto anual aprobado para servicios sociales.</p> <p>D6.1.4. % Remuneración mínima anual.</p>
--	--	--	---

<p>4. Autonomía e independencia.</p>	<p>D1. Independencia financiera. D2. Autonomía de partícipes no asociados. D3. Relación con el Estado y otras organizaciones.</p>	<p>D1.1. Principales cuentas. D2.1. Ventas totales. D2.2. Compras totales. D2.3. Fondos ajenos totales. D3.1. Acuerdos con otras organizaciones externas a la EPS y SFPS D3.2. Puestos que posee la cooperativa en órganos de dirección de otras entidades no pertenecientes EPS y SFPS. D3.3. Impuestos totales pagados. D3.4. Valor de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS. D3.5. Subvenciones recibidas. D3.6. Sanciones y multas. D3.7. Relación con el Estado. D3.8. Corrupción.</p>	<p>D1.1. Principales cuentas. D1.1.1. (US\$) Activo. D1.1.2. (US\$) Pasivo. D1.1.3. (US\$) Patrimonio. D1.1.4. (US\$) Utilidad. D1.1.C1. Creo que mi cooperativa depende de mucho de subvenciones y ayudas públicas. D1.1.C2. Conozco la marcha económica durante el año de mi cooperativa. D1.1.C3. Conozco los resultados económicos de mi cooperativa del año anterior. D2.1.1. Ventas totales. D2.2.1. Compras totales. D2.3.1. Fondos ajenos totales. D3.1.1. N° de acuerdos y montos con otras organizaciones que no pertenezcan a la EPS y SFPS. D3.1.2. N° de acuerdos con ONG y organismos internacionales. D3.1.C1. Posee acuerdos comerciales o de negocio con otras organizaciones que NO son miembros de la EPS o SFPS (Cía., Bancos, etc.). D3.1.C2. Han mejorado los resultados de su negocio tras el acuerdo con otras organizaciones NO miembros de las EPS y SFPS. D3.1.C3. Pertenece a algún gremio, cámara de comercio, cámara empresarial, etc. (Sin que éste sea un organismo de integración de la EPS y SFPS).</p>
--------------------------------------	--	--	--

			<p>D3.2.1. N° de puestos en el Consejo de Administración.</p> <p>D3.2.2. N° de puestos en el Consejo de Vigilancia.</p> <p>D3.3.1. Total IVA pagado.</p> <p>D3.3.2. Total Impuesto a la Renta pagado.</p> <p>D3.4.1. N° de trabajadores afiliados.</p> <p>D3.4.2. Monto (USD) de aportes al IESS.</p> <p>D3.5.1. N° de Subvenciones recibidas - desde el Gobierno Nacional.</p> <p>D3.5.2. N° de Subvenciones recibidas - desde el Gobierno Provincial.</p> <p>D3.5.3. N° de Subvenciones recibidas - desde el Gobierno Local.</p> <p>D3.6.1. N° de sanciones y multas.</p> <p>D3.6.2. Monto total (USD) de sanciones y multas.</p> <p>D3.7.C1. Los directivos de la cooperativa se caracterizan porque en los últimos cinco años han sido mencionados en los medios de comunicación por contribuir financieramente a campañas políticas, sindicales o religiosas.</p> <p>D2.7.C2. Adopta y desarrolla una alianza con organismos públicos o de la sociedad, con los objetivos de mejorar la calidad de la enseñanza, asistencia social, la salud y/o la infraestructura, erradicar el trabajo infantil y/o el trabajo forzado, incentivar la generación de empleo, promover seguridad</p>
--	--	--	--

			<p>alimentaria etc.</p> <p>D3.7.C3. Los directivos de la cooperativa han sido mencionados negativamente en prensa por cualquier motivo relacionado con la cooperativa.</p> <p>D3.7.C4. Cumple con sus obligaciones tributarias.</p> <p>D3.7.C5. Contribuye regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidad pública.</p> <p>D3.8.C1. Posee medidas que sancionen a los socios y empleados involucrados en favorecimiento de agentes del poder u orden público incluidas en el código ético.</p> <p>D3.8.C2. Posee procedimientos específicos para el control de prácticas corruptas y coima.</p>
<p>5. Educación, capacitación e información.</p>	<p>D1. Capacitación.</p> <p>D2. Formación.</p> <p>D3. Comunicación.</p> <p>D4. Ámbito de Investigación y Desarrollo.</p> <p>D5. Extensión educativa con la comunidad.</p> <p>D6. Inversión en formación de la EPS.</p>	<p>D1.1. Eventos de capacitación efectuados por la cooperativa.</p> <p>D1.2. Eventos de capacitación contratados por la cooperativa.</p> <p>D2.1. Desarrollo de las capacidades de los actores relacionados a la organización.</p> <p>D2.2. Inversión en formación.</p> <p>D2.3. Promoción de la EPS.</p> <p>D3.1. Medios de comunicación internos utilizados.</p> <p>D3.2. Medios de comunicación externos utilizados.</p> <p>D3.3. Encuentros informativos con</p>	<p>D1.1.1. N° de eventos de capacitación efectuados por la cooperativa.</p> <p>D1.1.2. Valor otorgado en eventos de capacitación efectuados por la cooperativa.</p> <p>D1.1.3. N° de participantes en eventos de capacitación ejecutadas por la cooperativa.</p> <p>D1.1.4. N° de asociados participantes.</p> <p>D1.1.5. N° de directivos participantes.</p> <p>D1.1.6. N° de trabajadores participantes.</p> <p>D1.2.1. N° de capacitaciones contratados por la Cooperativa.</p> <p>D1.2.2. Valor otorgado a capacitaciones contratados por la Cooperativa.</p> <p>D1.2.3. N° de participantes en capacitaciones contratadas por la</p>

