



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

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

TEMA:

**EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DEL DESEMPEÑO
COOPERATIVO CON ENFOQUE EN EL BUEN VIVIR EN
COTOPAXI Y TUNGURAHUA.**

AUTORA:

ZAMBRANO CEDEÑO MARYURY MARGARITA

TUTOR:

ING: WLADIMIR ALEXANDER PALACIOS ZURITA, M.Sc.

CALCETA, MAYO 2018

DERECHOS DE AUTORÍA

Maryury Margarita Zambrano Cedeño, declaro 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.

.....
MARYURY M. ZAMBRANO CEDEÑO

CERTIFICACIÓN DE TUTOR

Wladimir Alexander Palacios Zurita certifica haber tutelado la tesis **EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DEL DESEMPEÑO COOPERATIVO CON ENFOQUE EN EL BUEN VIVIR EN COTOPAXI Y TUNGURAHUA**, que ha sido desarrollada por Maryury Margarita Zambrano Cedeño, previa la obtención del título de Ingeniera Comercial, 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. Wladimir A. Palacios Zurita, M.Sc.

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del tribunal correspondiente, declaran que han aprobado la tesis **EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DEL DESEMPEÑO CON ENFOQUE EN EL BUEN VIVIR EN COTOPAXI Y TUNGURAHUA**, que ha sido propuesta, desarrollada y sustentada por Maryury Margarita Zambrano Cedeño, previa la obtención del título de Ingeniera Comercial, 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. Jenny I. Zambrano Delgado, M.Sc.

MIEMBRO

.....
Ing. Cesar H. Andrade Moreira, M.Sc.

MIEMBRO

.....
PhD. Cecilia Parra Ferié
PRESIDENTA

AGRADECIMIENTO

En primera instancia agradezco y doy gracias a Dios por permitirme cumplir este logro, iluminando mí caminar con sabiduría y no dejarme desistir en momentos difíciles.

A mi madre porque siempre estuvo presente apoyándome incondicionalmente con mi hijo a lo largo de mi vida universitaria, a mi padre adoptivo (+) que siempre tuvo una palabra de aliento para mí enseñándome que con fortaleza y fe se pueden cumplir las metas y sueños anhelados, a mi padre biológico (+) que de alguna manera u otra también contribuyo en mi formación.

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, por verme brindado una educación de calidad y a cada uno de los docentes que me acompañaron en el trayecto de mi etapa estudiantil.

Maryury M. Zambrano Cedeño

DEDICATORIA

Mi trabajo de tesis se lo dedico a Dios por cumplir este logro a mi hijo por ser esa persona importante de mi vida, mi fuente de inspiración y de orgullo para seguir batallando en esta vida.

A mis padres por su apoyo incondicional por enseñarme a ser una mujer fuerte y luchadora en la vida.

Maryury M. Zambrano Cedeño

CONTENIDO GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA	ii
CERTIFICACIÓN DE TUTOR	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
CONTENIDO GENERAL.....	vii
CONTENIDO DE CUADROS.....	ix
CONTENIDO DE FIGURAS.....	x
CONTENIDO DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN	xii
PALABRAS CLAVES	xii
ABSTRACT	xiii
KEY WORDS	xiii
CAPITULO I. ANTECEDENTES	14
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. JUSTIFICACIÓN	16
1.3. OBJETIVOS.....	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
1.4. IDEA A DEFENDER.....	18
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. ECONOMÍA SOCIAL	19
2.2. ECONOMÍA SOLIDARIA	20
2.3. ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA	21
2.4. LEY ORGÁNICA DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA	22
2.4.1. PRINCIPIOS DEL SECTOR ECONÓMICO POPULAR Y SOLIDARIO EN ECUADOR.....	23
2.4.2. CARACTERÍSTICAS Y PRINCIPIOS DIFERENCIADORES DE LAS ORGANIZACIONES DE LA EPS Y DEL SFPS	24
2.4.3. SECTOR ECONÓMICO POPULAR Y SOLIDARIO EN EL MARCO DEL SISTEMA ECONÓMICO SOCIAL Y SOLIDARIO.....	25
2.5. COOPERATIVISMO.....	27

2.5.1. ORIGEN DEL COOPERATIVISMO EN EL ECUADOR	28
2.5.2. ÉXITO COOPERATIVO	29
2.5.3. PRINCIPIOS COOPERATIVOS	30
2.5.4. COOPERATIVA	31
2.5.5. CARACTERÍSTICAS DE LAS COOPERATIVAS	32
2.5.6. FINES DEL COOPERATIVISMO	33
2.5.7. VALORES COOPERATIVOS	34
2.5.8. COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO	35
2.6. BUEN VIVIR	35
2.6.1. BUEN VIVIR EN ECUADOR	36
2.6.2. COMPONENTES DEL BUEN VIVIR	36
2.6.3. PRINCIPIOS DEL BUEN VIVIR	38
2.7. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	41
2.7.1. ASPECTOS QUE CARACTERIZAN A UNA EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE	41
2.7.2. PRINCIPIOS DE LA RSE	43
2.8. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	45
2.9. EVALUACIÓN	46
2.9.1. INSTRUMENTO DE EVALUACION	46
2.10. VARIABLES	47
2.10.1. CLASIFICACION DE LAS VARIABLES	48
2.11. DESEMPEÑO	50
2.11.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	50
2.11.2. MODELO DE EVALUACIÓN	51
2.12. BALANCE SOCIAL	52
2.12.1. CARACTERISTICAS DEL BALANCE SOCIAL	50
CAPITULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO	55
3.1. UBICACIÓN	55
3.2. DURACIÓN	55
3.3. VARIABLES EN ESTUDIO	56
3.3.1. VARIABLES INDEPENDIENTE	56
3.3.2. VARIABLES DEPENDIENTE	56
3.4. TIPOS DE INVESTIGACIÓN	56
3.4.1. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA	43
3.4.2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO	56

3.5. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	57
3.5.1. INDUCTIVO-DEDUCTIVO	57
3.5.2. MÉTODO CUALITATIVO	57
3.5.3. MÉTODO CUANTITATIVO	58
3.5.4. MÉTODO ANALÍTICO-SINTÉTICO	58
3.5.6. MÉTODO DE TORGERSON	58
3.6. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	59
3.6.1. ENTREVISTA.....	59
3.6.2. ENCUESTA.....	59
3.6.3. OBSERVACIÓN.....	60
3.6.4. TECNICA DE TRABAJO CON EXPERTOS	60
3.6.5. COEFICIENTE DE COMPETENCIA.....	60
3.7. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS	61
3.7.1. POBLACIÓN	61
3.7.2. MUESTRA.....	62
3.8. PROCEDIMIENTO	62
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	65
ANÁLISIS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO PROVINCIA COTOPAXI (LATACUNGA)	71
ANÁLISIS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO PROVINCIA TUNGURAHUA (AMBATO)	86
COMPARATIVO Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS COOPERATIVAS AHORRO Y CRÉDITO, PROVINCIA DE COTOPAXI Y TUNGURAHUA ...	102
DIRECTIVOS.....	102
SOCIOS Y EMPLEADOS	107
CÁPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	112
5.1. CONCLUSIONES.....	112
5.2. RECOMENDACIONES	113
BIBLIOGRAFÍA	114

CONTENIDO DE CUADROS

Cuadro 2. 1. Características de las cooperativas.....	32
Cuadro 2.2. Fines del cooperativismo.....	33
Cuadro 2.3. Características del balance social.....	41
Cuadro 4.1. Cooperativas de Cotopaxi.....	53

Cuadro 4.2. Cooperativas de Tungurahua	53
Cuadro 4.3. Identificación y caracterización de los expertos.....	54
Cuadro 4.4. Identificación y caracterización de los expertos.....	54
Cuadro 4.5. Coeficiente de competencia, expertos Cotopaxi.....	57
Cuadro 4.6. Coeficiente de competencia, expertos Tungurahua.....	57

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 2.1. Hilo conductor.....	19
Figura 2.2. Principios y características de la EPS y SFPS.....	24
Figura 2.3. Gráfico de indicadores del Buen Vivir.....	37
Figura 2.4. Esquema de los principios de la RSE.....	44
Figura 3.1. Esquema de la ubicación de las provincias de Tungurahua y Cotopaxi	55

CONTENIDO DE GRÁFICOS

Gráfico 4.1. Resultados encuestas directivos , Principio 1.....	71
Gráfico 4.2. Resultados encuestas socios	72
Gráfico 4.3. Resultados encuestas empleados	72
Gráfico 4.4. Resultados encuestas directivos , Principio 2.....	72
Gráfico 4.6. Resultados encuestas socios	73
Gráfico 4.5. Resultados encuestas empleados	73
Gráfico 4.7. Resultados encuestas directivos , Principio 3.....	74
Gráfico 4.9. Resultados encuestas socios	75
Gráfico 4.8. Resultados encuestas empleados	75
Gráfico 4.10. Resultados encuestas directivos , Principio 4.....	76
Gráfico 4.12. Resultados encuestas, socios	76
Gráfico 4.11. Resultados encuestas empleados	76
Gráfico 4.13. Resultados encuestas directivos , Principio 5.....	77
Gráfico 4.14. Resultados encuestas socios	78
Gráfico 4.15. Resultados encuestas empleados	78
Gráfico 4.16. Resultados encuestas directivos , Principio 6.....	78
Gráfico 4.18. Resultados encuestas socios	79
Gráfico 4.17. Resultados encuestas empleados	79
Gráfico 4.19. Resultados encuestas directivos , Principio 7.....	80
Gráfico 4.21. Resultados encuestas socios	81
Gráfico 4.20. Resultados encuestas empleados	81
Gráfico 4.22. Resultados encuestas directivos , Principio 8.....	82
Gráfico 4.24. Resultados encuestas socios	83
Gráfico 4.23. Resultados encuestas empleados	83
Gráfico 4.25. Resultados encuestas, directivos Principio 9.....	84
Gráfico 4.26. Resultados encuestas socios	85

Gráfico 4.27. Resultados encuestas empleados	85
Gráfico 4.28. Resultados encuestas directivos , Principio 1.....	86
Gráfico 4.30. Resultados encuestas socios	87
Gráfico 4.29. Resultados encuestas empleados	87
Gráfico 4.31. Resultados encuestas directivos , Principio 2.....	88
Gráfico 4.33. Resultadocencuestas socios	89
Gráfico 4.32. Resultados encuestas empleados	89
Gráfico 4.34. Resultados encuestas directivos , Principio 3.....	89
Gráfico 4.35. Resultados encuestas socios	90
Gráfico 4.36. Resultados encuestas empleados	90
Gráfico 4.37. Resultados encuestas directivos , Principio 4.....	91
Gráfico 4.39. Resultados encuestas socios	92
Gráfico 4.38. Resultados encuestas empleados	92
Gráfico 4.40. Resultados encuestas directivos , Principio 5.....	93
Gráfico 4.41. Resultados encuestas socios	94
Gráfico 4.42. Resultados encuestas empleados	94
Gráfico 4.43. Resultados encuestas directivos, Principio 6.....	94
Gráfico 4.45. Resultados encuestas socios	95
Gráfico 4.44. Resultados encuestas empleados	95
Gráfico 4.46. Resultados encuestas directivos , Principio 7.....	96
Gráfico 4.47. Resultados encuestas socios	97
Gráfico 4.48. Resultados encuestas empleados	97
Gráfico 4.49. Resultados encuestas directivos , Principio 8.....	98
Gráfico 4.50. Resultados encuestas socios	99
Gráfico 4.51. Resultados encuestas empleados	99
Gráfico 4.52. Resultados encuestas directivos, Principio 9.....	100
Gráfico 4.54. Resultados encuestas socios	101
Gráfico 4.53. Resultados encuestas empleados	101
Gráfico 4.55. Valor Promedio por Principio (directivos) Cotopaxi y Tungurahua	102
Gráfico 4.56. Valor Promedio por Principio (socios) Cotopaxi y Tungurahua.	107
Gráfico 4.57. Valor Promedio por Principio (empleados) Cotopaxi y Tungurahua.....	107

RESUMEN

En la presente investigación se evaluaron las variables del desempeño cooperativo de las cooperativas de ahorro y crédito de las provincias de Cotopaxi y Tungurahua para conocer su incidencia social y si estas propenden al logro del Buen Vivir de sus asociados y la comunidad. Para el desarrollo de esta investigación se efectuaron 3 fases las cuales fueron la identificación de las variables del desempeño cooperativo, la estructuración de la herramienta de investigación y la aplicación de la herramientas de evaluación de las variables del desempeño cooperativo, en donde cada una de las fases se ejecutaron las actividades planteadas por los investigadores, como la recopilación de información bibliográfica en base a los principios del cooperativismo, Economía Popular y Solidaria, responsabilidad empresarial y los principios del Buen Vivir con la finalidad de poder sustentar la investigación de las variables en estudio, se desarrollaron fue la entrevistas a los directivos para que estos dieran la respectiva autorización para proceder al desarrollo de la investigación, proporcionándonos información de cada una de las cooperativas como el número total de asociados y empleados que constituyen dichas organizaciones, para luego tomar una pequeña muestra de esta población, una vez establecida la muestra de asociados y empleados se procedió a evaluar dicha población, como proceso de la investigación se tabularon los datos obtenidos por los encuestados de este sector cooperativo, lo que se pudo constatar que estas organizaciones se encuentran en dirección del cumplimiento de los principios establecidos por la ACI, Economía Popular y Solidaria, Responsabilidad Social Empresarial y Buen Vivir.

PALABRAS CLAVES

Desempeño cooperativo, evaluación, variables, Economía Popular y Solidaria, Buen Vivir.

ABSTRACT

In the present study, the variables of the cooperative performance of the savings and credit cooperatives of the provinces of Cotopaxi and Tungurahua were evaluated to determine their social impact and whether they tend to achieve the Good Living of their members and the community. For the development of this research, three phases were carried out, which were the identification of the cooperative performance variables, the structuring of the research tool and the application of the evaluation tools of the cooperative performance variables was carried out the activities proposed by the researchers, such as the compilation of bibliographic information based on the principles of cooperativism, Popular and Solidarity Economy, corporate responsibility and the principles of Good Living in order to sustain the research of the variables under study. Another of the activities developed was the interviews with the directors so that they could give the respective authorization to proceed with the development of the investigation, providing us with information on each one of the cooperatives as the total number of members and employees that make up these organizations, to then take a small sample of this population. Once our own population of members and employees was established, we proceeded to evaluate this population, as a process of research we tabulated the data obtained by respondents in this cooperative sector, which could be seen that these organizations are in the direction of compliance with the principles established by the ICA, Popular and Solidarity Economy, Corporate Social Responsibility and Good Living.

KEY WORDS

Cooperative performance, evaluation, variables, Popular and and Solidarity Economy, Good Living.

CAPITULO I. ANTECEDENTES

En el presente capítulo se argumenta el planteamiento y justificación del problema en donde se detalla el porqué de la investigación y de cómo surgió la idea de efectuar este estudio relacionado con el desempeño cooperativo en las organizaciones seleccionadas.

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El movimiento cooperativo nace en Rochdale, Inglaterra a mediados del siglo XIX (1884) a partir de la llamada revolución industrial, se crea la primera sociedad de consumo por los pioneros de esta nación, cuando el orden mundial económico presume de cambios para las sociedades productivas, con la idea de que sus socios tuvieran acceso a las mejores condiciones posibles, como el precio y la calidad, de esta manera evitando los intermediarios, para la maximización de las rentas de las mismas. Seguidamente surgieron otras cooperativas en Francia, España, entre otros países europeos. Entre los primeros grandes pensadores del cooperativismo se encuentran Robert Owen, Charles Fourier y Friedrich Wilhelm, (inglés, francés y alemán), dando una solución crítica a los problemas sociales y culturales respondiendo a las necesidades de la época contemporánea a través de la cooperación mutua y equitativa de los individuos (Ruiz, s.f.).

El cooperativismo arrancó formalmente en el Ecuador a inicios del siglo XX, con el nacimiento de varias cooperativas tales como de consumo, producción, ahorro y crédito, promovidas por el Estado, teniendo como objetivo la organización social, sin perseguir finalidad de lucro (Miño, 2013).

El artículo 1 de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, aprobada en 2011, define como una forma de organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, y consumo de bienes y servicios

para satisfacer necesidades y generar ingresos, esta es una forma de organización que se basa en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegio al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad (SEPS, 2015).

En la provincia de Cotopaxi y Tungurahua existen alrededor de 253 cooperativas de ahorro y crédito, (SEPS, 2015), que se encuentra en plena expansión, gracias a la activa participación en el desarrollo de la comunidad, combatiendo el índice de marginalidad de pobreza, con la ayuda de herramientas de evaluación y control financiero, prevaleciendo una economía más sostenible y fiable para el sector. Uno de los principales problemas en este tipo de organizaciones es que un gran número de ellas no están aportando a los principios universales del cooperativismo (Miño, 2013), lo que provoca que este tipo de sociedades se desvíen de su principal objetivo con el que fueron creadas, ya que estas fueron establecidas bajo los principios de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), por otra parte también se busca saber si estas entidades están encaminadas hacia los principios del Buen Vivir, que mejora las condiciones de vida de sus asociados, con la distribución justa de su riqueza promoviéndose hacia una economía más solidaria por encima del capital.

El artículo 283 de la constitución establece que el sistema económico es social y solidario, lo que garantiza la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el Buen Vivir, este sistema es integrado por las formas de organización económica pública, privada mixta popular y solidario y las demás que la Constitución determine. La economía popular y solidaria se regula de acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios.

Es por estas razones que nace la idea de evaluar el desempeño cooperativo en estas organizaciones para conocer el desarrollo social del sector. En esta investigación se utilizó métodos y herramientas científicas que permitió a conocer el bienestar de sus asociados y el de la comunidad, de esta manera se

pudo direccionar a las cooperativas hacia el cumplimiento de los principios universales del cooperativismo, principios del Buen Vivir y Economía Popular y Solidaria.

Con estos antecedentes se planteó la siguiente pregunta como del problema.

¿Cómo evaluar las variables del desempeño cooperativo en el sector ahorro y crédito con enfoque en el Buen Vivir en las provincias de Cotopaxi y Tungurahua?

1.2. JUSTIFICACIÓN

Es importante destacar que las cooperativas, desde su inicio y en su proceso de desarrollo han establecido diversas formas de integración es así como en 1895 se organizó en Europa la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), institución reguladora del cooperativismo internacional, que en 1937 se encargó de revisar las reglas expuesta por los fundadores antes mencionados, dándoles una redacción, hasta llegar a los siete principios cooperativos que se conocen hoy en día (Ruiz, s.f.).

Esta investigación se justifica en lo legal, ya que toda organización que ejercen actividades económicas de producción de bienes y servicios se encuentra bajo la supervisión de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, con el cumplimiento de los principios universales que las cooperativas a nivel mundial deben regirse, por otra parte estas organizaciones se encuentran relacionadas con el objetivo 8 del Plan Nacional para el Buen Vivir, como es: “consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible, así estas organizaciones se basan en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad al trabajo y al ser humano ligándose al Buen Vivir”. Además el artículo 21 de la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria establece que...” las cooperativas, en su actividad y relaciones, se sujetaran a los principios establecidos por la ley y los valores y principios universales del cooperativismo y a las prácticas de buen gobierno corporativo”.

En el ámbito social se justifica, dado que las cooperativas están conformadas por personas naturales y jurídicas, quienes inducen a la organización a mejorar su estado económico, social y cultural, apoyándose en los principios del Buen Vivir, el nuevo régimen de desarrollo para la concepción de sus valores y principios, garantizando la producción y reproducción de las condiciones materiales y humanísticas que permitan el Buen Vivir de la ciudadanía.