		<p>asociados.</p> <p>D4.1. Proyectos internos de investigación y desarrollo aprobados.</p> <p>D5.1. Eventos de extensión educativa a la comunidad.</p>	<p>Cooperativa.</p> <p>D1.2.4. N° de afiliados participantes.</p> <p>D1.2.5. N° de directivos participantes.</p> <p>D1.2.6. N° de trabajadores participantes.</p> <p>D2.1.C1. Analiza periódicamente el perfil socioeconómico de sus empleados para ajustar sus estrategias de remuneración, prestaciones, educación y desarrollo profesional.</p> <p>D2.1.C2. Mantiene un programa de erradicación del analfabetismo o educación básica entre sus asociados.</p> <p>D2.1.C3. Mantiene un programa tendente a incrementar el nivel formativo de sus empleados.</p> <p>D2.1.C4. Prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados.</p> <p>D2.1.C5. Prevé en el presupuesto anual un monto destinado para becas formativas de sus trabajadores.</p> <p>D2.1.C6. La cooperativa considera innecesario apoyar económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la organización.</p> <p>D2.1.C7. La cooperativa considera incensario aplicar una política continua de capacitación con vistas al perfeccionamiento continuo de todo su personal.</p> <p>D2.2.1. Monto invertido en Formación para socios (USD).</p> <p>D2.2.2. Monto invertido en Formación para trabajadores (USD).</p> <p>D2.2.3. Número de Acciones de formación</p>
--	--	--	--

			<p>para socios.</p> <p>D2.2.4. Número de Acciones de formación para trabajadores.</p> <p>D2.2.5. Número Promedio de asistentes por jornada de capacitación para socios.</p> <p>D2.2.6. Número Promedio de asistentes por jornada de capacitación para trabajadores.</p> <p>D2.2.7. Número total de Horas de formación (año) para socios.</p> <p>D2.2.8. Número total de Horas de formación (año) para trabajadores.</p> <p>D2.3.1. Monto invertido en promocionar la cooperativa y el resto de la EPS Y SFPS (Eventos, ferias, conferencias, actos - NO Publicidad) (USD).</p> <p>D2.3.2. Número de actividades destinadas a la promoción de la EPS y SEPS.</p> <p>D2.3.3. Monto invertido en publicidad para la cooperativa (USD).</p> <p>D3.1.1. N° de medios de comunicación internos utilizados.</p> <p>D3.1.2. Inversión en medios de comunicación internos.</p> <p>D3.2.1. N° de medios de comunicación externos utilizados.</p> <p>D3.2.2. Inversión en medios de comunicación externos.</p> <p>D3.3.1. N° de encuentros informativos con asociados.</p> <p>D3.3.2. N° de participantes en encuentros informativos.</p> <p>D3.3.3. Valor otorgado a encuentros informativos.</p> <p>D4.1.1. N° de proyectos internos de</p>
--	--	--	--

			<p>investigación y desarrollo aprobados.</p> <p>D4.1.2. Valor invertido en actividades internas de investigación y desarrollo.</p> <p>D5.1.1. N° de eventos de extensión educativa a la Comunidad.</p> <p>D5.1.2. Valor otorgado a eventos de extensión educativa.</p> <p>D5.1.3. N° de participantes en eventos de extensión educativa.</p> <p>D5.1.4. N° de instituciones beneficiadas con eventos de extensión educativa a la Comunidad.</p>
<p>6. Cooperación e integración del sector EPS.</p>	<p>D1. Cooperación e integración del Sector Económico Popular y solidario.</p>	<p>D1.1. Intercooperación (Solidaridad con otras entidades de la EPS).</p> <p>D1.2. Intercooperación (Solidaridad con entidades del SFPS).</p> <p>D1.3. Integración sectorial - Para Cooperativas No Financieras.</p> <p>D1.4. Integración sectorial - Solo para Cooperativas Financieras.</p> <p>D1.5. Acuerdos de integración.</p> <p>D1.6. Cultura de Intercooperación en el ámbito externo.</p> <p>D1.7. Prácticas anticorrupción.</p>	<p>D1.1.1. Aportes de la cooperativa al capital social de otras organizaciones de la EPS.</p> <p>D1.1.2. Monto de operaciones con proveedores de la EPS (USD).</p> <p>D1.1.3. Monto de operaciones con clientes de la EPS (USD).</p> <p>D1.1.4. Montos por inversión en entidades de la EPS (USD).</p> <p>D1.2.1. Aportes de la cooperativa al capital social de otras organizaciones de la SFPS (USD).</p> <p>D1.2.2. Monto de las Operaciones de depósito en entidades del Sistema Financiero Popular y Solidario (USD).</p> <p>D1.2.3. Monto de las Operaciones de crédito con entidades del Sistema Financiero Popular y Solidario (USD).</p> <p>D1.2.4. Montos por inversión en entidades miembros del Sistema Financiero Popular y Solidario (USD).</p> <p>D2.1.1. N° de organismos de integración a los que pertenece la Cooperativa.</p> <p>D2.1.2. N° de acuerdos suscritos con</p>

			<p>entidades de la EPS.</p> <p>D2.1.3. N° de Puestos en órganos de dirección de entidades de la EPS .</p> <p>D1.4.1. N° de órganos de integración a los que pertenece la Cooperativa Financiera.</p> <p>D1.4.2. N° de acuerdos suscritos con otras entidades del SFPS.</p> <p>D1.4.3. N° de Puestos en órganos de dirección de entidades del SFPS</p> <p>D1.5.C1. Participa en los órganos de integración y utiliza ese espacio para actualizarse y discutir con otras entidades de la economía popular y solidaria, sobre sus dificultades, necesidades, y formas de movilización en busca de mejores condiciones.</p> <p>D1.5.C2. Utiliza los órganos de integración como una herramienta válida y necesaria para la promoción e integración del sector de la economía popular y solidaria.</p> <p>D1.5.C3. Busca la asociación o integración principalmente con otras entidades de la economía popular y solidaria.</p> <p>D1.6.C1. La cooperativa inter-coopera con otras que proporcionan los mismos productos o servicios.</p> <p>D1.6.C2. Creo la sociedad valora positivamente el trabajo de mi cooperativa.</p> <p>D1.6.C3. Creo que mi cooperativa fomenta la cooperación en el trabajo.</p> <p>D1.6.C4. Creo que mi cooperativa favorece la solidaridad entre las personas.</p> <p>D1.6.C5. ¿La cooperativa apoya/financia a universidades u otro tipo de instituciones en investigaciones cuya aplicación puede ser aprovechada por diferentes grupos de</p>
--	--	--	--

			<p>interés?</p> <p>D1.6.C7. La cooperativa patrocina programa público o privado de beca escolar.</p> <p>D1.6.C8. La cooperativa articula y coordina asociaciones en los programas en los cuales participa.</p> <p>D1.7.C1. La cooperativa fue mencionada negativamente en la prensa por contribuir financieramente para campaña política.</p> <p>D1.7.C2. La cooperativa ha tenido su nombre mencionado en la prensa en los últimos cinco años bajo sospecha de haber participado en incidente de ofrecimiento de coima o la práctica de corrupción de agentes públicos.</p>
<p>7. Compromiso con el entorno.</p>	<p>D1. Medio Ambiente.</p> <p>D2. Compromiso con la comunidad.</p>	<p>D1.1. Programas de mejoramiento de medio ambiente.</p> <p>D1.2. Compromiso Ambiental.</p> <p>D1.3. Cumplimiento con las leyes ambientales.</p> <p>D1.4. Educación y concientización ambiental.</p> <p>D2.1. Compromisos con la comunidad.</p> <p>D2.2. Pasantías para estudiantes.</p> <p>D2.3. Organizaciones comunitarias asociadas.</p> <p>D2.4. Promoción de organizaciones de la EPS (OEPS).</p> <p>D2.5. Inserción Socio-laboral de colectivos desfavorecidos.</p> <p>D2.6. Cooperación al desarrollo.</p> <p>D2.7. Comunidad.</p> <p>D2.8. Ayuda Económica.</p>	<p>D1.1.1. N° de programas de mejoramiento del medio ambiente.</p> <p>D1.1.2. Participación en programas de promoción medio ambiental.</p> <p>D1.1.3. Valor de inversiones en mejoramiento y conservación del medio ambiente.</p> <p>D1.1.4. N° de acciones de reciclaje realizadas.</p> <p>D1.1.5. Valor otorgado a acciones de reciclaje.</p> <p>D1.2.C1. Cuenta con una política ambiental definida e implementada y la hace conocer entre sus empleados.</p> <p>D1.2.C2. Realiza o ha realizado estudios para medir el impacto ambiental de sus procesos.</p> <p>D1.1.C3. Posee una política de producción que no tiene en consideración la optimización de materiales utilizados en los</p>