Se justifica metodológicamente en base a los métodos, técnicas y tipos de investigación que se aplicaron en este trabajo tales como: investigación de campo, bibliográfica, los métodos utilizados fueron inductivo-deductivo, cuantitativo-cualitativo, analítico-sintético y los de trabajo con expertos como Torgerson, ya que estos elementos metodológicos permitieron partir de lo general a lo específico, obteniéndose resultados prácticos relevantes y de gran pertinencia para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar las variables del desempeño cooperativo de ahorro y crédito con enfoque en el Buen Vivir en las provincias de Cotopaxi y Tungurahua.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las variables existentes en el entorno para la medición del desempeño cooperativo en las provincias de Cotopaxi y Tungurahua.
- Estructurar la herramienta para la evaluación de las variables del desempeño cooperativo de ahorro y crédito en las provincias de Cotopaxi y Tungurahua.
- Aplicar la herramienta de evaluación de las variables, para la determinación del desempeño que tienen las cooperativas de ahorro y crédito en las provincias de Cotopaxi y Tungurahua.

1.4. IDEA A DEFENDER

La evaluación de las variables del desempeño cooperativo en las cooperativas de ahorro y crédito responde al enfoque del Buen Vivir en las provincias de Cotopaxi y Tungurahua.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

Este capítulo de la investigación tiene por objeto sustentar la investigación científicamente, mediante la búsqueda de información bibliográfica, tal como se muestra en el hilo conductor reflejado en la figura 2.1.

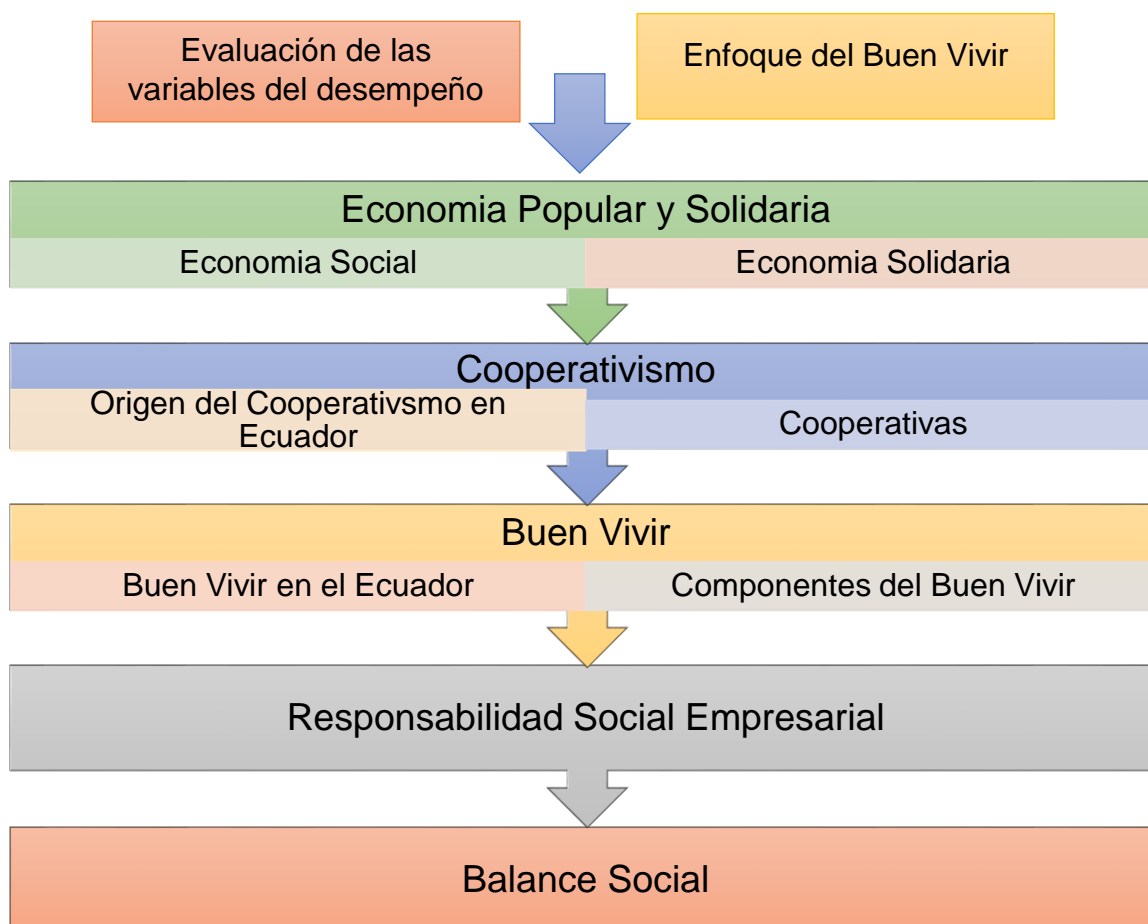


Figura 2.1. Hilo conductor.
Fuente: Elaboración propia.

2.1. ECONOMÍA SOCIAL

La Economía Social es uno de los conceptos con mayor antigüedad, éste aparece en estudios económicos en el siglo XIX, de autores como John Stuart Mil y León Walras para denominar a “las organizaciones creadas para responder a los problemas sociales generados por el sistema capitalista, estas

organizaciones son conocidas como cooperativas, mutualidades y asociaciones las cuales conforman el núcleo de la Economía Social”.

En los 70 la Economía Social era un concepto vinculado a la literatura francesa, en 1980 el Comité Nacional “l'union des activités coopératives mutuelles et associatives” definido como “entidades no pertenecientes al sector público que con funcionamiento y gestión democráticos e igualdad de derechos y deberes de los socios, practican un régimen especial de propiedad y distribución de las ganancias, empleando los excedentes para el crecimiento de la entidad y la mejora de los servicios a los socios y a la sociedad”. (Monzón, 2006, citado por Pozo, 2014).

Desde otra conceptualización se define a la economía social como: un conjunto de actividades económicas y prácticas sociales que buscan garantizar la satisfacción de las necesidades básicas (tanto materiales como inmateriales), impulsando la mejora de las condiciones de vida y ambiente humano, así como la solidaridad, la asociatividad y las formas de gestión económica democráticas (Lenardón,2013).

Por lo tanto, la economía social es un factor muy importante que toda organización debe poseer, ya que este es el factor que conforma una organización para poder producir bienes y servicios, con un mismo fin tanto social como económico, de esta manera se crean lazos fraternales y solidarios en la comunidad asumiéndose con responsabilidad y transparencia en el manejo de su recurso.

2.2. ECONOMÍA SOLIDARIA

Según el sociólogo francés Jean Louis Laville (1998), citado por Pozo (2014) el concepto de Economía Solidaria surgió en Europa para denominar a las organizaciones (cooperativas, mutualistas y asociaciones) que se formaron como respuesta a la crisis que enfrentó el modelo vigente en ese entonces, el cual se destacaba por la separación y la jerarquización entre el Estado y el

Mercado donde se le otorgaba a éste último la responsabilidad del funcionamiento económico, esto condujo a la creación de varios problemas que originaron desigualdades entre la población; es por esto que la creación de estas organizaciones trató de resolver dificultades como el desempleo y las diversas necesidades insatisfechas por el mercado y el insipiente sector público en ese momento existente, agrupando a una diversidad de actores sociales que habían sido relegados.

Se entiende por Economía Social y Solidaria (ESS) al conjunto de formas y prácticas económicas, individuales o colectivas en la que sus integrantes se unen para producir, intercambiar comercializar y consumir bienes y servicios que les permitan satisfacer sus necesidades y generar ingresos, privilegiando al ser humano, como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza y por encima de la acumulación de capital (Borda, 2015).

Estos dos conceptos responden que la economía solidaria es un grupo de personas que se unen voluntariamente ya sea individual o colectivamente para producir, intercambiar y comercializar bienes o servicios, satisfaciendo así sus necesidades y el de la sociedad, pretendiendo incorporar en la gestión de la economía social los valores y principios haciendo una economía equitativa y justa para la sociedad.

2.3. ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

La Economía Social y Solidaria fomenta la cultura de la cooperación promoviendo empresas cooperativas y un modelo de redes horizontales, participativas, democráticas, de confianza; promueve la articulación de relaciones en red que se caractericen por la misma cultura y valores de cooperación que se pretende fomentar en la sociedad; socializar la información de las buenas prácticas para el mutuo enriquecimiento; compartir conocimientos para aprender y crecer; compartir los recursos de las organizaciones, los espacios físicos o bienes materiales. La puesta en común

de informaciones, conocimientos, experiencias, preocupaciones, fracasos, etc., consolida relaciones transparentes y de confianza mutua, porque ésta se genera sobre la base de los hechos. Fomentar redes como espacios de desarrollo y crecimiento mutuo mejora las relaciones entre sus miembros, creando iniciativas comunes, tanto hacia el interior como hacia fuera con otras entidades participando en eventos, proyectos o en causas comunes, buscando tener una incidencia política significativa en el entorno (Guridi y Mendiguren, 2014).

La economía popular y solidaria tiene dos segmentos: la no financiera integrada principalmente por cooperativas de producción, transporte, vivienda, servicios etc. Así también por asociaciones de producción principalmente en el área agrícola y ganadera. En el segmento financiero se encuentran las cooperativas de ahorro y crédito, cajas de ahorro y bancos comunales, se estima que la economía solidaria genera empleo a 3000.000 de personas (Ryder, 2013).

La economía popular y solidaria es una forma distinta de producir, comercializar y consumir. Todas son experiencias asociativas en donde está el acceso a iguales condiciones a la tierra, al crédito, al conocimiento, a la tecnología, en esta economía prima la posibilidad de garantizar la vida y la reproducción de la vida y no es primordial el sentido de lucro y lucro sin fin que es la lógica de las entidades capitalistas (Tola, 2014).

Este tipo de economía busca satisfacer las necesidades materiales e inmateriales de la población, teniendo como pilar fundamental preservar la solidaridad, el respeto y la responsabilidad entre sí, permitiendo mejorar la calidad de vida de la sociedad, por encima de la acumulación del capital.

2.4. LEY ORGÁNICA DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

Desde el 2011, se reconoce, a través de la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria (LOEPS), a la EPS como una forma de organización económica en

la que sus integrantes, ya sea individual y colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios mediante relaciones basadas en la solidaridad, cooperación y reciprocidad, situando al ser humano como sujeto y fin de su actividad, (Art. 1).

La LOEPS tiene por objeto, reconocer, fomentar y fortalecer la Economía Popular y Solidaria y el Sector Financiero Popular y Solidario en su ejercicio y relación con los demás sectores de la economía y con el Estado. De igual forma busca potenciar las prácticas de la economía popular y solidaria que se desarrollan en las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades, y en sus unidades económicas productivas para alcanzar el Sumak Kawsay. Además, la LOEPS establece un marco jurídico común para las personas naturales y jurídicas que integran la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario (SEPS, 2015).

A través de la mencionada Ley, se busca instituir el régimen de derechos, obligaciones y beneficios de las personas y organizaciones sujetas a esta ley y, establecer la institucionalidad pública que ejercerá la rectoría, regulación, control, fomento y acompañamiento.

Según la mencionada Ley, en su Art. 4, se determina que las personas y organizaciones, en el ejercicio de sus actividades, se guiarán por los siguientes principios, según corresponda:

2.4.1. PRINCIPIOS DEL SECTOR ECONÓMICO POPULAR Y SOLIDARIO EN ECUADOR

La Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria (2015) establece ocho principios con un carácter más local, para todas las organizaciones del sector económico popular y solidario en Ecuador, la LOEPS establece que toda organización de este sector debe cumplir para ser identificada como tal:

- La búsqueda del Buen Vivir y el bienestar común.
- La prelación del trabajo sobre el capital y de los intereses colectivos sobre los individuales.
- El comercio justo y el comercio ético y responsable.
- La equidad de género.
- El respeto a la identidad cultural.
- La autogestión.
- La responsabilidad social y ambiental.
- La solidaridad y rendición de cuentas.
- La distribución equitativa y solidaria de los excedentes.

2.4.2. CARACTERÍSTICAS Y PRINCIPIOS DIFERENCIADORES DE LAS ORGANIZACIONES DE LA EPS Y DEL SFPS

El siguiente figura 2.2. Presenta un análisis comparativo de los principios y características que permiten identificar a las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria (EPS) y del Sector Financiero Popular y Solidario (SFPS), y distinguirlos de las corporaciones privadas (SEPS, 2015):

ORGANIZACIONES EPS y SFPS	SOCIEDADES DE CAPITAL
Excedentes, ahorros	Utilidad, repartición
Membresía abierta y voluntaria	Directorio cerrado
Organización democrática: "un socio, un voto"	Organización y participación en base al porcentaje de aporte de capital
Participación e integración en: gestión, propiedad y desarrollo	
Participación económica equitativa de los socios (en beneficios)	Distribución de utilidad en base a al porcentaje de aporte de capital
Distribución de excedentes en forma de beneficios para el cumplimiento del balance social	
Autogestión, autocontrol, corresponsabilidad	Gestión, control, responsabilidad
Trabajo sobre capital	Capital sobre trabajo: mercado de trabajo
Propiedad colectiva de los factores productivos	Propiedad en base al porcentaje de aporte de capital
Educación y formación en valores y principios de EPS	Capacitación: planes de carrera
Compromiso con la comunidad y transformación social (aporte, permanencia y concentración geográfica)	Filantropía y responsabilidad social corporativa como estrategia organizacional
Intercooperación e intracooperación	Competencia de libre mercado
Transparencia en la información y rendición de cuentas	Información restringida a miembros del directorio

Figura 2.2. Principios y características de la EPS y SFPS.

Fuente: SEPS, 2015.

2.4.3. SECTOR ECONÓMICO POPULAR Y SOLIDARIO EN EL MARCO DEL SISTEMA ECONÓMICO SOCIAL Y SOLIDARIO

La Constitución de la República del Ecuador aprobada en 2008 define al sistema económico como Social y Solidario, reconociendo al ser humano como sujeto y fin de toda actividad económica. El sistema se encuentra integrado por las formas de organización económica: pública, privada, mixta, popular y solidaria (SEPS, 2012).

El sector económico popular y solidario está conformado por las organizaciones de los sectores: cooperativo, asociativo, comunitario, y las personas que son consideradas como unidades económicas populares. Si se pretende ubicar a estos agentes económicos en el contexto del sistema económico general, es necesario caracterizarlos de manera más precisa, en el ámbito de la LOEPS (SEPS, 2012).

2.4.4. FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

La Economía Popular y Solidaria está integrada por las organizaciones conformadas en los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios (SEPS, 2015).

- **Sector cooperativo**

El Art.21 de la LOEPS dice 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 (SEPS, 2015).

- **Sector asociativo**

El Art.18 de la LOEPS Son las asociaciones constituidas por personas naturales con actividades económicas productivas similares o complementarias, con el objeto de producir, comercializar y consumir bienes y servicios lícitos y socialmente necesarios, auto abastecerse de materia prima, insumos, herramientas, tecnología, equipos y otros bienes, o comercializar su producción en forma solidaria y auto gestionada bajo los principios de la economía popular y solidaria (SEPS, 2015).

- **Sector comunitario**

El Art.15 de la LOEPS Es el conjunto de organizaciones, vinculadas por relaciones de territorio, familiares, identidades étnicas, culturales, de género, de cuidado de la naturaleza, urbanas o rurales; o, de comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades que, mediante el trabajo conjunto, tienen por objeto la producción, comercialización, distribución y el consumo de bienes o servicios lícitos y socialmente necesarios, en forma solidaria y auto gestionada, bajo los principios de la economía popular y solidaria (SEPS, 2015).

- **Unidades económicas populares**

Son aquellas que se dedican a la economía del cuidado, los emprendimientos unipersonales, familiares, domésticos, comerciantes minoristas y talleres artesanales; que realizan actividades económicas de producción, comercialización de bienes y prestación de servicios que serán promovidas fomentando la asociación y la solidaridad (SEPS, 2012).

2.4.5. IMPORTANCIA DE LA SUPERVISIÓN

El Sector de la EPS es fundamental para el desarrollo ecuatoriano, es así que con base en el Artículo 283 de la Constitución se establece que el sistema económico es social y solidario, y está integrado por las formas de organización pública, privada, mixta, popular y solidaria. Por tanto, dicho sector, requiere que el Estado la supervise, con una visión integral, su adecuado funcionamiento y sus requerimientos.

El 5 de junio de 2012, la SEPS inicia sus funciones como una entidad técnica de supervisión y control que busca el desarrollo, estabilidad y correcto funcionamiento de las organizaciones de este importante Sector de la economía, así como el bienestar de sus integrantes y la comunidad en general (SEPS, 2015).

2.5. COOPERATIVISMO

Un aspecto que ha sido incorporado de manera creciente en la legislación cooperativa continental es el reconocimiento del “acto cooperativo” como la forma peculiar de relación entre las cooperativas y sus asociados, la cual diferencia a las cooperativas de otras organizaciones. Los actos cooperativos son actos internos realizados entre las cooperativas y sus asociados en cumplimiento de sus objetivos, y difieren en cuanto a su naturaleza jurídica de los realizados entre las organizaciones comerciales y sus clientes (Mongrovejo et al., 2012 citado por Domínguez, y Bravo, 2016).

El Cooperativismo es una doctrina socio-económica que promueve la organización de las personas para satisfacer sus necesidades de manera conjunta. La participación del ser humano común, asumiendo un rol protagonista en los procesos socio-económico en la sociedad en que vive, se rige por valores y principios basados en el desarrollo integral del ser humano (COAC. Girón, 2016).

El cooperativismo como su palabra lo indica proviene del acto de cooperar, es decir que dentro de una organización debe existir la cooperación entre sus asociados; considerándose el cooperativismo como una herramienta de progreso para quienes ejercen esta actividad satisfaciendo sus necesidades de manera conjunta.

2.5.1. ORIGEN DEL COOPERATIVISMO EN EL ECUADOR

Según Miño, (2013) 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.

La primera, de tendencia marxista, que plantea que la historia de la humanidad es la historia de la lucha de clases cuya construcción última es el comunismo predicando una absoluta igualdad entre todos los seres humanos.

La segunda es el anarquismo que, en la misma época, depende la vuelta a un sistema de libre asociación de las comunidades rurales o urbanas, en el cual debe desaparecer la coacción estatal para que la libertad humana alcance el más completo desarrollo.

La tercera es el socialismo utópico, defensor de la reforma radical y pacífica del Sistema, mientras el comunismo y el anarquismo reivindican la destrucción total del sistema, el socialismo utópico reivindica una reforma social radical progresiva.

Otros reformadores plantean mejores o nuevas instituciones en el interior de la sociedad existente con el fin de que desplacen progresivamente a las empresas capitalistas y, en lugar de la competencia, se establezca la cooperación, Robert Owen, como empresario fabril, se propone demostrar a los otros industriales que se puede lucrar mejorando, a la vez, las condiciones de vida de los trabajadores. Para ello, disminuye la jornada laboral, aumenta los

salarios, prohíbe en la factoría el trabajo infantil, establece en la fábrica alojamiento para los obreros y abarata los artículos de consumo.

Las ideas de los pensadores del cambio no tardaron en trasladarse al campo de los hechos sociales. Durante el siglo XIX en numerosos países europeos se organizaron cooperativas creadas con el fin de conseguir la igualdad social por intermedio de la asociación. En la pequeña ciudad minera y textil de Rochdale, en la región del gran Manchester (Inglaterra), un grupo de huelguistas fracasados y despedidos de una factoría textil se reunieron en asamblea durante un tiempo para decidir colectivamente el destino de sus existencias, Charles Howarth, propuso discutir los defectos de los experimentos cooperativos anteriores, afirmarse en los principios enunciados por los precursores del socialismo y diseñar reglas prácticas de funcionamiento.