			<p>procesos.</p> <p>D1.2.C4. Posee políticas y normas o manuales escritos para reducir el consumo de electricidad.</p> <p>D1.2.C5. Posee políticas y normas o manuales escritos para reducir el consumo de agua y evitar su pérdida, fuga o derroche.</p> <p>D1.2.C6. Posee políticas o normas de uso donde se establezca una reducción del consumo de papel, principalmente publicitario y se fomente para ello el uso de nuevas tecnologías.</p> <p>D1.2.C7. Para promover la reducción de CO2 posee políticas de transporte colectivo que disminuyan la utilización del vehículo particular.</p> <p>D1.2.C8. Se realizó la construcción de las instalaciones teniendo presente criterios ambientales.</p> <p>D1.2.C9. Contribuye para la preservación de la biodiversidad por medio de políticas específicas y/o proyecto(s) de conservación de áreas protegidas y/o programa de protección a animales amenazados.</p> <p>D1.2.C10. Toma acciones para prevenir riesgos económicos, sociales o ambientales debidos al cambio climático.</p> <p>D1.2.C11. Tiene operaciones sobre espacios naturales protegidos o dentro de áreas de alta biodiversidad.</p> <p>D1.2.C12. Incluye en su código de conducta y/o declaración de valores el respeto al medio ambiente.</p> <p>D1.2.C13. Publica informes que revelan su desempeño ambiental.</p>
--	--	--	---

			<p>D1.2.C14. ¿Dispone de procedimientos y medidas para evaluar la calidad del aire, el ruido, nivel de temperatura en la cooperativa?</p> <p>D1.2.C15. ¿Posee empleados formados en aspectos medioambientales?</p> <p>D1.2.C16. ¿Posee acceso a zonas verdes?</p> <p>D1.2.C17. ¿Discute con empleados, consumidores y clientes, proveedores y la comunidad los impactos ambientales causados por sus productos o servicios?</p> <p>D1.2.C18. ¿La cooperativa ha adoptado iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos o servicios que oferta y el grado de reducción del impacto?</p> <p>D1.2.C19. ¿Utilizan materiales reciclados durante el proceso de producción o de prestación de servicios?</p> <p>D1.2.1. N° de actividades de medioambiente realizadas.</p> <p>D1.3.1. Registra incidentes, denuncias y/o multas por violación de las normas de protección ambiental.</p> <p>D1.3.2. Cumple todas las leyes ambientales nacionales.</p> <p>D1.3.3. La cooperativa está certificada y ha recibido avales de las normas ambientales (como ISO 14001, u otro estándar ambiental equivalente).</p> <p>D1.4.C1. ¿Desarrolla periódicamente campañas internas de educación con base en las tres R's: Reducción, Reutilización y Reciclaje?</p>
--	--	--	--

			<p>D1.4.C2. ¿Capacita o realiza actividades de concientización medioambiental destinadas a comunidades cercanas?</p> <p>D2.1.1. N° de personas atendidas en el área de salud.</p> <p>D2.1.2. N° de personas atendidas en el área de educación.</p> <p>D2.1.3. N° de personas atendidas en el área de deporte y recreación.</p> <p>D2.1.4. N° de personas atendidas en el área social y cultural.</p> <p>D2.1.C5. Dentro de su planificación, establece una política de apoyo a la comunidad.</p> <p>D2.1.C6. Reconoce la comunidad en que está presente como parte interesada importante en sus procesos decisorios.</p> <p>D2.1.C7. Participa activamente en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de soluciones.</p> <p>D2.1.C8. En caso de que actúe en regiones que lindan con comunidades y reservas indígenas, adopta la cooperativa políticas, procedimientos y normas formales para valorar y preservar el patrimonio cultural, humano y conocimientos y prácticas tradicionales de las poblaciones indígenas.</p> <p>D2.2.1. N° de pasantías para estudiantes.</p> <p>D2.3.1. N° de Organizaciones comunitarias asociadas.</p> <p>D2.4.1. N° de empresas puestas en marcha durante el año actual.</p>
--	--	--	--

			<p>D2.4.2. N° de Asociaciones/Fundaciones puesta en marcha durante el año actual.</p> <p>D2.4.C1. Creo que mi cooperativa apoya a las empresas puestas en marcha.</p> <p>D2.5.1. N° personas en proceso de inserción contratadas.</p> <p>D2.5.2. N° personas de producción contratadas.</p> <p>D2.5.C1. Creo que mi cooperativa hace actuaciones para facilitar la incorporación al mercado laboral normalizado de las personas en procesos de inserción.</p> <p>D2.5.C2. Creo que el número de personas en inserción que hay en mi cooperativa es correcto.</p> <p>D2.6.1. Número de proyectos de cooperación para los que se ha conseguido financiación en el año.</p> <p>D2.6.C1. Creo que el horario para la atención al público es suficiente.</p> <p>D2.6.C2. Posee un programa de voluntariado empresarial.</p> <p>D2.6.C3. ¿La cooperativa ha llevado a cabo o lleva a cabo proyectos orientados a la preservación o restauración de edificios considerados patrimonio cultural?</p> <p>D2.6.C4. ¿Participa en programas que promueven la participación ciudadana, la paz y los valores democráticos?</p> <p>D2.7.C1. La cooperativa realiza sus proyectos para con la comunidad sin hacer un estudio de las necesidades locales a prioridad.</p>
--	--	--	---

			<p>D2.7.C2. Para las acciones o programas de apoyo a la comunidad consulta a los empleados además de a los socios.</p> <p>D2.7.C3. Realiza acciones conjuntas con otras entidades de la EPS en favor de la comunidad.</p> <p>D2.7.C4. La cooperativa ha prohibido el uso controlado de horas pagadas para el trabajo voluntario de los empleados en actividades en beneficio a la comunidad.</p> <p>D2.7.C5. Cuenta con mecanismos de control y seguimiento de las inversiones que realiza en beneficio de la comunidad.</p> <p>D2.7.C6. Otorga prioridad dentro de sus acciones destinadas al benéfico de la comunidad, a aquellas dirigidas hacia los grupos con mayor vulnerabilidad: mujer, niñez, discapacitados.</p> <p>D2.7.C7. Realiza sus actuaciones con la comunidad en base a pedidos de la comunidad y a la existencia de presupuesto.</p> <p>D2.7.C8. Decide sus acciones de compromiso con la comunidad en la asamblea.</p> <p>D2.7.C9. Decide sus acciones de compromiso con la comunidad en consejo.</p> <p>D2.7.C10. Realiza donaciones a instituciones sociales de la comunidad.</p> <p>D2.8.C1. Establece convenios con organismos públicos o de la sociedad civil con el objetivo de promover la erradicación del trabajo infantil o el trabajo forzado, incentivar la generación de empleos, la seguridad alimentaria, etc..</p> <p>D2.8.C2. Realiza sus actuaciones de</p>
--	--	--	---

			<p>compromiso con la comunidad con independencia de la ayuda económico-financiera del Gobierno local o nacional. (subsídios, contribuciones, descuentos en el pago de impuestos, regalías).</p> <p>D2.8.C3. Ha desarrollado iniciativas para facilitar o mejorar el acceso a los servicios financieros a su comunidad, y en especial a los más desfavorecidos.</p> <p>D2.8.C4. Capacita a sus trabajadores, gerencia y consejo de administración en atención a la comunidad y prestación de servicios.</p> <p>D2.8.C4. ¿La cooperativa otorga préstamos para el desarrollo de pequeñas empresas?</p>
<p>8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.</p>	<p>D1. Gestión del Talento Humano.</p> <p>D2. Cultura, deporte, recreación y tiempo libre.</p> <p>D3. Prelación de los intereses colectivos sobre los individuales.</p> <p>D4. Derechos humanos.</p>	<p>D1.1. Trabajadores Dependiente.</p> <p>a. Condición de género.</p> <p>b. Condición de edad.</p> <p>c. Condición de antigüedad.</p> <p>d. Condición de estado civil.</p> <p>e. Condición de escolaridad.</p> <p>f. Condición de responsabilidad económica.</p> <p>D1.2. Remuneración del trabajo.</p> <p>D1.3. Programas sociales para trabajadores.</p> <p>D1.4. Clima laboral.</p> <p>D1.5. Empleabilidad.</p> <p>D1.6. Contratación.</p> <p>D1.7. Estabilidad laboral.</p> <p>D1.8. Trabajo de formación y desarrollo personal.</p> <p>D1.9. Trabajo comunitario/voluntario para la cooperativa.</p> <p>D1.10. Cumplimiento de legislación laboral.</p> <p>D2.1. Eventos culturales.</p>	<p>a. Condición de género:</p> <p>D1.1.1. N° de Trabajadores mujeres al finalizar el ejercicio.</p> <p>D1.1.2. N° de Trabajadores hombres al finalizar el ejercicio.</p> <p>b. Condición de edad:</p> <p>D1.1.3. Entre 18 y 35 años al finalizar el ejercicio.</p> <p>D1.1.4. Entre 36 y 55 años al finalizar el ejercicio.</p> <p>D1.1.5. Más de 55 años al finalizar el ejercicio.</p> <p>c. Condición de antigüedad:</p> <p>D1.1.6. Menor a 2 años.</p> <p>D1.1.7. Entre 2 años y menor a 5 años.</p> <p>D1.1.8. Entre 5 y menor a 10 años.</p> <p>D1.1.9. Entre 10 años y menor a 15 años.</p> <p>D1.1.10. Más de 15 años.</p>