Para 1995, los principios del cooperativismo se actualizaron, por parte la Alianza Cooperativa Internacional (ACI),¹² aunque antes ya se desarrollaron algunas reuniones internacionales para la discusión de los principios, en los siguiente términos: adhesión voluntaria y abierta, gestión democrática por parte de los socios, participación económica de los socios, autonomía e independencia, educación, formación e información, cooperación entre cooperativas, interés por la comunidad.

2.5.2. ÉXITO COOPERATIVO

Como menciona García (2000) citado por Pedrosa y Hernández (2011) para que una organización de cualquier tipo sobreviva y tenga éxito deben existir un adecuado conjunto de principios, que sirvan de pautas o guías para la acción, sobre los que se basen todas sus políticas y actividades y sirvan para poner en práctica los valores de sus socios.

2.5.3. PRINCIPIOS COOPERATIVOS

Chiriboga (2014) citado por Ochoa, P. (2015) Los principios cooperativos son pautas generales por medio de las cuales las cooperativas ponen en práctica sus valores.

En concreto, afirma la ACI en dicha resolución que las economías nacionales necesitarán más elementos de independencia, democracia y participación para permitir que las personas tengan más dominio sobre sus vidas económicas y sociales. Por lo tanto, continúa, las cooperativas se volverán incluso más importantes, para más gente, en el futuro. Pueden cumplir su papel histórico de distribuir el poder económico de forma más amplia y justa (Atxabal, 2014).

- **Principio de adhesión voluntaria y abierta**

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.

- **Principio de control democrático de los socios**

Las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por los socios, los cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y las mujeres elegidos para representar y gestionar las cooperativas son responsables ante los socios. En las cooperativas de primer grado, los socios tienen iguales derechos de voto (un socio, un voto) y las cooperativas de otros grados están también organizadas de forma democrática.

- **Principio de participación económica de los socios**

Los socios contribuyen equitativamente al capital de sus cooperativas y lo gestionan de forma democrática. Por lo menos parte de ese capital debe ser propiedad común de la cooperativa. Normalmente, los socios reciben una compensación, si la hay, limitada sobre el capital entregado para adquirir la condición de socio. Los socios asignan los excedentes para todos o algunos de los siguientes fines: el desarrollo de su cooperativa, posiblemente mediante el establecimiento de reservas, parte de las cuales por lo menos serían

indivisibles; el beneficio de los socios en proporción a sus operaciones con la cooperativa; y el apoyo de otras actividades aprobadas por los socios.

- **Principio de autonomía e independencia**

Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda, gestionadas 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.

- **Principio de 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.

- **Principio de cooperación entre cooperativas**

Las cooperativas sirven a sus socios lo más eficazmente posible y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando conjuntamente mediante estructuras locales, nacionales, regionales, e internacionales.

- **Principio de interés por la comunidad**

Las cooperativas trabajan para conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades mediante políticas aprobadas por sus socios.

2.5.4. COOPERATIVA

En el año 1995, la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) aprobó una Declaración sobre la Identidad Cooperativa en el que incluye una definición del concepto de cooperativa, considerando un conjunto de valores y principios fundamentales para la orientación del movimiento cooperativo de estas organizaciones a comienzos del siglo XXI. La definición aprobada es la siguiente:

Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se unen voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales por medio de una empresa de propiedad conjunta democráticamente gestionada (Ladizesky, 2016).

Para Romero y Tuimil (2011) citado por Alava y Navarrete (2016) una cooperativa es un grupo de personas que atendiendo a necesidades comunes decide encararlas conjuntamente a través de una asociación. El objetivo de este grupo de personas es satisfacer esas necesidades organizando los recursos de esa asociación que crearon, siendo ellos mismos responsables de su gestión, convirtiendo esa responsabilidad individual en responsabilidad colectiva.

Se puede definir que una cooperativa es una sociedad autónoma de personas naturales o jurídicas, que se unen voluntariamente para cubrir sus necesidades económicas, sociales y culturales por medio de una sociedad democráticamente controlada, velando por el bien común de sus asociados sin ánimo de lucro.

2.5.5. CARACTERÍSTICAS DE LAS COOPERATIVAS

En base a la revisión bibliográfica realizada de autores que han escrito trabajos científicos sobre el cooperativismo se realiza mediante el cuadro 2.1 una síntesis de las características que manifiestan las cooperativas.

Cuadro 2. 1. Características de las cooperativas.	
AUTOR	CARACTERÍSTICAS DE LAS COOPERATIVAS
Ramón Bastidas (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Cada socio tiene un voto independientemente de cuál sea su participación en el capital social. • Las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por sus socios, que participan activamente en la fijación de las políticas de actuación y la toma de decisiones. • Compromiso con la educación, la formación y la promoción de los valores cooperativos, y con la comunidad que la rodea. • Este tipo de actividades implantadas desde el origen del cooperativismo potencian el carácter socialmente responsable de estas empresas.

Accovi (2005)	<ul style="list-style-type: none"> • Hay algunos rasgos que caracterizan a las cooperativas, entre ellos tenemos: Son grupos de personas que se asocian voluntariamente para hacer algo que individualmente no podrían hacer; • Se administra democráticamente; • Proveen bienes o servicios que son necesarios o deseables en la vida de la comunidad; • Operan sobre la base de la ayuda mutua, esto es la gente trabajando unida para la solución de sus problemas; • Realizan actividades con la mira de prestar sus servicios y no con el propósito de obtener beneficios.
IBERLEY, (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Las sociedades cooperativas están reguladas por la Ley 27/1999, de 16 de julio para cooperativas de ámbito estatal. Las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias poseen legislaciones propias. • La sociedad cooperativa ha de constituirse mediante escritura pública. • El capital social mínimo para su constitución se establecerá en los Estatutos, debiendo estar totalmente desembolsado desde su constitución, y lo formarán las aportaciones de los socios. • En las cooperativas de primer grado el importe total de las aportaciones de cada socio no podrá exceder de un tercio del capital social, excepto cuando se trate de sociedades cooperativas, entidades sin ánimo de lucro o sociedades participadas mayoritariamente por cooperativas. • Los socios sólo responderán por las deudas sociales con las aportaciones al capital social suscrito, desembolsadas o no en su totalidad. Ver sentencia nº TS, Sala de lo Social, de 13/07/2009, Rec. 3554/2008.

Fuente: Elaboración propia en base a autores citados.

2.5.6. FINES DEL COOPERATIVISMO

Según las fuentes bibliográficas consultadas de autores que han realizado trabajos científicos sobre el cooperativismo hemos encontrado los fines del mismo mostrándose en el cuadro 2.2. De esta investigación.

Cuadro 2.2. Fines del cooperativismo.

AUTOR	CARACTERISTICAS
Ácimas y Gadea (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las leyes vigentes en España establecen la obligación de destinar una parte de los excedentes anuales a la constitución de este fondo. • La LCCNT también exige el destino de una parte de los excedentes disponibles a la constitución del fondo y congruentemente con los principios reseñados señala en el artículo 74.1: que el fondo de educación y promoción se destinara, en aplicación de las líneas básicas por los estatutos sociales o la asamblea general.
Accovi (2005)	<ul style="list-style-type: none"> • Alcanzar la hermandad práctica para ayudarse mutuamente en los asuntos económicos. • Es una doctrina que permite estudiar permanentemente los problemas económicos y sociales, para ayudar al crecimiento personal y social. • Alcanzar la Práctica de la solidaridad en busca de una sociedad justa y feliz (Accovi, 2005).

ACI, (2013)

- Fomentar el movimiento cooperativo internacional, basado en la autoayuda y la democracia;
 - promover y proteger los valores y principios cooperativos;
 - facilitar el desarrollo de relaciones económicas y demás relaciones de beneficio mutuo entre sus organizaciones miembros;
 - Fomentar el desarrollo sostenible de la persona y favorecer el progreso económico y social de los pueblos contribuyendo así a la paz y seguridad mundiales; y
 - promover la igualdad entre hombres y mujeres en todas las tomas de decisiones y actividades en el marco del movimiento cooperativo.
-

Fuente: Elaboración propia en base a los autores citados.

2.5.7. VALORES COOPERATIVOS

Para Accovi (2005) las cooperativas están basadas en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. En la tradición de sus fundadores, los socios cooperativos hacen suyos los valores éticos de la honestidad, la transparencia, la responsabilidad social y el amor al prójimo.

- **Ayuda mutua:** se pasa de la "Ayuda Mutua" al concepto de valor "Autoayuda" que plantea que cada persona puede y debería esforzarse por controlar su destino.
- **Responsabilidad:** Forma parte de la dignidad humana y se aprende en el núcleo familiar; asimismo el objetivo de una cooperativa es dar un servicio de calidad a sus propios dueños (socios).
- **Democracia:** Las asociaciones cooperativas se rigen mediante las más limpias y depuradas normas democráticas: libre manifestación de la voluntad de cada persona con igual valor a la de los demás.
- **Igualdad:** De oportunidades entre asociados y asociadas, en derechos y obligaciones con la cooperativa, así como las ganancias que reciban de acuerdo a sus transacciones con la cooperativa.
- **Solidaridad-Equidad:** Donde la solidaridad está orientada hacia adentro (sus asociados) porque las cooperativas tienen un interés mutuo (Accovi, 2005).

2.5.8. COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO

Según Espín (2009) citado por Álava, P. y Navarrete, E. (2016) la cooperativa se forma por un conjunto de personas que tiene un fin común y que se unen para alcanzar. Se basan en la actividad humana solidaria y en los principios de equidad y justicia. Se trata de empresas con características particulares como una completa autonomía y democracia entre sus miembros lo que se refleja en hechos como que cada socio representa un voto sin importar el monto de sus aportaciones ni su antigüedad.

De conformidad con el Art. 81 de la LOEPS, son cooperativas de ahorro y crédito aquellas organizaciones formadas por personas naturales o jurídicas que se unen voluntariamente con el objeto de realizar actividades de intermediación financiera y de responsabilidad social con sus socios y, previa autorización de la superintendencia, con clientes o terceros con sujeción a las regulaciones y a los principios reconocidos en la presente ley (Pilataxi, 2015).

2.6. BUEN VIVIR

A partir de la Constitución de la República del Ecuador se puede conceptualizar el constructo Buen Vivir como el goce efectivo de los derechos de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, en un marco de democracia participativa, en el que prevalece el bien común, el interés general y la convivencia armónica ciudadana y con la naturaleza (derechos de la naturaleza) (INEC, 2015).

Por otra parte Gudynas y Acosta (2011) citado por Redibec (2013) el Buen Vivir se define como una “oportunidad para construir otra sociedad sustentada en la convivencia del ser humano en diversidad y armonía con la naturaleza, a partir del reconocimiento de los diversos valores culturales existentes en cada país y en el mundo”.

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 (Senplades, 2013).

Se puede entender el Buen Vivir como el goce efectivo de los derechos de las personas, en donde la perspectiva planteada es que no haya discriminación alguna, un buen trato en la sociedad, para así tener una vida digna llena de libertad y armonía con la naturaleza.

2.6.1. BUEN VIVIR EN ECUADOR

En el caso de Ecuador, el Buen Vivir forma parte de una larga búsqueda de alternativas de vida fraguadas en el calor de las luchas populares, particularmente indígenas, desde mucho antes de que accediera a la presidencia Rafael Correa. Sus contenidos apuntan a transformaciones de fondo en la sociedad, economía, política y en la relación con la naturaleza. Se articularon con agendas de otros movimientos, en un heterogéneo conglomerado con fuerzas sobre todo urbanas, hasta cristalizar en el proceso constituyente de 2007 y 2008 (Gudynas y Acosta, 2011 citado por Domínguez y Bravo, 2016).

2.6.2. COMPONENTES DEL BUEN VIVIR

A partir de la conceptualización, se desprenden tres componentes principales del Buen Vivir: armonía interna de las personas, armonía social con la comunidad y entre comunidades y armonía con la naturaleza. Estos tres componentes servirán como los principales ejes organizadores del sistema de indicadores del Buen Vivir y sus subsistemas.

El trabajo preliminar realizado hasta la fecha propone un sistema de indicadores del Buen Vivir en lugar de un índice compuesto del Buen Vivir, aunque esto último puede ser desarrollado a posteriori en función de la disponibilidad de información. El sistema está compuesto de tres subsistemas

que corresponden a cada uno de los componentes y unidades de análisis del Buen Vivir: armonía interna de las personas, armonía con la comunidad y entre comunidades y armonía con la naturaleza.

Esta propuesta del sistema de indicadores del Buen Vivir es preliminar y servirá como insumo para el análisis y deliberación en la Comisión Interinstitucional de Estadísticas del Buen Vivir, que es el espacio con el que cuenta el INEC para consensuar estadísticas con diversos actores y oficializarlas.

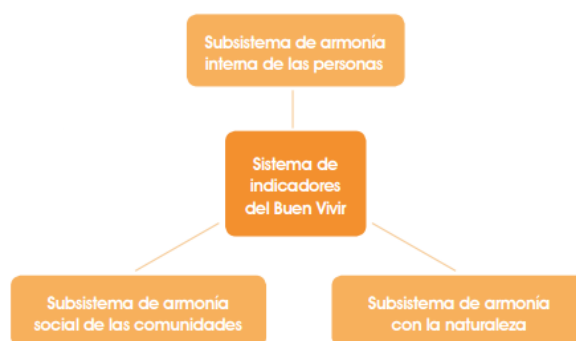


Figura 2.3. Gráfico de indicadores del Buen Vivir.
Fuente: León, 2015 citado por INEC, 2015.

- **Armonía interna de las personas:** La armonía interna de las personas requiere el equilibrio o balance entre los aspectos materiales y objetivos y los aspectos subjetivos y espirituales de sus vidas. Hidalgo, Arias y Ávila sostienen que la corriente indigenista ecuatoriana plantea que para “poder obtener del territorio los recursos necesarios para el Sumak Kawsay el indígena (runa) necesita tener fortaleza interior (sámai), conducta equilibrada (sasi), sabiduría (yachai), capacidad de comprensión (ricsima), visión de futuro (muskui), perseverancia (ushai) y compasión (llakina)”. Estas cualidades los indígenas las adquieren de la yachachina, es decir, de los mitos y experiencia comunitaria (Hidalgo& Ávila, 2014 citado por INEC, 2015).
- **Armonía social con la comunidad y entre comunidades:** La armonía social implica el equilibrio o balance entre las personas y entre las comunidades de seres humanos (Coraggio, 2011). Implica reconocer a los otros como condición necesaria de nuestra propia vida como individuos. Es

decir, el Buen Vivir, en tanto vida en plenitud, comprende una vida de individuos en sociedad (Coraggio, 2014). De acuerdo con Hidalgo, Arias y Ávila, la corriente indigenista plantea que el Sumak Kawsay “es un vivir en comunidad, un convivir; no puede existir una vida plena al margen de una comunidad, pues en ella se materializan las diferentes formas de solidaridad y de respeto a la naturaleza que permiten la consecución y el mantenimiento del Sumak Kawsay” (Hidalgo & Ávila, 2014 citado por INEC, 2015).

- **Armonía con la naturaleza**

La armonía con la naturaleza comprende el equilibrio o balance entre los seres humanos y la naturaleza (Coraggio, 2011). En este caso, el Buen Vivir como vida plena trasciende la vida de los seres humanos e incluye y valora la vida de otros seres no humanos como animales y plantas. No obstante, si bien la naturaleza tiene valor intrínseco, no está desvinculada de los seres humanos que forman parte de ella. Un componente importante del Sumak Kawsay es la espiritualidad y lo sagrado. En efecto, la Pacha Mama o Madre Tierra es considerada sagrada y como el espíritu de la naturaleza o del universo. En el entendimiento de la naturaleza se encuentra inmerso el principio de suficiencia: “tomar de la naturaleza solo lo necesario para subsistencia” (INEC, 2015).

2.6.3. PRINCIPIOS DEL BUEN VIVIR

La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2012) establece 10 principios del Buen Vivir que son los siguientes:

- **Hacia la unidad en la diversidad:** Uno de los aspectos centrales en la concepción del Buen Vivir es su dimensión colectiva, que incorpora la relación armónica entre los seres humanos y con la naturaleza. Sin embargo, en sociedades marcadas por la historia colonial y la dominación, las posibilidades de vivir juntos en comunidad pasan primero por poder construir esa comunidad de todos y todas.

- **Hacia un ser humano que desea vivir en sociedad:** Este principio define el espacio de realización social como aquel en que el individuo puede pensarse y recrearse en relación con los demás. Al definir este espacio tenemos que reflexionar en torno a las distancias justas e injustas que separan a unos de otros, lo que nos hace conscientes de que ser poseedores de derechos implica necesariamente tener obligaciones hacia los otros. Asociado a tal concepción de individuo, adherimos una concepción de la libertad que define la realización de las potencialidades de cada individuo como una consecuencia de la realización de las potencialidades de los demás.
- **Hacia la igualdad, la integración y la cohesión social:** Al ser el individuo un ser social, se propone retomar a la sociedad como unidad de observación e intervención y a la igualdad, inclusión y cohesión social como valores que permiten promover el espíritu cooperativo y solidario del ser humano.
- **Hacia el cumplimiento de derechos universales y la potenciación de las capacidades humanas:** Partimos de una máxima: el libre desarrollo de todos y todas es la condición para el libre desarrollo de cada uno. Por tal razón, la meta debe ser la expansión de las capacidades de todos los individuos para que puedan elegir autónomamente, de manera individual o asociada, sus objetivos.
- **Hacia una relación armónica con la naturaleza:** La responsabilidad ética con las actuales y futuras generaciones y con el resto de especies es un principio fundamental para prefigurar un nuevo esquema de desarrollo humano. Éste necesita reconocer la dependencia de la economía respecto de la naturaleza; admitir que la economía forma parte de un sistema mayor, el ecosistema, soporte de la vida como proveedor de recursos y funciones ambientales, y sumidero de deshechos.

- **Hacia una convivencia solidaria, fraterna y cooperativa:** Una de las orientaciones para la convivencia humana alude a construir relaciones que auspicien la solidaridad y la cooperación entre ciudadanos y ciudadanas, que se reconozcan como parte de una comunidad social y política. La construcción de la cooperación, la solidaridad y la fraternidad es un objetivo acorde con una sociedad que quiere recuperar el carácter público y social del individuo y no pretende únicamente promover el desarrollo de un ser solitario y egoísta, como la denominada sociedad de libre mercado.
- **Hacia un trabajo y un ocio liberadores:** El punto de partida de la libertad potencial que genera el trabajo es que los ciudadanos tengan la posibilidad de asegurar el propio sustento con el mismo. En la práctica social y económica, se ha confundido el reparto del trabajo con el reparto del empleo.
- **Hacia la reconstrucción de lo público:** Si una de los principales problemas de las últimas décadas fue la privatización de lo público, la construcción de una nueva sociedad obliga a recuperarlo. Ello implica retomar la idea de la propiedad y el servicio públicos como bienes producidos y apropiados colectiva y universalmente. Existe un conjunto de bienes a cuyo acceso no se puede poner condiciones de ningún tipo, ni convertir en mercancías a las que solo tienen derecho quienes están integrados al mercado.
- **Hacia una democracia representativa, participativa y deliberativa:** Un Estado efectivamente democrático requiere instituciones políticas y modos de gobernanza pública que, sostenidas en una estructura de representación política pluralista y diversa, den cabida a la participación ciudadana y a la deliberación pública en la toma de decisiones y en el control social de la acción estatal.

- **Hacia un Estado democrático, pluralista y laico:** La visión de un Estado plurinacional, diverso y plural busca el reconocimiento político de la diversidad étnica, sexual y territorial, y apuesta por la generación de una sociedad que promueva múltiples sentidos de lealtad y pertenencia a la comunidad política. Una identidad nacional homogénea y plana constituye un referente poscolonial que no tolera la diferencia y la diversidad como principios constitutivos de la organización estatal.