		<p>D2.2. Eventos deportivos. D2.3. Utilización del tiempo libre. D2.4. Eventos de grupos especiales. D2.5. Tiempo Ocio.</p> <p>D3.1. Prelación de los intereses colectivos sobre los individuales. D3.2. Trabajo de Reproducción de la Vida, Economía del Cuidado (Conciliación del trabajo asalariado y la vida familia).</p> <p>D4.1. Respetar y cumplir los derechos humanos. D4.2. No discriminación. D4.3. Derechos indígenas. D4.4. No al acoso sexual.</p>	<p>d. Condición de estado civil: D1.1.11. N° de Solteros. D1.1.12. N° de Casados. D1.1.13. N° de Divorciados o separados. D1.1.14. Otros.</p> <p>e. Condición de escolaridad: D1.1.16. Con estudios básicos incompletos. D1.1.17. Con estudios básicos completos. D1.1.18. Con estudios superiores incompletos. D1.1.19. Con estudios superiores completos. D1.1.20. Con estudios post-universitarios.</p> <p>f. Condición de responsabilidad económica: D1.1.21. Sin personas a cargo. D1.1.22. Con 1 a 2 personas a cargo. D1.1.23. Con más de 3 personas a cargo.</p> <p>D1.2.1. N° de trabajadores con ingresos mensuales de trabajo entre 1 y 2 Salarios Básicos Unificados (SBU). D1.2.2. N° de trabajadores con ingresos mensuales de trabajo entre 2 y 4 Salarios Básicos Unificados (SBU). D1.2.3. N° de trabajadores con ingresos mensuales de trabajo entre 4 y 6 Salarios Básicos Unificados (SBU). D1.2.4. N° de trabajadores con ingresos mensuales de trabajo superiores a 6 Salarios Básicos Unificados (SBU). D1.2.5. Las personas recibe un pago equitativo de los salarios según el cargo que ocupan. D1.2.6. Existe igualdad de condiciones para</p>
--	--	--	---

			<p>hombres y mujeres en lo que se refiere a salarios y beneficios, seguridad social privada, acceso a entrenamientos y becas de estudios.</p> <p>D1.2.7. Realiza encuestas para medir la satisfacción de los empleados respecto a su política de remuneración y beneficios.</p> <p>D1.2.8. Pone a disposición de terceros informaciones básicas sobre derechos y deberes tales como acuerdos salariales, contribuciones sindicales etc.</p> <p>D1.3.1. N° de trabajadores con crédito de vivienda.</p> <p>D1.3.2. Valor del crédito de vivienda.</p> <p>D1.3.3. N° de trabajadores con crédito educativo.</p> <p>D1.3.3. Valor del crédito educativo.</p> <p>D1.4.1. N° de accidentes de trabajo.</p> <p>D1.4.2. Valor de programas de seguridad industrial.</p> <p>D1.4.3. N° de actividades de higiene ocupacional.</p> <p>D1.4.4. Valor de programas de higiene ocupacional.</p> <p>D1.4.5. ¿La cooperativa se ha visto envuelta en paros o huelgas por parte de sus empleados?</p> <p>D1.5.1. Total de empleados nuevos creados.</p> <p>D1.5.2. N° de empleos nuevos generados para socios.</p> <p>D1.5.3. N° de trabajadores que salieron de la cooperativa en el ejercicio (abandono,</p>
--	--	--	---

			<p>despido, etc.).</p> <p>D1.5.4. N° de trabajadores totales (a fin del ejercicio).</p> <p>D1.6.C1. ¿Existe participación de personas con discapacidad?.</p> <p>D1.6.C2. Existen políticas (formales o no, escritas o no) de contratación de personal del lugar de las operaciones y/o sedes de la cooperativa.</p> <p>D1.6.C3. La cooperativa prioriza la contratación de personal que no sea socia de la misma.</p> <p>D1.6.C4. Los directivos o trabajadores con poder de decisión son elegidos de entre los miembros de la zona de actuación y operaciones de la entidad.</p> <p>D1.6.C5. La gerencia es elegida de entre los miembros de la zona de actuación y los socios de la entidad.</p> <p>D1.6.C6. La cooperativa contrata a los trabajadores en función del CV y la necesidad, priorizando en la selección que éstos sean socios de la misma.</p> <p>D1.6.C7. Los socios de la cooperativa contratan trabajadores para que realicen actividades similares a las que realiza el socio para la cooperativa.</p> <p>D1.6.C8. La política de contratación de personal contempla situaciones como el conocimiento por parte de los futuros trabajadores de aspectos vinculados o relacionados con el cooperativismo.</p> <p>D1.6.C9. Valoriza la cooperativa la diversidad y no discriminación en los procesos de selección, admisión, promoción</p>
--	--	--	--

			<p>y movilidad interna y despido.</p> <p>D1.6.C10. El actual gerente es socio de la cooperativa.</p> <p>D1.6.C11. El actual gerente era socio de la cooperativa antes de ser nombrado como tal.</p> <p>D1.7.C1. Considera positivo para la cooperativa tener una alta rotación de personal.</p> <p>D1.7.C2. Utiliza políticas de rotación entre puestos para garantizar la estabilidad laboral.</p> <p>D1.7.C3. Considera la situación social del empleado al momento de su despido.</p> <p>D1.8.C1. ¿Realiza alguna acción que facilite el acceso a la formación personal de sus trabajadores? (beneficios en tiempo, dinero...).</p> <p>D1.8.C2. Cree necesario destinar un monto anual para la formación de los trabajadores principalmente a través de becas para que lo destinen al programa formativo que elijan.</p> <p>D1.8.C3. ¿Existen programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales?</p> <p>D1.9.C1. Aunque no posea normativa interna que lo regule, se le concede a los miembros de la entidad un tiempo para la realización de trabajos propios de la organización.</p>
--	--	--	--