2.7. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un pacto justo entre las instituciones y la sociedad, y la empresa como parte de la sociedad necesita contribuir al bienestar de esta; desde el enfoque virtuoso, la empresa es una institución socioeconómica que tiene una seria responsabilidad moral con la sociedad (Ibarra, 2014).

Además Lozano y García (2012) citado por Vera y Peláez (2013) Desde un enfoque culturalista, la RSE puede definirse como un producto cultural que refleja los vínculos deseables entre empresa y sociedad, tal y como se definen por el contexto cultural, político, institucional y social.

La RSE conforma un conjunto de obligaciones, compromisos legales y éticos que se derivan de las operaciones y actividades que se realizan dentro de las organizaciones, causando un impacto social en el medio ambiente sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, y sobre la sociedad en general.

2.7.1. ASPECTOS QUE CARACTERIZAN A UNA EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE

Para definir y tener claro el concepto de una empresa que se pueda considerar socialmente responsable, se deben tener claros una serie de aspectos y

factores que se pueden diferenciar entre las empresas de acuerdo a las estrategias establecidas para aplicar sus programas de RSE, pero para que se pueda caracterizar es necesario que posea los siguientes aspectos: (CEDICE, 2000, citado por Murillo, 2014).

- **Transparencia:** Consiste en la divulgación de informaciones, decisiones e intenciones en términos claros y accesibles para todos los públicos relacionados con la empresa.
- **Establecimiento de compromisos públicos:** Al respecto, la empresa deberá asumir públicamente sus compromisos, bien sean éstos relativos a su público interno, o bien al futuro, al mantenimiento de los recursos naturales, a la promoción de la diversidad.
- **Interacción con instituciones que representan intereses variados:** Se genera a partir de la creación de ámbitos de contacto y diálogo con organizaciones especialistas, procurando que las mismas colaboren con la empresa en el tratamiento y resolución de sus dilemas.
- **Capacidad de atraer y mantener talentos:** Se define como la inversión de esfuerzos tendientes a erigir a la empresa como una alternativa que responde a los intereses de los ciudadanos, particularmente en sus aspiraciones profesionales.
- **Alto grado de motivación y adherencia de los colaboradores:** En este sentido, se tratará de involucrar a todos los colaboradores internos y a los proveedores con la gestión de RSE de la empresa, demostrando coherencia en la suscripción y cumplimiento de sus compromisos.
- **Capacidad de lidiar con situaciones de conflicto:** Esta característica se adquiere demostrando disposición para la investigación y el diálogo, desarrollando procesos que prevengan situaciones de

riesgo, profundizando el contacto con redes de organizaciones y formadores de opinión y reflejando transparencia en estas acciones y relaciones.

- **Establecimiento de metas a corto y a largo plazo:** Incorpora de manera efectiva los diferentes aspectos de responsabilidad social en la gestión de la empresa, con todas las características que poseen otros indicadores de performance.
- **Compromiso de la dirección de la empresa:** Se fortalece la confiabilidad, comprobando claramente el entendimiento estratégico que posee la dirección de la empresa con respecto a las cuestiones de responsabilidad social. En general, la empresa tiene uno o más dedicados de modo permanente a profundizar los aspectos relativos a la responsabilidad social (Murillo, 2014).

2.7.2. PRINCIPIOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

Brown, (2011) referido por Calderón y Domínguez (2016) La gestión de la RSE antes descrita debe estar basada en principios propios. Pues la definición de los principios de la RSE es un tema amplio y discutido desde diversos puntos de vista en la literatura. No es la intención analizar este debate sino la de describir como se observa en la figura 2.5 a los más importantes.



Figura 2.4. Esquema de los principios de la RSE.

Fuente: Brown, 2011 citado por Calderón y Domínguez (2016).

- **La transparencia:** Se refiere a las ideas, pautas y principios generales para el desarrollo de conductas socialmente responsables. Estos principios se encuentran en los códigos de conducta y buenas prácticas, las declaraciones de principios y los modelos de elaboración de memorias sociales o de sostenibilidad. La transparencia requiere también que las empresas den a conocer, informen y publiquen sus conductas de RSE.
- **Las normas Para que una empresa sea calificada como socialmente responsable:** Debe cumplir con un conjunto de requisitos técnicos en su estructura y organización que son monitoreados por agentes externos. De aquí, que una empresa socialmente responsable debe contar con sistemas e informes de auditoría social, medioambiental o en materia de RSE, así como con certificaciones y acreditaciones expedidas por diversas organizaciones.
- **La autoevaluación:** La empresa socialmente responsable evalúa su desempeño en materia de RSE. Esta actividad le permite extraer conclusiones para realizar cambios en los sistemas de gestión y

organización. Para llevarla a cabo, la empresa debe identificar los requisitos técnicos en la estructura y organización necesarios para ser calificada como socialmente responsable por agentes externos. Por otra parte, requiere conocer las metodologías para establecer metas y objetivos de la RSE, los mecanismos y criterios para evaluar conjuntamente los resultados y los distintos modelos de los informes de evaluación de distintas instituciones y los llamados sellos de excelencia.

- **La gestión socialmente responsable:** Es el conjunto de códigos de conductas, declaraciones de principios modelos o estándares de gestión, así como también los informes de sostenibilidad con los que debe cumplir la empresa.
- **Consumo socialmente responsable:** Las actividades de las empresas en este ámbito se canalizan principalmente a través de las denominadas etiquetas (labels), indicativas para el consumidor de un correcto proceso de elaboración del producto en términos de RSE.
- **Marcos o estructuras de información sobre RSE:** Una empresa socialmente responsable debe “rendir cuentas” ante los distintos grupos de interés. Para ello, existe en la literatura un conjunto de guías, directrices, soportes y modelos que ofrecen mecanismos de comunicación e información de las actuaciones empresariales en materia de RSE. Se trata de sistemas específicos para comunicar o informar a la sociedad de los niveles concretos de realización y desarrollo en la materia por parte de la empresa.

2.8. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Según Domínguez et al., (2011) la RSC, por definición, consiste en asumir «voluntariamente compromisos que van más allá de las obligaciones reglamentarias y convencionales, que deberían cumplirse en cualquier caso». Precisamente, la característica básica de la RSC como autorregulación lo que

persigue es el diálogo social, entendido como la plataforma para «reconciliar los intereses y las necesidades de las distintas partes de manera aceptable para todos ellos». Es el pacto social entre empresas y sociedad dentro del modelo social europeo, o si se quiere, el estilo de las empresas europeas.

Según Cuesta et al., (2013) La RSC se establece como un concepto a través del cual una empresa es responsable, como agente moral, tanto de las acciones que realiza como de sus consecuencias, ante todos aquellos que se ven afectados por ellas, es decir, ante sus grupos de interés, por lo que estos últimos habrán de mantenerse convenientemente informados al respecto. De este modo, a través de la RSC la empresa contribuye al desarrollo social y ambiental del entorno en el que opera.

2.9. EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso dinámico cuya finalidad es ejercer un juicio de valor sobre los logros obtenidos, a partir de ella, es posible Tomar decisiones para mejorar los procesos que se estén llevando a cabo castillo 2006 referido por Gallardo *et al.*, 2012.

2.9.1. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Argumenta Cortés y Añón (2013) que existen tres grupos de instrumentos de evaluación los cuales se mencionan a continuación:

1. Instrumentos de evaluación basados en respuesta estructurada escrita.
2. Instrumentos de evaluación basados en ejecuciones, distinguiendo entre:
 - a) Respuesta abierta escrita: ensayos o pruebas de respuesta corta.
 - b) Evaluación de conductas.
 - c) Evaluación de productos.
 - d) Evaluación de entrevistas.
 - e) Portafolios.
3. Evaluación de actitudes, personalidad, preferencias:

- a) Escalas de actitudes
- b) Rejilla de constructos personales.

Para cada uno de ellos se presenta una ficha a modo de resumen, con algún ejemplo. En la ficha se encontrarán los siguientes elementos: descripción, modo de respuesta, modo de presentación, tipos de ítems, escalas de puntuación, complejidad de conocimiento evaluable, competencias evaluables, ventajas e inconvenientes (Cortés y Añón, 2013).

2.10. VARIABLES

Para La Nuez *et al.*, (2008) citado por Carballo y Guelmes (2016) las variables de la investigación son las características y propiedades cuantitativas o cualitativas de un objeto o fenómeno que adquieren distintos valores, o sea, varían respecto a las unidades de observación. Por ejemplo, la variable sexo puede tomar dos valores: femenino y masculino.

De acuerdo con la obra citada, las variables cumplen con las siguientes funciones:

- Designan aspectos discernibles de un objeto de estudio.
- Analizan la distribución de una población.
- Formulan relaciones descriptivas, explicativas o predictivas sobre la misma.
- Dan a conocer algo sobre su comportamiento.

Las variables pueden también constituir constructos, es decir, conceptos creados o adoptados de manera deliberada y consciente para un propósito científico especial y en este sentido todo constructo forma parte de los esquemas teóricos y está relacionado de varias maneras con otros constructos, además, se define y especifica para que pueda ser observado y medido.

2.10.1. CLASIFICACIÓN DE VARIABLES

Al igual que la definición del concepto, en la literatura se encuentran diferentes clasificaciones de variable, lo que en muchos casos crea confusión en los investigadores.

En este trabajo se ha considerado oportuno, utilizar las siguientes clasificaciones, a partir del estudio realizado en fuentes escritas de un sinnúmero de autores, atendiendo a los criterios que se exponen:

- Según su naturaleza.
- Según su complejidad.
- Según su función o relación.
- Según el nivel de medición.

Según su naturaleza: Atendiendo a este criterio de clasificación las variables pueden ser cuantitativas o cualitativas.

- a) **Cuantitativas:** aquellas propiedades del individuo u objeto que son susceptibles de medida o conteo.
- b) **Cualitativas:** aquellas que representan una cualidad o atributo del individuo o el objeto en cuestión. Su representación no es numérica.

A la vez las variables cuantitativas se pueden clasificar en:

- a) **Variables continuas:** aquellas que pueden tomar infinitos valores dentro de un rango determinado en dependencia del instrumento de medida que se considere. Son aquellas que se pueden medir.
- b) **Variables discretas:** aquellas que solo pueden tomar determinados valores enteros en el rango que se considere por el investigador. Son aquellas que se cuentan.

Según su complejidad: Atendiendo a este criterio las variables pueden ser:

- a) **Simples:** se manifiestan directamente a través de un indicador o unidad de medida. No se descomponen en dimensiones. Ejemplos: precio de un producto, edad, sexo.
- b) **Complejas:** se pueden descomponer en dos dimensiones como mínimo y luego se determinan los indicadores para cada dimensión. Ejemplo: actitud del estudiante. (Puede ser descompuesta en

dimensiones como actitud ante el trabajo, actitud ante la defensa, actitud ante el estudio, entre otras.)

Según el nivel de medición: En correspondencia con este criterio de clasificación las variables pueden ser:

- a) **Ordinales:** aquellas en las que hay un orden entre las categorías. Ejemplos: estado de salud, calificaciones, preferencias, nivel de educación.
- b) **Nominales:** valores que se agrupan en categorías disjuntas y exhaustivas. Pueden ser:
 - a) Dicotómicas (se presentan en solo 2 categorías. Ej. Sexo: masculino o femenino).
 - b) Politómicas (se manifiestan en más de dos categorías. Ejemplos: marcas de computadoras, clases sociales, orientación sexual).
- c) **De intervalo:** los elementos son clasificados en categorías que tienen un orden o jerarquía, como son numéricas se pueden realizar operaciones aritméticas. La diferencia entre dos valores consecutivos es de tamaño constante y no existe el 0 absoluto natural sino convencional. Ejemplos: coeficiente intelectual
- d) **De razón:** aquellas con un punto cero inicialmente inherente. Las diferencias y razones (cocientes) son significativas. Ejemplos: edad, producción, ingresos.

Según su función o relación: De acuerdo con este criterio de clasificación las variables pueden ser:

- a) **Independientes:** aquellas que se manipulan por el investigador para explicar, describir o transformar el objeto de estudio a lo largo de la investigación. Son las que generan y explican los cambios en la variable dependiente. Ejemplo: la dieta a que es sometido un grupo de pacientes obesos.
- b) **Dependientes:** aquellas que se modifican por la acción de la variable independiente. Constituyen los efectos o consecuencias que dan

origen a los resultados de la investigación. Ejemplo: El peso corporal de los integrantes del grupo.

- c) **Intervinientes:** aquellas que pueden influir directamente sobre la variable dependiente y en los estudios experimentales son manipuladas por el investigador. Ejemplo: los ejercicios físicos practicados por el grupo.
- d) **Confusoras, extrañas o ajenas:** aquellas que pueden afectar tanto a las variables dependientes como a las independientes. Comúnmente llevan a errores, sesgos, dudas. Ejemplo: factores hereditarios que pudieran incidir en el peso de una persona, algún medicamento no orientado por el investigador.

Este criterio de clasificación es muy utilizado en la investigación que se realiza en el campo de la educación. Aquí es donde se presentan más dificultades en el momento de la definición teórica y empírica de las variables, ya que esta clasificación presupone una relación causa efecto, es importante realizar la modelación teórica y posteriormente su operación empírica para lograr un adecuado balance y precisión desde el diseño teórico metodológico.

2.11. DESEMPEÑO

Milkovich y Boudrem definen desempeño como el grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo. El autor Chiavenato expone que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (Chiang y San Martin, 2015).

2.11.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Evaluar el desempeño de las personas en una organización es una herramienta útil para alcanzar los objetivos organizacionales, facilitando la mejora continua en los procesos y tareas, pudiendo tener un alto impacto en

función del tipo de sistema de evaluación que se utilice (Cancino y Márquez, 2015).

2.11.2. MODELO DE EVALUACIÓN

Los diferentes modelos de evaluación del desempeño que existen en las empresas se basan en diferentes métodos, que pueden ser distintos al enfoque por competencias; por esto fue necesario e importante tener un conocimiento de otros modelos de evaluación del desempeño con miras a determinar si era posible hacer sinergia entre varios métodos y crear un método nuevo basado en competencias, el cual es el objetivo de este trabajo (Manjarrés *et al.*, 2013).

Para García *et al.* (2008) citado por Manjarrés *et al.* (2013) proponen un modelo de evaluación por competencias a partir del conocimiento de prácticas de evaluación del desempeño, la experimentación de estrategias novedosas y diferentes indicadores de competencia para llegar a un resultado, como son:

1. Cognitivos (adquirir y usar conocimiento para solucionar problemas).
2. Técnicos (habilidades, puesta en práctica de procedimientos).
3. Integral (integración de conocimiento básico y aplicado).
4. Relacional (comunicación efectiva).
5. Afectivo-moral (respeto ante una persona o situación).

Según Cheng-biao (2009) citado por Manjarrés (2013) estipula un método de evaluar el desempeño del personal I+D basado en un proceso jerárquico analítico difuso. El algoritmo para implementar dicho proceso de evaluación es el siguiente:

1. Definir los indicadores de rendimiento y establecer una estructura jerárquica.
2. Calcular el peso de los indicadores.
3. Establecer la función de pertenencia.
4. Calcular el valor de síntesis.

2.12. BALANCE SOCIAL

García y Marinzalda (2014) Balance Social es un instrumento de gestión para planear, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar en términos cuantitativos y cualitativos la gestión social de una empresa, en un periodo determinado y frente a metas preestablecidas. Al igual que con el balance financiero; el balance social debe ser evaluado y presentado conjuntamente al final de cada periodo.

El Balance Social es una herramienta de la gestión socioeconómica que les facilita a las cooperativas medirse y rendir cuentas a los socios, y es un instrumento de medición del impacto social de la cooperativa en su comunidad y de la política institucional. Principalmente es una herramienta comunicacional que se debe socializar con el resto de funcionarios, el personal y los asociados (San Bartolomé, 2013).

ACI (2014) citado por Ochoa, P. (2015) Es una herramienta de la gestión socioeconómica que facilita a las cooperativas medirse y rendir cuentas, a los/as asociados/as - sus dueños/as - especialmente, y a todos los demás grupos de interés que son impactados por su accionar en relación con el cumplimiento de su esencia o identidad, es decir, desde los valores y los principios cooperativos. Además de permitir el análisis interno de cada cooperativa, este caudal de información ayuda a construir la imagen del movimiento cooperativo sobre parámetros objetivos y fiables.

Se entiende como Balance Social: “al informe que emite una organización, cuya finalidad es brindar información metódica y sistemática referida a la responsabilidad social asumida y ejercida por ella.

Constituye una herramienta para informar, planificar, evaluar y controlar el ejercicio de dicha responsabilidad. Su conocimiento es de utilidad para directivos, trabajadores, sindicatos, estado, universidades y público en general. En él se encuentran temas concretos que permiten reflexionar y elaborar propuestas para ayudar a concebir y perfeccionar cualquier organización”.

Su elaboración periódica y sistemática reporta los siguientes beneficios:

1. Ofrecer información socioeconómica homogénea y sistemática, que respete la filosofía de la entidad.
2. Poner de manifiesto la situación social en un momento determinado y la evolución operada a través del tiempo.
3. Permitir que las entidades autoevalúen su gestión social, detecten debilidades y fortalezas e intenten superarlas
4. Facilitar la comparación entre distintas entidades
5. Promover la interacción entre sus miembros y entre distintas entidades
6. Acumular la información del sector y determinar a la incidencia del mismo en la economía global (Montes, s.f.).

2.12.1. CARACTERÍSTICAS DEL BALANCE SOCIAL

De acuerdo a los autores citados manifiestan las siguientes características del balance social en el cuadro 2.3.

Cuadro 2.3. Características del balance social.	
Autor	Características
Páez (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta de gestión. • Periódico. • Voluntario. • No elaborado como un balance contable. • Cuanti-cualifica la RSE / RSCoop. • Elemento de transparencia (socios/comunidad). • Con referencia a principios y valores establecidos. • Relacionados con la misión y visión de la Entidad.
Palacios (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Continuidad: debe ser aplicable durante toda la vida de la organización. • Periodicidad: debe presentarse periódicamente a la dirección de la empresa, para que contribuya a la toma de decisiones. • Oportunidad: que soporte la toma de decisiones en forma ágil y eficaz. • Equidad: contar con información justa y equitativa, sin favorecer a ninguna de las partes • Implicadas. • Confiabilidad: la información y resultante debe ser verídica en relación con los recursos, obligaciones, necesidades, beneficios, etc. • Comprensibilidad: debe ser entendible y presentado con claridad, de tal manera que resulte comprensible para todos los comprometidos.

Cobos (2015)

- Según la Organización internacional del Trabajo (OIT), el Balance Social si es aplicado en un ambiente favorable, será un elemento de enorme utilidad.
- Su práctica facilita el desarrollo de una Política Social voluntaria y no impositiva, ya que es una herramienta fundamental para la toma de decisiones relacionadas con la Responsabilidad Social libremente asumida.
- Brinda información detallada a la Alta Dirección para la toma de decisiones en la fijación de Políticas y Estrategias Sociales.
- Permite racionalizar los recursos sociales con que cuenta la empresa evaluando la efectividad de los mismos.
- Brinda un mayor conocimiento de las características socio-laborales del personal y la contribución de la empresa al Desarrollo Integral del Hombre.
- El Balance Social es un instrumento que facilita la fijación de políticas sociales a nivel de la empresa y sectorial.
- Se constituye en un aporte valioso para las negociaciones colectivas.

Fuente: Elaboración propia en base a los autores citados.

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

En el presente capítulo presenta de manera organizada y precisa, la parte operativa de la investigación.

3.1. UBICACIÓN

Esta investigación se aplicó en las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Cotopaxi y Tungurahua como se muestra en la figura 3.1.

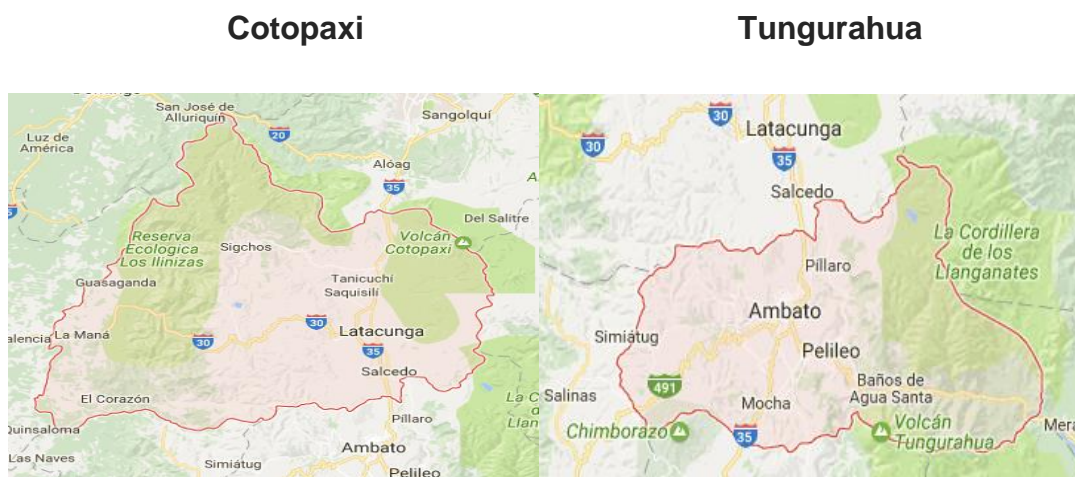


Figura 3.1. Esquema de la ubicación de las provincias de Tungurahua y Cotopaxi

Fuente: Google Maps. 2017

3.2. DURACIÓN

El desarrollo de la tesis tuvo una duración de nueve meses desde la aprobación del proyecto.

3.3. VARIABLES EN ESTUDIO

3.3.1 VARIABLE INDEPENDIENTE.- Evaluación de las variables del desempeño cooperativo.

3.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE.- Enfoque en el Buen Vivir en las cooperativas de ahorro y crédito.

3.4. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se emplearon los siguientes tipos de investigación:

3.4.1. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA

Es la búsqueda, recopilación, organización, valoración, crítica e información bibliográfica sobre un tema específico tiene un valor, pues evita la dispersión de publicaciones o permite la visión panorámica de un problema (Ferrer, 2010).

Se elaboró un marco teórico que fundamentó la temática de la investigación, donde se consultaron varias definiciones del objeto en estudio en revistas científicas, páginas web, libros y otros documentos que sustente y valide la investigación.

3.4.2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Quintana (2014) Es aquella que se lleva a cabo de manera directa en el lugar en donde el fenómeno en estudio se produce, decir que el investigador tendrá la oportunidad de observar de manera directa y en vivo el comportamiento de las personas y la incidencia de lo social en ese mismo comportamiento.

La investigación de campo se aplicó ya que se tuvo que ir al lugar de estudio, en donde se les realizó la entrevista a los gerentes de las cooperativas para

que nos permitiera la respectiva autorización luego se aplicó la encuesta a los expertos, con el fin que nos revelará información sobre las variables en estudio.

3.5. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se aplicarán los siguientes métodos.

3.5.1. INDUCTIVO-DEDUCTIVO

Bernal A. (2010) Este método de inferencia se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es deductivo en un sentido (parte de lo general a lo particular) e inductivo en sentido contrario (va de lo particular a lo general).

Se empleó el método inductivo y deductivo ya que este, permitió analizar de forma general las variables del desempeño cooperativo, para luego aplicarlo de manera individual en cada una de las cooperativas de ahorro-crédito de la provincia de Cotopaxi y Tungurahua.

3.5.2. MÉTODO CUALITATIVO

De acuerdo con Bonilla y Rodríguez (2000) citado por Bernal (2010) se orienta a profundizar casos específicos y no a generalizar. Su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada.

Se empleó el método cualitativo, ya que este nos permitió cualificar y describir el desempeño cooperativo del objeto en estudio a partir de la repuesta de los gerentes, socios y empleados en las encuestas que fueron aplicadas en las cooperativas de ahorro y crédito provincias de Cotopaxi y Tungurahua.

3.5.3. MÉTODO CUANTITATIVO

Bernal (2010), se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar los resultados.

Este método se utilizó para que este nos permitiera cuantificar y analizar las variables que se encontraron en el desempeño cooperativo, es decir que se centra en los resultados que reflejaran los gráficos en la tabulación de los datos recopilados de la investigación.

3.5.4. MÉTODO ANALÍTICO-SINTÉTICO

Bernal, A. (2010) Estudia los hechos partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual (análisis), y luego se integran en esas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis).

Se empleó el método analítico-sintético, para descomponer cada una de las variables en estudio y poderlas estudiar en forma individual, después se integraron los componentes dispersos del objeto en estudio lo que nos permitió analizarlas en su totalidad.

3.5.5. MÉTODO DE TORGERSON

En este sentido Torgerson (1958) citado por Cuesta et al., (2013), refiriéndose a la medida de atributos psicológicos considera que el aspecto a ser medido es una propiedad que ocurre en una determinada cantidad que varía de un sujeto a otro, incluso dependiendo de la naturaleza del concepto dentro del mismo sujeto.

Este método permitió obtener las variables que participaron en la evaluación del desempeño cooperativo dándonos a conocer la variabilidad de las respuestas atribuida en la investigación por parte de los expertos, de esta manera partiendo de la depuración de los indicadores ingresados para obtener los indicadores que nos permitan evaluar y direccionar este tipo de organizaciones.

3.6. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se emplearán las siguientes técnicas:

3.6.1. ENTREVISTA

Técnica orientada a establecer contacto directo con las personas que se consideren fuente de información. A diferencia de la encuesta, que se ciñe a un cuestionario, la entrevista, si bien puede soportarse en un cuestionario muy flexible, tiene como propósito obtener información más espontánea y abierta, durante la misma puede profundizarse la información de interés para el estudio (Bernal, 2010).

Se aplicó la entrevista a los gerentes de las cooperativas de ahorro y crédito para solicitar el permiso respectivo para la investigación evidenciando los oficios emitido por la universidad dirigido a cada una de las cooperativas que se tomaron en consideración en las provincias de Cotopaxi y Tungurahua.

3.6.2. ENCUESTA

Es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas (Bernal, 2010).

Se empleó esta técnica de investigación a las cooperativas de ahorro-crédito ya que esta técnica nos dio a conocer a fondo el desempeño cooperativo, que este tipo de organizaciones poseen, de manera que se obtuvo información específica que aportó a la ejecución y al desarrollo de la evaluación de las variables de desempeño cooperativo.

3.6.3. OBSERVACIÓN

Cada día cobra mayor credibilidad y su uso tiende a generalizarse, debido a que permite obtener información directa y confiable, siempre y cuando se haga mediante un procedimiento sistematizado y muy controlado, para lo cual se están utilizando medios audiovisuales muy completos, especialmente en estudios del comportamiento de las personas en sus sitios de trabajo (Bernal, 2010).

Mediante la observación directa se obtuvo información de las variables en estudio de esta manera contribuyendo a diagnosticar ciertos parámetros de cumplimiento dentro y fuera de las cooperativas, como la información visible para sus asociados, y sus valores cooperativos.

3.6.4. TÉCNICA DE TRABAJO CON EXPERTOS

Para ejecución de esta técnica se consideró un grupo de personas con un nivel de conocimiento alto de las variables en estudio en la evaluación de los parámetros requeridos de la investigación tales como cooperativismo, economía popular y solidaria, Buen Vivir y responsabilidad social empresarial, considerando el coeficiente de competencia.

3.6.4.1. COEFICIENTE DE COMPETENCIAS

Coeficiente de competencias, fue empleado debido a que el grupo seleccionado para la evaluación de las variables son profesionales del

cooperativismo, dado que a través de ellos se pudo conocer a profundidad el nivel conocimiento de cada uno de ellos en una escala del 1 al 10, donde se evaluaron aspectos de cooperativismos en el Ecuador, Economía Popular y Solidaria, principios del cooperativismo, situación del cooperativismo en la actualidad, Buen Vivir, Responsabilidad Social Empresarial indicadores para evaluar el desempeño como se muestra en el (anexo 2-A), para el efecto de este paso se requirió de la formula prescrita para el método de coeficiente de competencia KC, detallada a continuación $K = \frac{1}{2} (k_c + k_a)$.

K_c = Es el «Coeficiente de conocimiento» o información que tiene el experto acerca del tema o problema planteado. Es calculado a partir de la valoración que realiza el propio experto en la escala del 0 al 10, multiplicado por 0,1.

K_a = Es el denominado «Coeficiente de argumentación» o fundamentación de los criterios de los expertos. Este coeficiente se obtiene a partir de la asignación de una serie de puntuaciones a las distintas fuentes de argumentación que ha podido esgrimir el experto, (Oñate 1990 y López 2008 citados por Romero et al. 2014).

3.7. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS

3.7.1. POBLACIÓN

De acuerdo con Fracica (1988) citado por Bernal (2010), la población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo”.

En la provincia de Cotopaxi y Tungurahua existen alrededor de 253 cooperativas de ahorro y crédito de las cuales 17 fueron consideradas dentro de la investigación según su apertura para la realización de la investigación de la cual se extrae una parte de la población según el resultado que refleje la formula estadística.

3.7.2. MUESTRA

Bernal, A. (2010) Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio.

Esta investigación se la realizó en la provincia de Cotopaxi y Tungurahua dirigida las cooperativas de ahorro y crédito en la cual se determinó la muestra de sus socios, mediante la aplicación de la fórmula fue de la población finita.

Fórmula de la muestra:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

EN DONDE:

N = Total de la población

Z α = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en su investigación use un 5%).

3.8. PROCEDIMIENTO

En esta etapa se planteó un procedimiento estructurado en 3 fases, las cuales se detallan a continuación las actividades que se realizaron en cada una de sus fases:

Fase 1.- Identificación de las variables existentes en el entorno para la medición del desempeño cooperativo en la provincia de Cotopaxi y Tungurahua.

Se identificó las variables del desempeño cooperativo mediante la recolección de información acerca de las variables del desempeño cooperativo con la ayuda de la investigación bibliográfica a partir de los modelos del balance social con principios de cooperativismo, principios de Responsabilidad Social Empresarial, principios de Economía Popular y Solidaria y principios del Buen Vivir variables, dimensiones e indicadores de estos principios y el análisis crítico de cada matriz, concordando con los mismo de este proceso resultando nueve principios y 142 indicadores dirigidas a los directivos de las cooperativas. Luego de este proceso se realizó una entrevista a los directivos de las cooperativas de ahorro y crédito a evaluar de las provincias de Cotopaxi y Tungurahua, obteniendo así la apertura para el desarrollo de la investigación y la caracterización de las mismas.

- ✓ Recopilación de información para la estructuración de matrices de autores en base a balances social, principios del cooperativismo, Responsabilidad Social Empresarial, Economía Popular Solidaria y Buen Vivir.
- ✓ Aplicación de entrevista a expertos
- ✓ Caracterización de las cooperativas a evaluar

Fase 2.- Estructurar la herramienta para la evaluación de las variables del desempeño cooperativo en la provincia de Cotopaxi y Tungurahua.

En esta fase se procedió a la estructuración de la herramienta de evaluación en base a las variables depuradas mediante el modelo matemático Torgerson el cual permitió determinar los indicadores de evaluación, siendo estos verificados por los expertos por su alto conocimiento en la rama del cooperativismo y esta manera se determinaron los ítems que contribuirían en el desarrollo de la investigación. De esta última actividad se generó una base de datos en la cual contenían el número de socios y empleados con el propósito de seleccionar una muestra mediante la fórmula de población finita.

- ✓ Estructuración de las herramientas de evaluación en base a las variables en estudio.
- ✓ Depuración de las variables haciendo uso del modelo matemático Torgerson.
- ✓ Caracterización y evaluación de experto mediante la técnica de trabajo de expertos.
- ✓ Cálculo de la muestra mediante la fórmula de población finita.

Fase 3.- Aplicar la herramienta de evaluación de las variables, para que se conozca cual es el desempeño que están teniendo las cooperativas de la provincia de Cotopaxi y Tungurahua.

- ✓ Aplicación de la herramienta de evaluación a los directivos de cada cooperativa a evaluar.
- ✓ Tabulación de los datos mediante el programa de Excel.
- ✓ Realizar el análisis de los resultados.

En esta última fase se realizó la aplicación de la encuesta al gerente, socios y empleados de las cooperativas a evaluar para conocer la vinculación que existe entre sí, luego se realizó la tabulación de los datos obtenidos de las encuestas realizadas por gerentes, socios y empleados, y por último la realización del análisis de los resultados reflejados de la tabulación de datos.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se muestran los resultados procedentes de evaluar las variables del desempeño cooperativo con enfoque en el Buen Vivir realizada en las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Cotopaxi y Tungurahua.

FASE I: IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES EXISTENTES EN EL ENTORNO PARA LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO COOPERATIVO EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI Y TUNGURAHUA.

Mediante una búsqueda bibliográfica se tomó modelos de evaluación y de balances sociales, en base a los cuales se estructuraron matrices de autores, las cuales contuvieron los principios y variables del cooperativismo, responsabilidad social empresarial, Economía Popular Solidaria y Buen Vivir **(ver anexo 1-A)**. Luego se realizó un análisis crítico de cada matriz llegando a sintetizar los mismos de este proceso resultaron nueve principios y 142 variables dirigida a directivos **(ver anexo 1-B)**.

Entre los principios determinados para la evaluación cooperativa se encuentran descritos a continuación:

- P1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.
- P2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.
- P3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.
- P4. Autonomía e independencia.
- P5. Educación, capacitación e información.
- P6. Cooperación e integración del sector EPS.
- P7. Compromiso con el entorno.
- P8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.
- P9. Comercio justo, ético y responsable.

Dentro de esta fase se consideró también como otra actividad, caracterizar las cooperativas a evaluar, para lo cual, se requirió aplicar una entrevista, donde

se contactó a las cooperativas de ahorro y crédito de ambas provincias y se solicitó la apertura para desarrollar la investigación, por consiguiente se procedió a aplicar la guía de entrevista, buscándose recabar datos generales como el número de socios y empleados por el cual estaban conformadas las instituciones, con el propósito de seleccionar una muestra (cuadro 4.1 y 4.2).

Cuadro 4.1. Cooperativas Cotopaxi.

N°	Cooperativas	Ubicación
1	Coop. De Ahorro Y Crédito Panamericana	Matriz
2	Coop. De Ahorro Y Crédito Indígena Sac	Matriz
3	Coop. De Ahorro Y Crédito Andina	Matriz
4	Coop. De Ahorro Y Crédito Innovación Andina Ltda.	Matriz
5	Coop. De Ahorro Y Crédito Coopindígena	Matriz
6	Coop. De Ahorro Y Crédito De La Salud De Cotopaxi	Matriz
7	Coop. De Ahorro Y Crédito Sumak Kawsay	Latacunga
8	Coop. De Ahorro Y Crédito Pucara Ltda.	San Juan de Pastocalle
9	Coop. De Ahorro Y Crédito Occidental	Pujili
10	Coop. De Ahorro Y Crédito Sierra Centro	Matriz
11	Coop. De Ahorro Y Crédito Unión Mercedaria	Matriz

Fuente: elaboración propia en base a los datos recopilados.

Cuadro 4.2. Cooperativas Tungurahua.

N°	Cooperativas	Ubicación
1	Coop. De Ahorro Y Crédito Acción Tungurahua Ltda.	Ambato
2	Coop. De Ahorro Y Crédito Alianza Indígena	Matriz
3	Coop. De Ahorro Y Crédito Crecer Wiñari	Matriz
4	Coop. De Ahorro Y Crédito Credifacil	Matriz
5	Coop. De Ahorro Y Crédito Financredit	Ambato
6	Coop. De Ahorro Y Crédito Kuriñan	Matriz
7	Coop. De Ahorro Y Crédito Kullki Wasi	Matriz
8	Coop. De Ahorro Y Crédito Rey David	Matriz
9	Coop. De Ahorro Y Crédito Suma Samy	Matriz

Fuente: elaboración propia en base a los datos recopilados.

FASE II. ESTRUCTURAR LAS HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DEL DESEMPEÑO COOPERATIVO EN LAS PROVINCIAS DE COTOPAXI Y TUNGURAHUA.

En esta fase se procedió a la estructuración de las herramientas de evaluación, donde se elaboraron dos cuestionario el cual fue estructurado de nueve principios y 142 indicadores dirigido a expertos (profesionales de la SEPS), de las cooperativas de ahorro y crédito de ambas provincias incluían una escala

de valoración del 1 al 5 (**ver anexo 1-C**), por otra parte el formato para socios y empleados se determinaron 64 variables (**ver anexo 1-D**).

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

La depuración de las variables contenidos en cada uno de los principios antes descritos, consideró el siguiente proceso:

Identificación y caracterización de los expertos. - Como primer punto se identificaron los expertos de cada provincia mediante una ficha de información, donde se recopiló datos personales y profesionales (cuadro 4.3. y 4.4.).

Cuadro 4.3. Caracterización expertos Cotopaxi.

Experto	Profesión	Años de experiencia laboral	Área laboral que desempeña
1	Abogado	6	Gerencia
2	Lcd. Administración de empresas	4	Gerencia
3	Ing. Finanzas y Mg. en gerencia empresarial	15	Gerencia
4	Ing. Administración de empresas	7	Gerencia
5	Ing. Comercial	7	Gerencia
6	Ing. Comercial	11	Gerencia
7	Ing. Contabilidad y auditorias	10	Gerencia
8	Administrador de granjas	8	Gerencia
9	Bachiller	3	Gerencia
10	13	Gerencia
11	Ing. Comercial	5	Gerencia

Fuente: Elaboración propia en base a la información recopilada.

Cuadro 4.3. Caracterización expertos Tungurahua.

Experto	Profesión	Años de experiencia laboral	Área laboral que desempeña
1	Ing. Administración de Empresas	11	Gerencia
2	CPA	16	Gerencia
3	Ing. Administración de Empresas	14	Gerencia
4	Ing. Contabilidad y auditoria	5	Jefe de créditos
5	Ing. Administración de Empresas	5	Gerencia
6	Mg en administración de Empresas	5	Gerencia
7	Comunicador Social	14	Gerencia
8	Tecnólogo en Administración de Empresas	5	Gerencia

Fuente: Elaboración propia en base a la información recopilada.

Depuración de las variables por medio del modelo matemático Torgerson.

En esta etapa las respuestas generadas por los expertos fueron analizadas y depuradas (**anexo 2-A**), dado que el modelo Torgerson permitió convertir los criterios cualitativos en datos cuantificables (numéricos). Mediante el proceso de depuración de las 142 variables dirigidas a directivos, en la provincia de Cotopaxi se obtuvo un consenso del 99%, llegándose a la conclusión de que se aplicarían en su totalidad 140 indicadores; por otra parte en la provincia de Tungurahua se validaron un total de 134 preguntas se estableció un consenso del 96%. El cuestionario dirigido a socios y empleados sujetó las 64 variables seleccionadas.

Obteniendo la apertura por parte de la cooperativa, aplicada la entrevista y procesado dichos datos, se procedió a realizar el cálculo de la muestra poblacional, al número de socios y empleados generados por medio de la fórmula de población finita se les aplicó la encuesta, dicho cálculo se muestra a continuación:

Fórmula empleada:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q} \quad [4.1]$$

MUESTRA COTOPAXI

Socios:

$$n = \frac{75293 * 1,96^2 * 0,25 * 0,75}{0,05^2 * (75293 - 1) + 1,96^2 * 0,25 * 0,75} = 287$$

Empleados:

$$n = \frac{137 * 1,96^2 * 0,25 * 0,75}{0,05^2 * (137 - 1) + 1,96^2 * 0,25 * 0,75} = 93$$

En la provincia de Cotopaxi la muestra a la cual se aplicó los instrumentos de evaluación fue a 287 socios y 93 empleados.