			<p>D1.10.C1. ¿Cumple la cooperativa con la legislación nacional en materia laboral?</p> <p>D2.1.1. N° de eventos culturales directamente realizados.</p> <p>D2.1.2. N° de participantes en eventos culturales directamente realizados.</p> <p>D2.1.3. Valor de otorgado a eventos culturales directamente realizados.</p> <p>D2.2.1. N° de eventos deportivos directamente realizados.</p> <p>D2.2.2. N° de participantes en eventos deportivos directamente realizados.</p> <p>D2.2.3. Valor otorgado a eventos deportivos directamente realizados.</p> <p>D2.3.1. N° de actividades de utilización de tiempo libre.</p> <p>D2.3.2. N° de participantes en programas de utilización de tiempo libre.</p> <p>D2.3.3. Valor otorgado a programas de utilización de tiempo libre.</p> <p>D2.3.4. N° de programas vacacionales para asociados.</p> <p>D2.3.5. N° de participantes en programas vacacionales.</p> <p>D2.3.6. Valor otorgado a programas vacacionales.</p> <p>D2.4.1. N° de eventos realizados en programas de la tercera edad.</p> <p>D2.4.2. N° de participantes en programas de la tercera edad.</p> <p>D2.4.3. Valor otorgado a programas de la tercera edad.</p>
--	--	--	--

			<p>D2.5.1. Porcentaje del consumo de los hogares de actividades recreativas.</p> <p>D2.5.2. Percepción de la satisfacción de los individuos acerca de su tiempo libre.</p> <p>D3.1.1. N° de actividades de adquisición asociativa.</p> <p>D3.1.2. N° de actividades de comercialización asociativa.</p> <p>D3.1.C1. Realiza actividades destinadas a sus socios sobre educación para la prevención de enfermedades y fomento de la salud.</p> <p>D3.1.C2. Posee presupuesto para programas sociales comunitarios.</p> <p>D3.1.C3. La cooperativa cobra a los socios algún aporte (aunque sea mínimo) por la prestación de servicios de beneficio social.</p> <p>D3.1.C4. La cooperativa ha sido avalada por normas de calidad, laborales, etc.</p> <p>D3.1.C5. Capacita anualmente en salud y seguridad laboral.</p> <p>D3.1.C6. Ofrece beneficios adicionales en el área de la salud para los socios y/o sus familiares.</p> <p>D3.1.C7. Prevee en el presupuesto anual un monto destinado a los programas de beneficio social.</p> <p>D3.1.C8. Posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p> <p>D3.1.C9. Posee un programa de orientación alimenticia y/o nutricional.</p> <p>D3.2.C1. Valora su entidad positivamente el</p>
--	--	--	--

			<p>trabajo de reproducción de la vida que realizan sus asalariados.</p> <p>D3.2.C2. Considera necesario que los trabajadores y socios dediquen parte de su tiempo al trabajo de reproducción de la vida.</p> <p>D3.2.C3. Considera que influye de forma negativa dedicar tiempo al trabajo de reproducción de la vida cuando éste puede ser realizado de forma asalariada por otro trabajador (asistente, empleada de hogar, etc.).</p> <p>D3.2.C4. Considera que el fomento del trabajo de reproducción de la vida puede mejorar los rendimientos de los trabajadores.</p> <p>D3.2.C5. Ofrece flexibilidad en los horarios para empleados de todos los niveles jerárquicos que tengan hijos menores de 6 años o en emergencias (eventos de los hijos, emergencias, estudios, etc.)</p> <p>D3.2.C6. Además de cumplir con las leyes relacionadas a la protección de la maternidad, paternidad, amamantamiento y guardería, prohíbe formalmente cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres embarazadas y a empleados con hijos menores de 6 años.</p> <p>D4.1.1. ¿Incluye el respeto de los derechos humanos como criterio fundamental en las decisiones de inversión o adquisiciones de la cooperativa?</p> <p>D4.2.1. La cooperativa realiza campañas internas de concienciación (seminarios, foros o encuentros puntuales) para mejorar</p>
--	--	--	---

			<p>la comprensión de sus empleados sobre la importancia de la equidad y no discriminación racial.</p> <p>D4.3.1. Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.</p> <p>D4.4.1. La cooperativa tiene procedimientos que garanticen la protección de las mujeres contra la violencia y acoso psicológico, moral, físico y sexual en el lugar de trabajo.</p>
<p>9. Comercio justo, ético y responsable.</p>	<p>D1. Comercio justo. D2. Políticas de producción. D3. Consumo.</p>	<p>D1.1. Comercio justo. D1.2. Entidades de comercio justo.</p> <p>D2.1. Política de producción.</p> <p>D3.1. Prácticas justas de marketing. D3.2. Protección de la salud y seguridad de los consumidores. D3.3. Servicios de atención al cliente.</p>	<p>D1.1.1. La organización realiza actuaciones comerciales que están destinadas al desarrollo de la comunidad.</p> <p>D1.1.2. La organización realiza actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos.</p> <p>D1.1.3. La cooperativa rechaza mantener relaciones comerciales con un cliente aludiendo a la ética de la cooperativa, aunque el posible negocio sea rentable y legal.</p> <p>D1.1.4. Cuentan los trabajadores con condiciones aceptables para ejercer su actividad.</p> <p>D1.1.5. Entre sus principios de actuación da prioridad a la seguridad alimentaria de su comunidad.</p> <p>D1.1.6. La cooperativa trabaja sin tener en consideración la dependencia de un monocultivo productivo, comercial, financiero o crediticio.</p>