MUESTRA TUNGURAHUA

Socios:

$$n = \frac{101813 * 1,96^2 * 0,25 * 0,75}{0,05^2 * (101813 - 1) + 1,96^2 * 0,25 * 0,75} = 287$$

Empleados:

$$n = \frac{109 * 1,96^2 * 0,25 * 0,75}{0,05^2 * (109 - 1) + 1,96^2 * 0,25 * 0,75} = 109$$

Por otra parte, en la provincia de Tungurahua la muestra a la cual se le aplicó los instrumentos de evaluación fue a 287 socios y 109 empleados.

FASE III.- APLICAR LA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES, PARA IDENTIFICAR EL DESEMPEÑO QUE ESTÁN TENIENDO LAS COOPERATIVAS DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI Y TUNGURAHUA.

En esta fase se procedió a la aplicación de la herramienta de evaluación para los dirigentes, socios y empleados de las cooperativas de ahorro y crédito de las provincias de Cotopaxi y Tungurahua.

Evaluación del coeficiente de competencia. – Este paso resulta importante ya que mediante la aplicación de la ficha del coeficiente de competencia, (**ver anexo 2-B**), se pudo determinar si las aptitudes eran las requeridas para ser considerados parte del grupo seleccionado en cada provincia como se muestran en los cuadros (4.5 Cotopaxi) y (4.6 Tungurahua). Obteniendo una lista de 11 profesionales en Cotopaxi (**anexo 2-C**) y 9 profesionales en Tungurahua (**anexo 2-D**) de la cual se consideraron únicamente aquellos profesionales con un coeficiente de competencia alto ($0,8 < k < 1,0$), el cual se obtuvo a través de la fórmula $K = \frac{1}{2} (k_c + k_a)$.

Cuadro 4.5. Coeficiente de competencia, expertos Cotopaxi.

Encuestados	Kc	Ka	K	Expertos
1	0,81	0,77	0,79	Medio
2	0,77	1,00	0,89	Alto
3	0,87	0,88	0,88	Alto
4	0,84	1,00	0,92	Alto
5	0,74	0,94	0,84	Alto
6	0,86	0,92	0,89	Alto
7	0,90	1,00	0,95	Alto
8	0,89	1,00	0,94	Alto
9	0,83	0,98	0,90	Alto
10	0,81	1,00	0,91	Alto
11	0,79	0,88	0,83	Alto
Kp			0,88	

Fuente: Elaboración propia en base a la evaluación de expertos.

Cuadro 4.6. Coeficiente de competencia, expertos Tungurahua.

Encuestados	Kc	Ka	K	Expertos
1	0,94	0,75	0,85	Alto
2	0,86	0,99	0,92	Alto
3	1,00	1,00	1,00	Alto
4	0,83	0,95	0,89	Alto
5	0,94	1,00	0,97	Alto
6	0,73	0,47	0,60	Medio
7	0,87	1,00	0,94	Alto
8	0,73	0,49	0,61	Medio
9	0,83	1,00	0,91	Alto
Kp			0,88	

Fuente: Elaboración propia en base a la evaluación de expertos.

Dentro de esta fase se evidencian los resultados obtenidos de la evaluación mediante el diagnóstico de la provincia de Cotopaxi, provincia de Tungurahua; análisis comparativos de ambas provincias para directivos, socios y empleados. Los gráficos mediante los cuales se muestran dichos datos son radares y arañas estos contienen: El valor promedio por principio (VPPrin) y Valor promedio por pregunta (VPPre).

ANÁLISIS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO PROVINCIA COTOPAXI (LATAACUNGA)

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

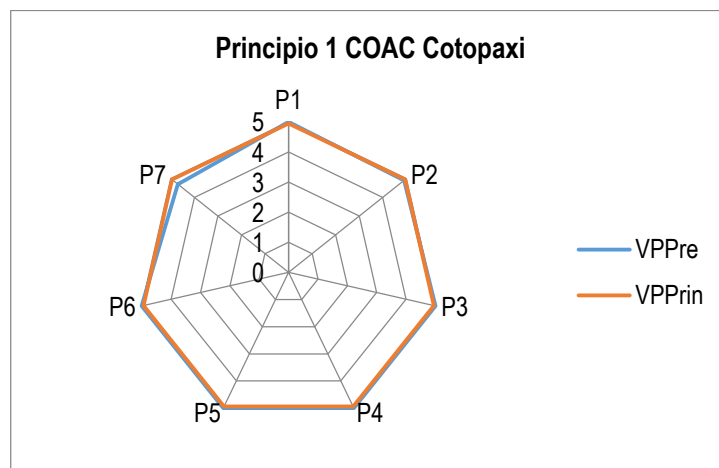


Gráfico 4.1. Resultados encuestas directivos, Principio 1.

El principio uno, asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural (gráfico 4.1), tiene un valor promedio por principio de 4,94, lo cual significa que tienen un alto desempeño. En base a los resultados del promedio por pregunta se puede decir que la edad de los socios (mayores de edad) no implica un impedimento para la afiliación a la cooperativa (P2; 4,90), el nivel de escolaridad de los miembros no implica un impedimento para afiliarse (P1: 5,00); así mismo, las preguntas 4, 5 y 6 reflejan respuesta favorable, indicando un alto nivel de cumplimiento de las variables. Por otra parte, P7 generó una valoración de 4,70; siendo esta la calificación más baja no dista en una negativa, puesto que, las quejas, aportaciones o sugerencias planteadas por los socios reciben solución en la mayoría de veces que se presentan.

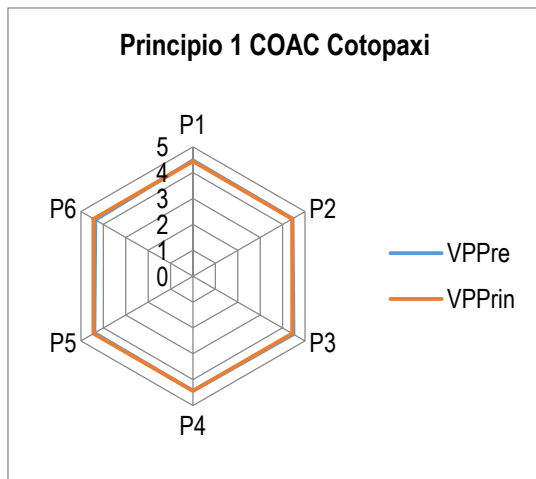


Gráfico 4.2. Resultados encuestas socios.

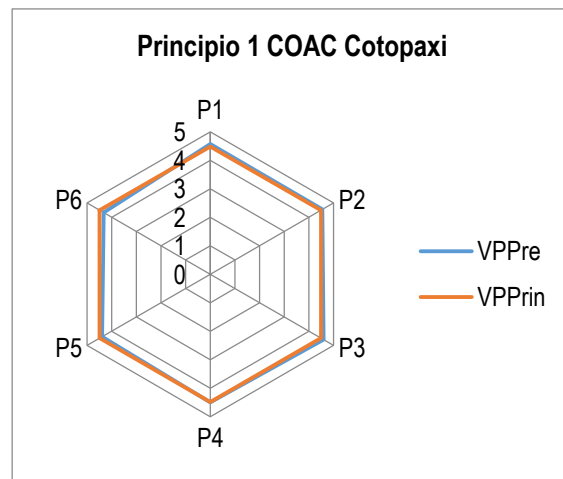


Gráfico 4.3. Resultados encuestas empleados.

Respecto a las apreciaciones de socios (gráfico 4.2) y empleados (gráfico 4.3), principio uno (asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural), en el cual, se presentan 6 preguntas y buscan identificar la apertura de las cooperativas ante el ingreso de nuevos socios, los requerimientos exigidos y el tratamiento de conflictos, se pudo identificar un alto valor promedio del principio (socios, 4,43; empleados; 4,49); determinándose que no existe impedimento alguno para integrarse a este tipo de organización que pertenecen a la economía popular y solidaria (socios, 4,48; empleados, 4,57).

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

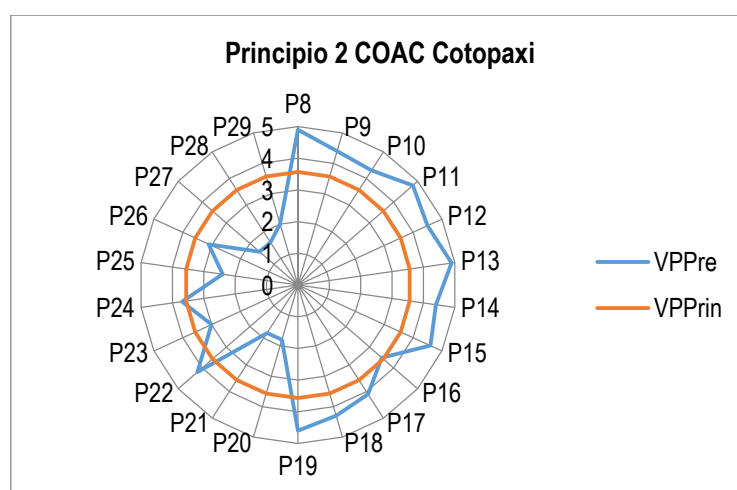


Gráfico 4.4. Resultados encuestas directivos, Principio 2.

En el principio dos (control democrático y participación en la gestión de los miembros) (gráfico 4.4), de acuerdo a los datos generados por las herramientas de evaluación dirigidas a directivos, las preguntas planteadas como: la toma de decisiones se da de modo democrática por sus afiliados, reflejando así en esta pregunta un dato de (P8; 4,90), celebra con frecuencia las reuniones que realizan la asamblea general (P9; 4,80), participan masivamente los afiliados en asambleas generales de asociados (P10; 4,80), se reúne el consejo de vigilancia, (P11; 4,50), existe equidad de género en la accesibilidad a cargos institucionales (P12; 4,90), la edad de los socios no es un impedimento para el acceso a cargos institucionales P14 (VPPre: 4,40), presentan valoraciones positivas para el principio. Por otra parte, haciendo énfasis en las preguntas (P20, P21; 1,80) (P27 y P28; 1,60), sus promedios están por debajo de la media, implicando ello en un proceso deficiente en cuanto a la elaboración del balance social, en vista de que, las cooperativas evaluadas en su mayoría pertenecen al segmento 4 y 5, mismas que no tienen la obligatoriedad de elaborar dicho balance. Además, el no uso de estándares internacionales para la elaboración de reportes de RSE y su misma elaboración son actividades sin ejecución interna.

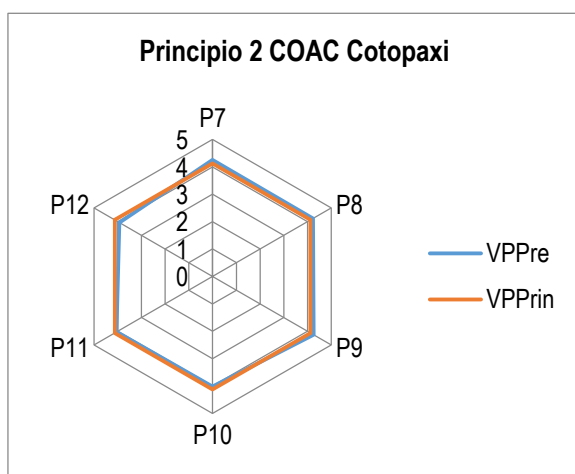


Gráfico 4.6. Resultados encuestas socios.

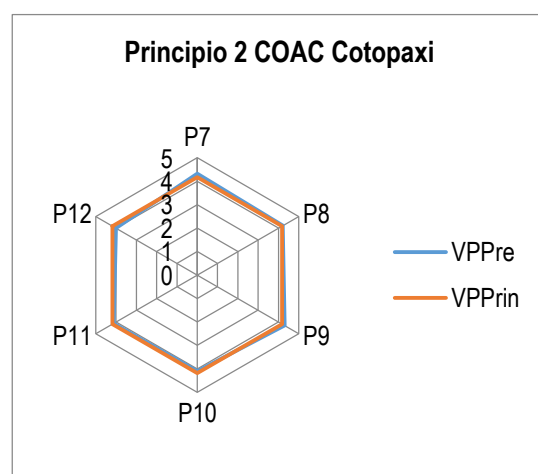


Gráfico 4.5. Resultados encuestas empleados.

Los gráficos 4.5 y 4.6 correspondiente al principio dos (control democrático y participación en la gestión de los miembros), que contemplo la aplicación de seis preguntas, las cuales mediante la obtención de su promedio, generó un valor de 4,18 para los socios y 4,13 según las respuestas de empleados; encontrándose dichos datos por encima de la media, se puede decir que el principio tiene un buen desempeño; dado que, la toma de decisiones se da de modo democrático (VPPre: 4,32 socios), (VPPre: 4,26 empleados). Además, socios y empleados participan activamente en las gestiones de las organizaciones (VPPre: 4,22 socios; 4,24 empleados).

Principio 3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.

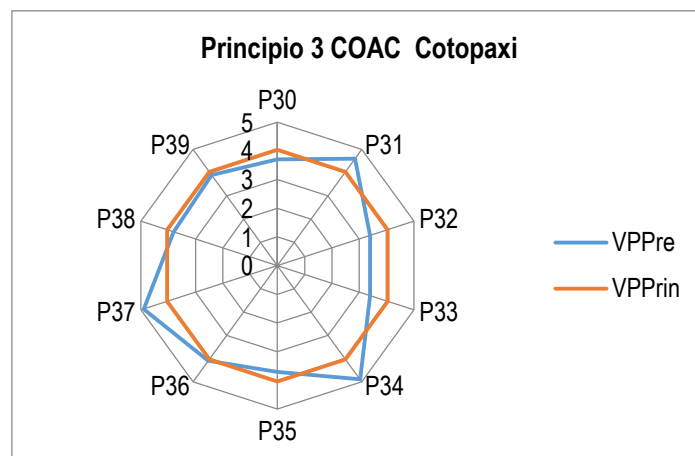


Gráfico 4.7. Resultados encuestas directivos, Principio 3.

El principio 3 (participación económica, solidaria y distribución equitativa) representado en el gráfico 4.7, muestra un valor promedio por principio de 4,04; dichos valor no se encuentra distante de la media, debido a que, 7 de 10 indicadores se encuentra cercanos a la media; entre los cuales se pueden considerar aquellas direccionadas a determinar si se ejecutaban los valores destinado al fondo de solidaridad (P33; 3,40); al fondo de educación (P32; 3,40); la existencia de políticas clara y definidas para el reparto de utilidades (P36; 4,04); y la distribución equitativa de excedentes a través de servicios sociales (P38; 4,04), dichos promedios, no lograron superar el valor promedio del principio (4,04); a pesar de ello es importante resaltar la importancia dada a los procesos de capacitación de empleados (P34; 4,90); la existencia de

políticas para regular los créditos otorgados a socios y la decisión de la asamblea sobre el reparto de utilidades y excedentes (P31, P37; 4,60 – 4,90 respectivamente).

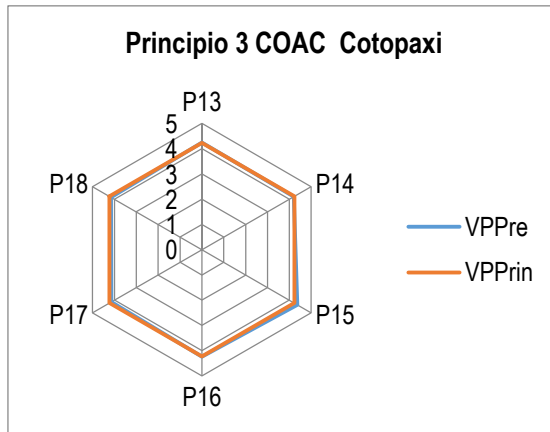


Gráfico 4.9. Resultados encuestas **socios**.

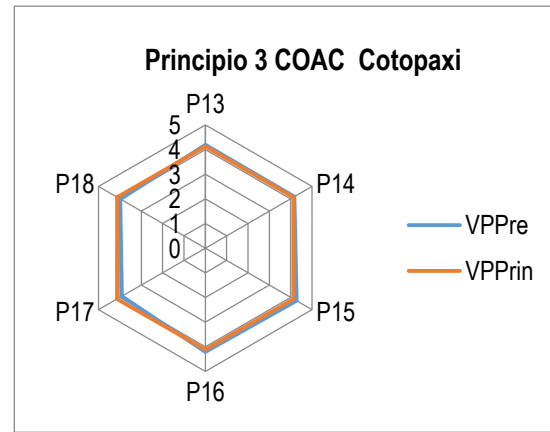


Gráfico 4.8. Resultados encuestas **empleados**.

En el gráfico 4.8 y 4.9 se identifican las respuestas de socios y empleados del tercer principio, participación económica, solidaria y distribución equitativa, los promedios de las variables direccionadas a identificar si se contribuye de manera equitativa al crecimiento patrimonial de la cooperativa (P13; 4,24 socios; 4,19 empleados), distribución equitativa de excedentes a través de servicios sociales a socios y empleados (P14; 4,21 socios; 4,17 empleados), existencia de una política que regule los créditos que puede recibir un socio (P15; 4,37 socios; 4,28 empleados), y la existencia de políticas internas acerca de maximización de utilidades y excedente (P16; 4,24 socios; 4,22 empleados), generaron resultados positivos, ubicándose por encima de la media generalmente aceptada (3,00) y contribuyendo a la obtención de un VPPrin de socios (4,23) y empleados (4,13) que ubica al principio próximo a cumplirse.

Principio 4. Autonomía e independencia.

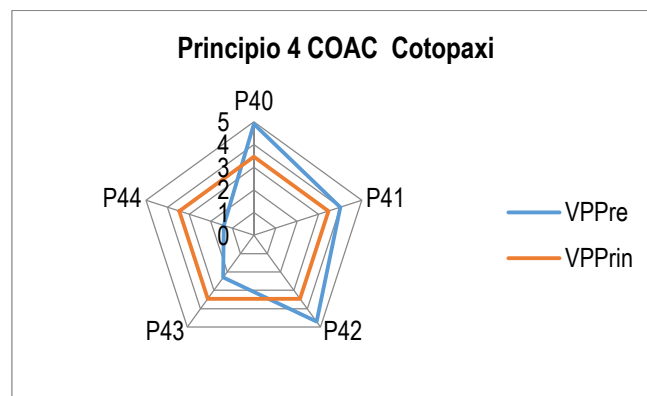


Gráfico 4.10. Resultados encuestas **directivos**, Principio 4.

Con respecto al principio 4 (autonomía e independencia) identificado en el gráfico 4.10, está compuesto por cinco variables, de las cuales, las tres primeras se encuentran próximas a cumplirse (P40, 4,90; P41, 4,00; P42, 4,70), dado que, informan los resultados económicos del año, tienen acuerdos con otras organizaciones que no pertenecen a la EPS y contribuyen regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades públicas; por otra parte en P43 (2,30) y P44 (1,60) las valoraciones son bajas, debido a que son poco frecuentes las contribuciones realizadas a proyectos ejecutados por entidades públicas, además no depende de subvenciones y ayudas públicas.

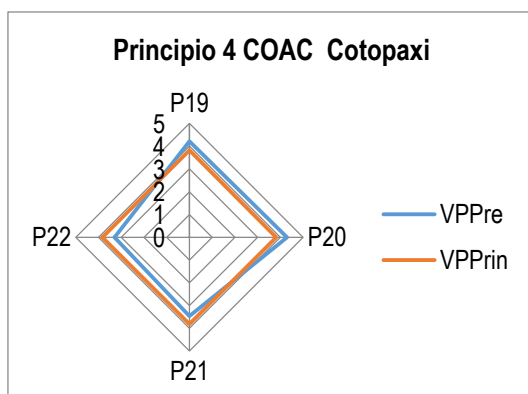


Gráfico 4.12. Resultados encuestas **socios**.

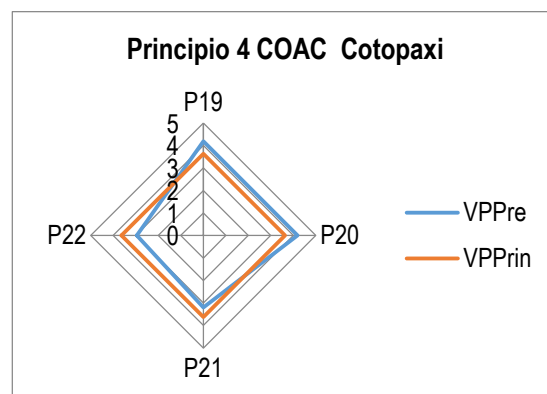


Gráfico 4.11. Resultados encuestas, **empleados**.

El principio 4 (autonomía e independencia) resume los resultados de socios y empleados en el gráfico 4.11 y 4.12 respectivamente, los mismos presentan los siguientes: las cooperativas cuando realizan operaciones con otras organizaciones hacen prevalecer su autonomía e independencia (socios 4,22 empleados, 4,18), informan los resultados económicos al año (socios 4,30; empleados, 4,19), tienen acuerdos y montos con otras organizaciones que no pertenecen a la EPS y SFPS (socios, 3,47; empleados, 3,19), ni depende de subvenciones y ayudas públicas (socios, 3,29; empleados, 2,96), indicaron hacer prevalecer su autonomía e independencia cuando se relacionan con otro tipo de entidades, añadido a ello al contraer acuerdos con el gobierno o al conseguir capital de fuentes externas lo hacen en términos que se asegure la autonomía de la cooperativa, obteniéndose un valor promedio por principio de 3,82 para socios y 3,63 según empleados.

Principio 5. Educación, capacitación e información.

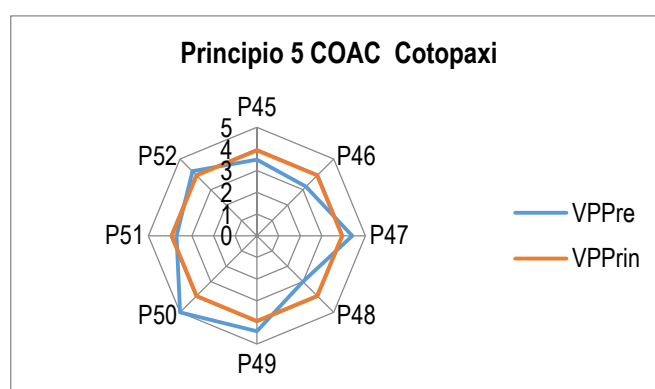


Gráfico 4.13. Resultados encuestas directivos, Principio 5.

De acuerdo con los resultados del principio 5 (educación, capacitación e información) identificado en el gráfico 4.13, evidencia deficiencia en el desarrollo de las variables planteadas, el valor promedio por principio se encuentra no tan distante de la media (3,94); dicho valor se genera, como consecuencia del poco desarrollo de eventos de capacitación por cuenta propia para socios (P45; 3,50), ni se las realizada con frecuencia (P46; 3,20), de igual forma, los eventos de extensión educativa a la comunidad reciben atención poco frecuente (VPPre: 3,00); por otra parte, los directivos de las cooperativas

evaluadas afirman aplicar una política de capacitación con vistas al perfeccionamiento de todo su personal (P47; 4,20), hacen uso de los medios de comunicación internos y externos e informan el valor invertidos; P50 (5,00), P51 (3,70) y P52 (4,20) respectivamente.

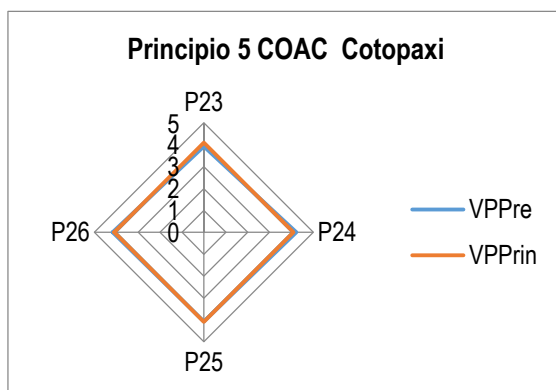


Gráfico 4.15. Resultados encuestas socios.

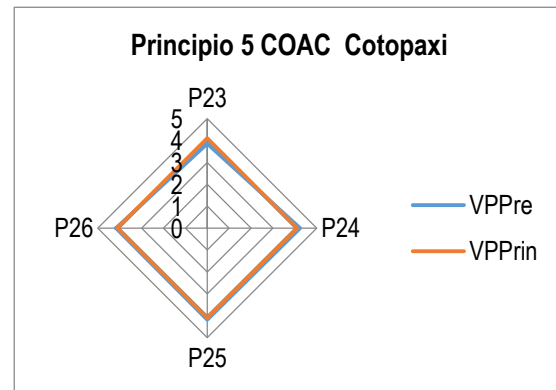


Gráfico 4.14. Resultados encuestas empleados.

En cuanto a los resultados generados por socios (gráfico 4.14) y empleados (gráfico 4.15), presentan similitud con las respuestas de los directivos; puesto que, las cooperativas no realizan eventos constante de capacitación (P23; 3,92 socios; 3,86 empleados), si aplican una política de capacitación con vistas al perfeccionamiento de todo su personal (P24; 4,22 socios; 4,24 empleados), realizan eventos de extensión educativa a la comunidad (P25, 4,07 socios; 4,18 empleados) promedios que difieren con los de directivos; añadido a ello, identificaron la utilización de medios informativos (P26; 4,17 socios; 4,17 empleados).

Principio 6. Cooperación e integración del sector EPS.

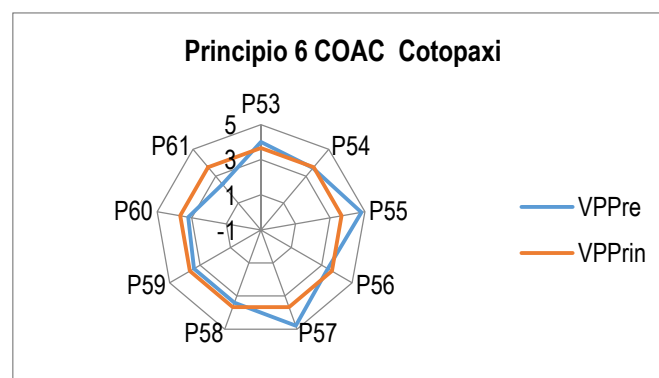


Gráfico 4.16. Resultados encuestas directivos, Principio 6.

El principio 6 cooperación e integración de sector EPS (gráfico 4.16) generó un valor promedio por principio de 3,67, identificándose deficiencias en las variables evaluadas, puesto que los directivos no estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo con los logros alcanzado en dicho principio. Entre los valores promedios por preguntas más bajos se pueden encontrar P54 (las cooperativas reciben aportes de otras organizaciones de la EPS, 3,60); P55 (buscan asociarse o integrarse principalmente con otras entidades de la EPS, 3,40); P56 (pertenecen a organismos de integración de las EFPS (asociaciones, federaciones, corporaciones; 3,40); P60 (promueven legislaciones o iniciativas que favorezcan el desarrollo el país/mercado/sociedad, 3,20) y P61 (realizan proyectos sociales, ambientales, o de otro tipo en forma conjunta con el gobierno; 2,40).

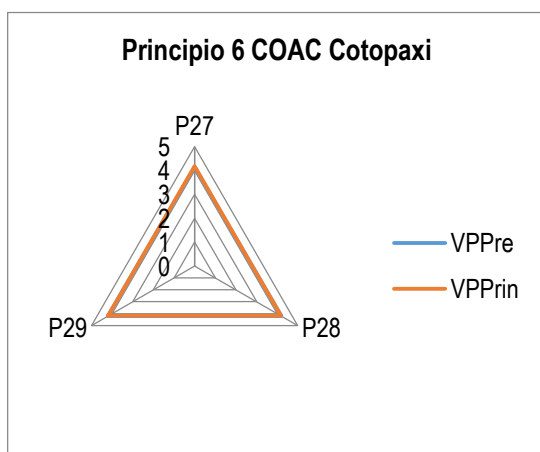


Gráfico 4.18. Resultados encuestas socios.

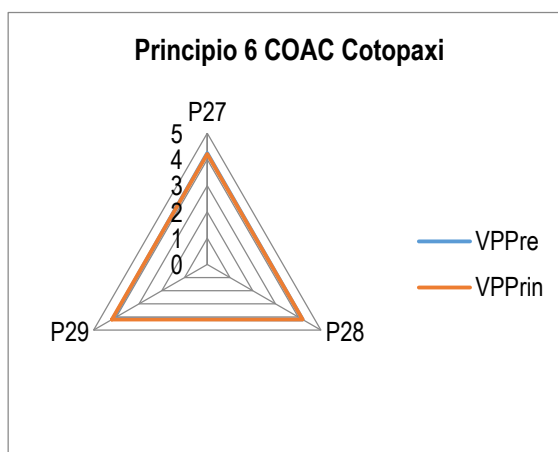


Gráfico 4.17. Resultados encuestas empleados.

El principio 6 (integración, cooperación e integración del sector EPS) de acuerdo a la percepción de socios (gráfico 4.17) y empleados (gráficos 4.18) generaron un promedio por principio de 4,18 (socios) y 4,20 (empleados), lo cual, muestra buen desempeño del principio desde sus perspectiva, en este se identifica el compromiso que tienen por crecer mediante la integración con asociaciones, federaciones, corporaciones, haciendo prevalecer la solidaridad entre sus socios y desarrollando alianzas con entidades públicas para mejorar el desempeño.

Principio 7. Compromiso con el entorno.

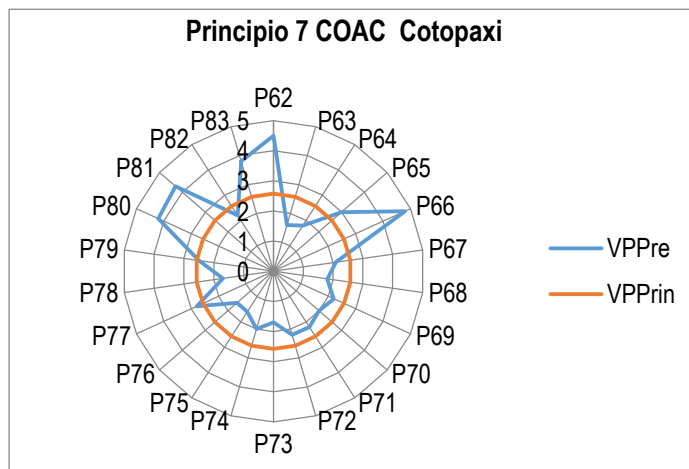


Gráfico 4.19. Resultados encuestas **directivos**, Principio 7.

El principio 7 compromiso con el entorno (gráfico 4.19) se puede visualizar que las preguntas con un promedio adecuado son P62 (4,50) P66 (4,80), P80 (4,20) y (P81 4,30), P83 (3,80) evidenciando el elevado interés por cumplir con las leyes ambientales, utilizar materiales reciclados durante la prestación de servicios, otorgar prioridad en las acciones destinadas al benéfico de la comunidad a los grupos de mayor vulnerabilidad (mujer, niñez discapacitados, tercera edad), realizando las actuaciones con la comunidad en base a pedidos y a la existencia de presupuesto con la independencia de la ayuda económica financiera del gobierno local o nacional. En otro extremo se puede notar que los indicadores de baja puntuación varían entre 1,60 a 2,80, dado que, las respuestas emitidas por directivos, mencionan no cumplir con estos indicadores ya que sus actuaciones no repercuten negativamente en el ambiente al ser prestadores de servicios intangibles, añadiendo que dichas variables deberían ser dirigidas al sector cooperativo de producción, en vista a que ese tipo de organizaciones si ejercen acciones vinculadas a las leyes ambientales, siendo en estas, primordialmente donde se debe promover programas de mejoramientos y capacitación medioambiental, para el manejo de sus procesos internos y con la comunidad valor promedio por principio (2,57).

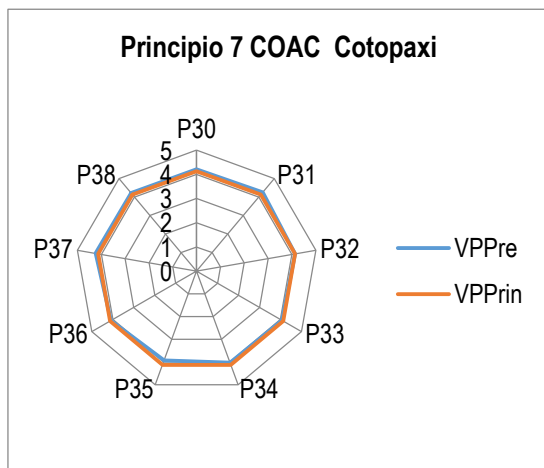


Gráfico 4.20. Resultados encuestas **socios**.

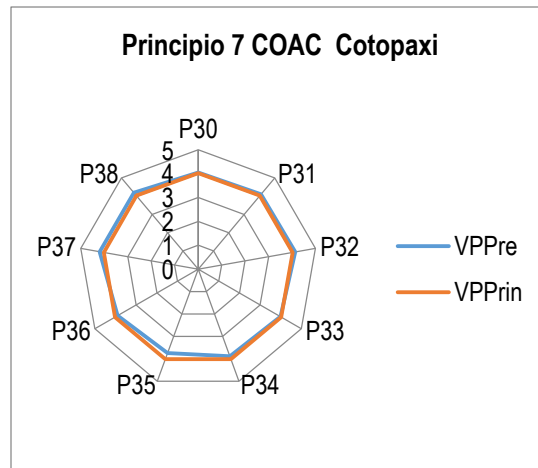


Gráfico 4.21. Resultados encuestas **empleados**.

El gráfico 4.20 (socios) y gráfico 4.21 (empleados), reflejan valores similares; los mismos no se alejan de la media; sin embargo los resultados presentados no son negativos para el sector cooperativo, puesto que, procuran realizar actividades orientadas a la conservación del medio ambiente (P30; 4,41 socios; P30; 4,05 empleados), son socialmente responsables (P31; 4,25 socios; P31; 4,11 empleados), desarrollan periódicamente campañas internas de educación con base a las tres R's (reducción, reutilización y reciclaje) (P32; 4,13 socios; P32; 4,13 empleados); participan en programas que promueven la paz, y los valores democráticos (P37; 4,24 socios; P37; 4,19 empleados) realizan actuaciones con la comunidad en base a pedidos y existencia de presupuesto (P38; 4,22 socios; P38; 4,18 empleados); generándose dadas las calificaciones anteriores un valor promedio por principio en socios de 4,13 y para empleados, 4,02.

Principio 8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.

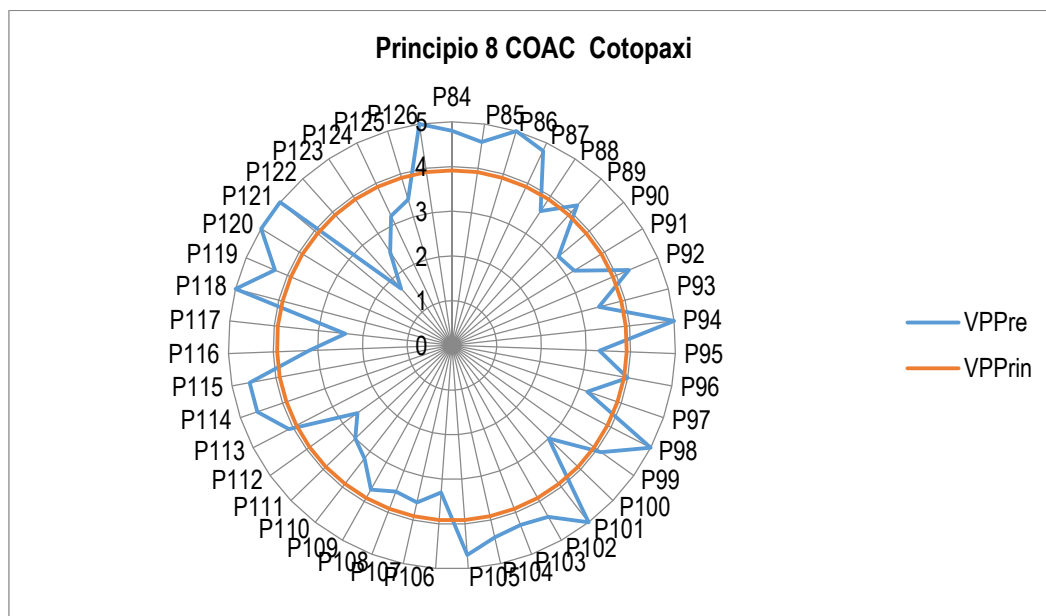


Gráfico 4.22. Resultados encuestas **directivos**, Principio 8.

El gráfico 4.22, presenta los resultados del principio 8, dignificación del trabajo y disfrute de la vida, los resultados obtenidos de procesar las herramientas de los directivos permitió identificar que de acuerdo a sus perspectiva, las condiciones de los empleados son justas (P39:4,80), existe equidad de género en la contratación de trabajadores (P86: 5,00), las personas reciben un pago equitativo de los salarios según el cargo que ocupan (P94: 5,00), son poco frecuentes los despidos de empleados (P98: 5,00), así mismo P101, P118, P120, P121, P126, ratifican el cumplimiento de estas organizaciones con la legislación en materia laboral, con una valor promedio de 5,00. Por otra parte, resaltando los indicadores con baja puntuación, varían entre 1,70 a 2,60; dado que, no han implementan programas de salud y seguridad ocupacional (P11:2,60), tampoco poseen programas de orientación alimenticia y/o nutricional (P117:2,40), nunca han sido avaladas por normas laborales de calidad (P122:1,70), ni realizan actividades de comercialización asociativa (P123:2,50), debido a que estos indicadores van de la mano con el balance social. Es importante mencionar que el valor promedio de este principio se

encuentra próximo a la media (VPPrin: 3,91) lo cual refleja cumplimiento deficiente del principio de acuerdo a las valoraciones generadas por directivos.

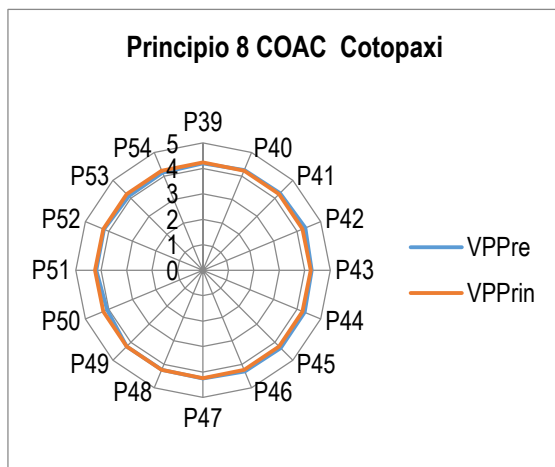


Gráfico 4.24. Resultados socios.