			<p>D1.1.7. Desconoce los principios que regulan el comercio justo.</p> <p>D1.1.8. Intenta desarrollar relaciones comerciales y financieras de igualdad y equidad hacia el interior y el exterior de la entidad.</p> <p>D1.1.9. Sus clientes externos nunca pagan por adelantado un porcentaje mínimo del precio del producto para reducir el endeudamiento de la cooperativa.</p> <p>D1.1.10. Paga a sus proveedores por adelantado un mínimo del precio del producto para evitar que ésta tenga que endeudarse para producir.</p> <p>D1.1.11. Vende sus productos a un precio superior al de mercado puesto que considera aspectos adicionales al coste de producción como son los gastos sociales y medioambientales.</p> <p>D1.1.12. La cooperativa considera que no son de aplicación a su entidad los principios del comercio justo.</p> <p>D1.1.12. Compra, financia, o colabora con organizaciones que practican y promueven el Comercio Justo.</p> <p>D1.1.13. Tiene como norma el tratamiento justo de los proveedores, privilegiando al pequeño proveedor (con remuneración justa y al día, calidad en la relación, programas de calificación y de traspaso de tecnologías, etc.).</p> <p>D1.1.14. Incluye las políticas y criterios para las relaciones con los proveedores en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la cooperativa.</p>
--	--	--	---

			<p>D1.2.1. Porcentaje de compras realizadas a entidades reconocidas como de comercio justo.</p> <p>D1.2.2. Porcentaje de ventas realizadas a entidades reconocidas como de comercio justo.</p> <p>D1.2.3. Porcentaje de depósitos procedentes de entidades reconocidas como de comercio justo.</p> <p>D1.2.4. Porcentaje de créditos otorgados a entidades reconocidas como de comercio justo.</p> <p>D2.1.C1. Tiene procedimientos para que el personal laboral conozca la legislación que debe cumplir.</p> <p>D2.1.C2. Se prohíbe expresamente en el código ético la utilización de prácticas ilegales tales como el soborno, corrupción, extorsión, coima y doble contabilidad.</p> <p>D2.1.C3. La cooperativa evita exponer públicamente sus compromisos éticos a sus grupos de interés por medio de material institucional, internet o de otra manera adecuada.</p> <p>D2.1.C4. Evita el reclutamiento y la selección de personal, así como la invitación directa de empleados de la competencia que beneficie a la cooperativa proporcionándoles información confidencial de la competencia.</p> <p>D2.1.C5. Posee mecanismos como las cláusulas de confidencialidad, o sanciones que eviten la marcha de su personal a entidades de la competencia directa.</p> <p>D2.1.C6. Ha acudido a algún juicio durante</p>
--	--	--	---

			<p>el pasado año.</p> <p>D2.1.C7. Ha acudido a algún acto de conciliación o mediación en el pasado año.</p> <p>D2.1.C8. Posee oficina para la defensa del consumidor.</p> <p>D2.1.C9. Capacita en la legislación que le está vinculada.</p> <p>D3.1.1. La política de comunicación comercial consta en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la cooperativa.</p> <p>D3.1.2. Informa de manera explícita las cualidades, características, riesgos, efectos del producto o servicio que ofrece.</p> <p>D3.1.3. Realiza previo análisis de piezas publicitarias para verificar la conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos.</p> <p>D3.1.4. ¿La política y las normas de relación con los clientes y consumidores constan en el código de conducta y/o declaración de valores?</p> <p>D3.1.5. Dispone de procedimientos para el análisis del ciclo de vida del producto o servicio para mejorar el impacto en la salud y seguridad de los clientes.</p> <p>D3.2.1. Mantiene programa especial con foco en salud y seguridad del consumidor/cliente de sus productos y servicios.</p> <p>D3.2.2. La cooperativa ha sido demandada por el incumplimiento de reglamentos relacionados a la salud y a la seguridad del consumidor/cliente.</p>
--	--	--	--

			<p>D3.2.3. Tiene un sistema de control de calidad para sus productos o servicios.</p> <p>D1.2.4. Considera los requerimientos de clientes con capacidades diferentes.</p> <p>D3.3.1. Ofrece el Servicio de Atención al Cliente (SAC) u otra forma de atención al público especializado para recibir y encaminar sugerencias, opiniones y reclamos relativos a sus productos y servicios.</p> <p>D3.3.2. Tiene implementado un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus clientes.</p>
--	--	--	--

Anexo 3. Matriz propuesta de los principios, dimensiones, variables e indicadores