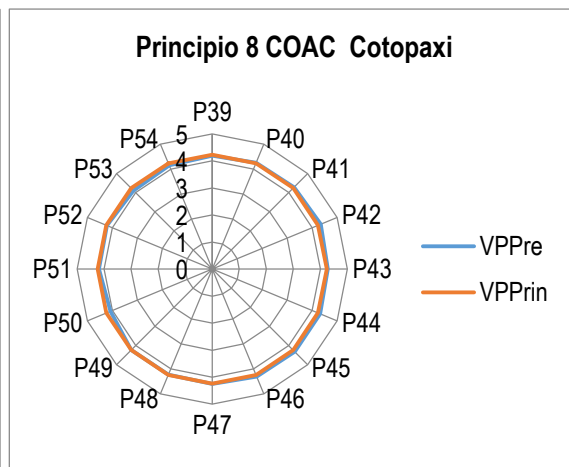


Gráfico 4.23. Resultados empleados.

De acuerdo a los gráficos 4.23 y 4.24, identifican la respuestas de socios y empleados respecto a los indicadores del principio 8 (dignificación del trabajo y disfrute de la vida), donde se da a conocer si las condiciones de los empleados son justas (P39: 4,19 socios), (P39: 4,18 empleados), las cooperativas evalúan el nivel de satisfacción de los empleados en el lugar de trabajo (P340: 4,26 socios), (P40: 4,24 empleados), respetan los derechos humanos de sus trabajadores (P41: 4,28 socios), (P41: 4,28 empleados), el accionar propende al logro del Buen Vivir de sus asociados (P42: 4,35 socios), (P42: 4,35 empleados), priorizan la contratación de socios cuando desea contratar personal nuevo (P43: 4,28 socios), (P43: 4,20 empleados), existe equidad de género en la contratación de trabajadores (P44: 4,32socios), (P44: 4,20 empleados), contratan personas con capacidades especiales (P45: 4,32 socios), (P45: 4,34 empleados), las personas reciben un pago equitativo de los salarios según el cargo que ocupan con e lugar de trabajo (P47: 4,25 socios), (P47: 4,23 empleados), los trabajadores y socios dedican parte de su tiempo al trabajo de reproducción de la vida (P49: 4,24 socios), (P48: 4,16 empleados), se realiza eventos culturales o deportivos (P50: 4,07 socios), (P50: 4,10 empleados), las cooperativas no registran incidentes relacionados con violaciones de los derechos humanos (P51: 4,19 socios), (P51: 4,22

empleados); estas organizaciones cumplen con la legislación en materia laboral (P52: 4,21 socios), (P52: 4,30 empleados) cabe recalcar que el valor promedio indica cercanía al desarrollo del principio, encontrándose por encima de la media (socios; 4,24; empleados, 4,22).

Principio 9. Comercio justo, ético y responsable.

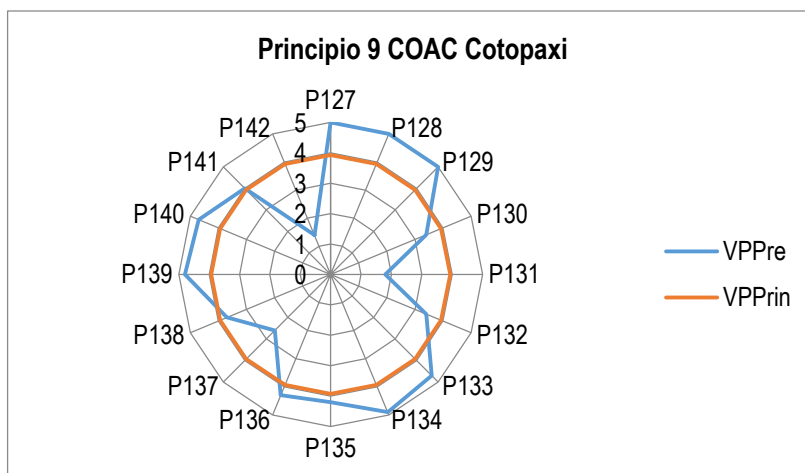


Gráfico 4.25. Resultados encuestas, **directivos** Principio 9.

El principio 9, tuvo por finalidad evaluar las prácticas de comercio justo, ético y responsable mediante sus interrogante, las respuestas de directivos contribuyeron a identificar el elevado compromiso del sector cooperativo por mantener dichos criterios, el valor promedio por principio generado es de 3,93; encontrándose relativamente sobre la media, en base a las variables con un alto desempeño, en las mismas se pretendió conocer si las actuaciones comerciales están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos (5,00), si tiene un comportamiento ético (5,00), informan de manera explícita las cualidades, características, riesgos, efectos del servicio que ofrece (5,00), procuran el tratamiento el tratamiento justo de los proveedores, privilegiando al pequeño proveedor (4,90), y adoptan criterios de compra que contemplan la garantía de origen para evitar la adquisición de productos “piratas”, falsificados o fruto de robo de carga (4,80). Por otra parte, se hace referencia de las preguntas con menor puntuación, siendo aquellas destinadas a evaluar si las cooperativas están certificadas y ha recibido avales de las normas de calidad (como ISO 9001, u otro estándar de calidad equivalente)

(1,60) o ha sido demandada por el incumplimiento de acuerdos celebrados con sus socios/clientes (1,40) (ver gráfico 4.52).

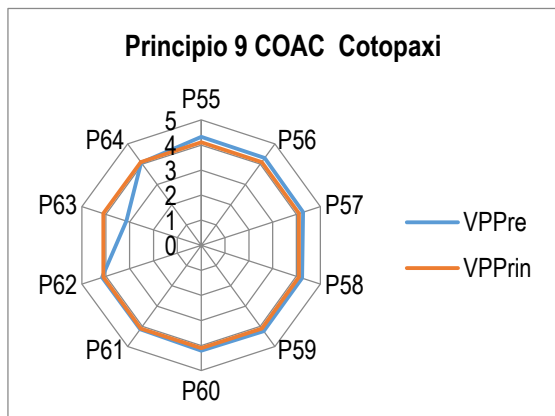


Gráfico 4.26. Resultados encuestas **socios**.

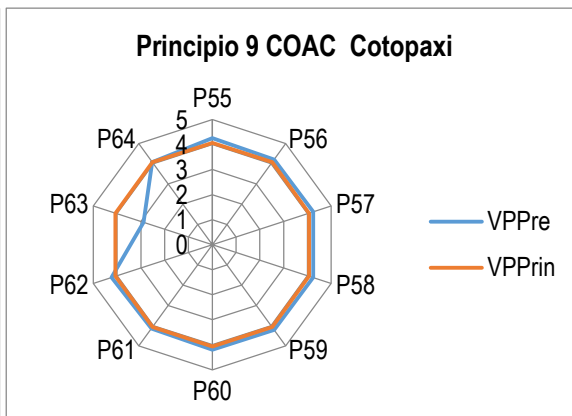


Gráfico 4.27. Resultados encuestas **empleados**.

En el gráfico 4.26 (socios) y gráfico 4.27 (empleados) se puede observar que las cooperativas realizan actuaciones comerciales destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos (VPPre: 4,32 socios), (VPPre: 4,26 empleados), tienen un comportamiento ético (VPPre: 4,30 socios), (VPPre: 4,20 empleados), compran, financian o colaboran con organizaciones que practican y promueven el comercio justo (VPPre: 4, 28 socios), (VPPre: 4,25 empleados), informan de manera explícita las cualidades, características, riesgos efecto del servicio que ofrecen (VPPre: 4,24 socios), (VPPre: 4,25 empleados), poseen mecanismos como la cláusula de confidencialidad, o sanciones que eviten la marcha de su personal a entidades de la competencia directa (VPPre: 4,14 socios), (VPPre: 4,14 empleados); reflejándose una buena puntuación por parte de socios y empleados de acuerdo al promedio del principio (socios; 4,112; empleados; 4,07).

ANÁLISIS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO PROVINCIA TUNGURAHUA (AMBATO)

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

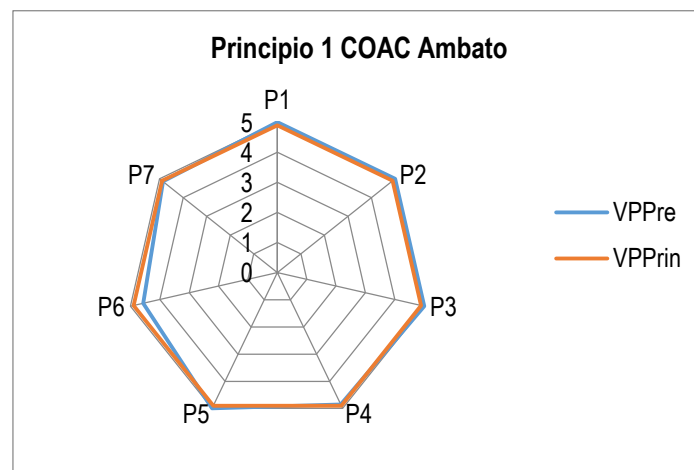


Gráfico 4.28. Resultados encuestas **directivos**, Principio 1.

El gráfico 4.28 muestra los resultados de las respuestas emitidas por los gerentes encuestados respecto al principio 1 (Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural), evidenciando alto desempeño en las variables estudiadas (VPPre), dado que, la afiliación a la cooperativa sucede sin distinciones de género (P2; 5,00), la edad de los socios (mayores de edad) no implica un impedimento para integrarla (P1; 5,00), el nivel de escolaridad tampoco es un impedimento para afiliarse (P3; 5,00), existe respeto a la identidad cultural (P4; 4,86), se facilita la participación de todas las personas (P5; 5,00), se puede comentar fácilmente las aportaciones, quejas o sugerencias (P6; 4,57), y reciben solución en su mayoría (P7; 4,86); dada estas calificación el valor promedio por principio presenta un buen desempeño. Siendo el valor máximo 5,00 este se ubica en 4,90 (VPPrin).

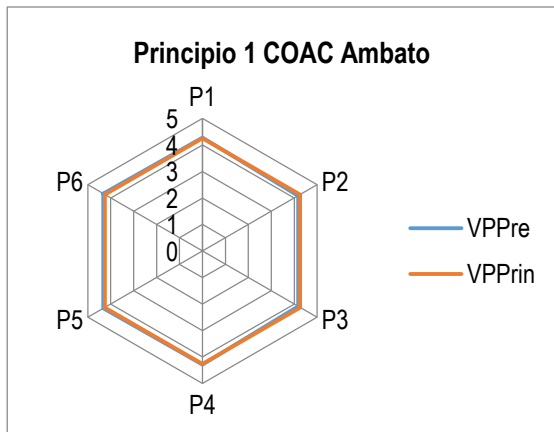


Gráfico 4.29. Resultados encuestas socios.

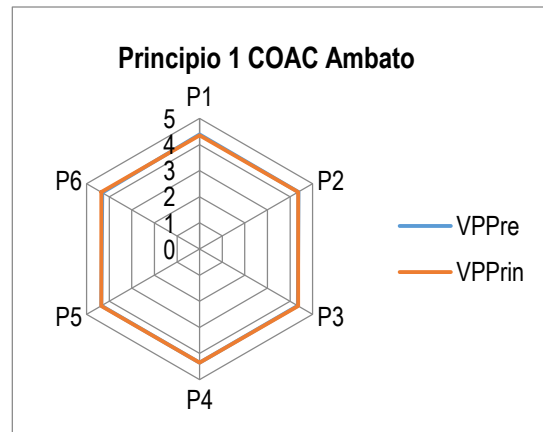


Gráfico 4.30. Resultados encuestas empleados.

Al igual que gerentes los socios (gráfico 4.29) y empleados (gráfico 4.30.) tienen perspectivas similares respecto al desempeño del principio 1, de acuerdo con los resultados ambas muestras consideraron los requisitos no son un impedimento para integrarla (P1, socios 4,39; empleados 4,28;), actúan en función de mantener la igualdad de oportunidades para todos (P2, socios 4,37; empleados 4,16), existe respeto a la identidad cultural (P3, socios 4,35; empleados 4,16;), facilitan la participación de todas las personas (P4, socios 4,36; empleados 4,29), las quejas y aportaciones son bien recibidas (P5, socios 4,35; empleados 4,33) y se busca en la mayoría su respectiva solución (P6, socios 4,31; empleados 4,33;), dada estas calificaciones el valor promedio por principio al igual que de gerentes se encuentra con un alto desempeño (P7, socios 4,36; empleados 4,26; gerentes 4,90).

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

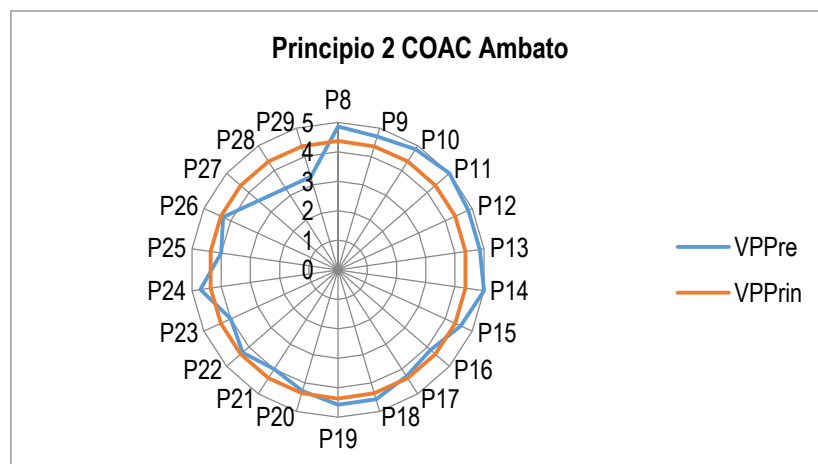


Gráfico 4.29. Resultados encuestas **directivos**, Principio 2.

Al analizar la percepción de los gerentes respecto a las acciones ejercidas para el control democrático y participación en la gestión de los miembros, principio 2, (gráfico 4.31), se observa un buen cumplimiento en 19 preguntas de las 22 planteadas; siendo P11 (se celebran con frecuencia las reuniones del consejo de vigilancia, 5,00) y P14 (la edad de los socios no impide el acceso a cargos institucionales, 5,00) aquellas con las valoraciones más altas; además sus apreciaciones respecto a las prácticas democráticas en igualdad de oportunidades y la participación de los asociados en las reuniones de la asamblea general, tienen valoraciones no tan distantes a estas. El principio tiene una apreciación optimista respecto al cumplimiento, su valor promedio (VPPrin) se estableció en 4,36; sin embargo, hay preguntas por debajo de la media. La deficiente elaboración de reportes de RSE (P27; 3,57), su publicación (P28; 3,29) y el uso de estándares internacionales para elaborarlos (P29; 3,29), fundamentan una negativa.

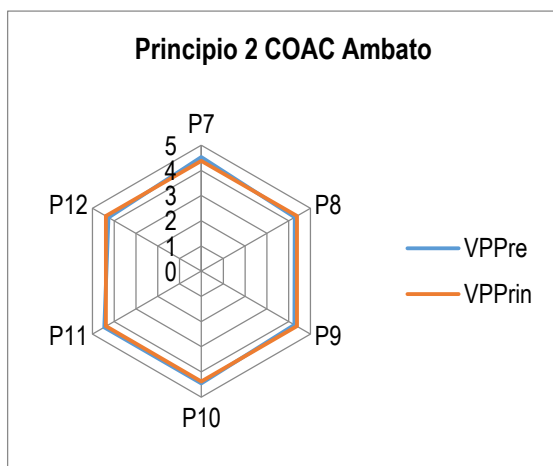


Gráfico 4.31. Resultados encuestas socios.

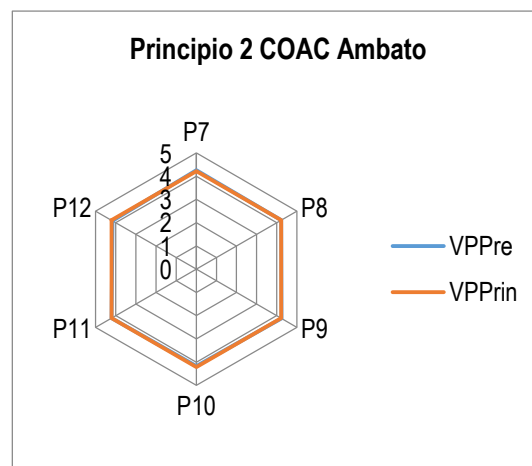


Gráfico 4.30. Resultados empleados.

En el gráfico 4.32 y gráfico 4.33, se muestran los promedios de socios y empleados respecto al principio 2 (control democrático y participación en la gestión de los miembros), el promedio (VPPrin) generado es de 4,21 socios, y 4,38 empleados valor resultante de plantear las siguientes preguntas: P7, toma de decisión democrática (socios 4,26; empleados 4,53); P8, participación activa de los socios en la gestión de los miembros (socios 4,22; empleados 4,28); P9, equidad en la accesibilidad a cargos institucionales (socios 4,24; empleados 4,27); P10, capacitación o inducción sobre cooperativismo a nuevos socios (socios 4,71; empleados 4,46); P11, elaboración de balance social (socios 4,21; empleados 4,46;) y P12, elaboración de reporte de RSE (socios 4,17; empleados 4,27;). Dichos datos ratifican el alto cumplimiento del principio expresado por los directivos.

Principio 3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.

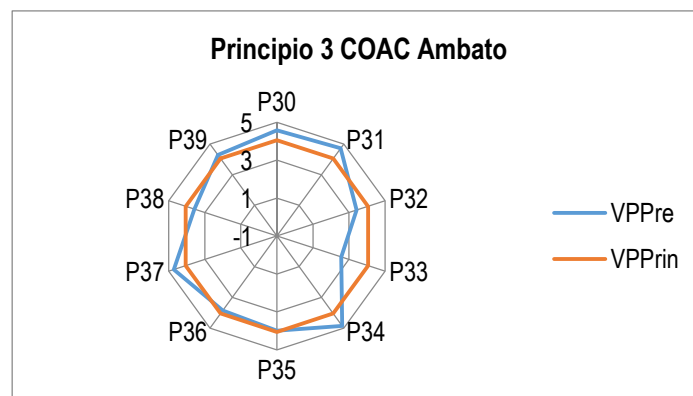


Gráfico 4.32. Resultados encuestas directivos, Principio 3

El principio 3 (participación económica, solidaria y distribución equitativa) representado en el gráfico 4.34, muestra un valor promedio por principio de 4,06; dichos resultados presenta cumplimiento medio, debido a que, aquellas preguntas direccionadas a conocer si se ejecutaban los valores destinado al fondo de solidaridad (P33; 2,57); al fondo de educación (P32; 3,43); la existencia de políticas clara y definidas para el reparto de utilidades (P36; 3,86); y la distribución equitativa de excedentes a través de servicios sociales (P38; 3,57), tienen bajos resultados, no logrando estar sobre el VPPrin; por otra parte es relevante identificar, la importancia que se le da a la capacitación de empleados (P34; 4,86); la existencia de políticas para regular los créditos otorgados a socios y la decisión de la asamblea sobre el reparto de utilidades y excedentes (P31, P37; 4,71 respectivamente).

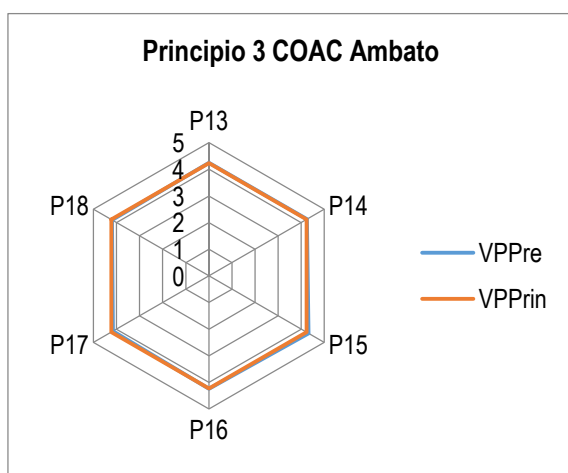


Gráfico 4.34. Resultados encuestas socios.

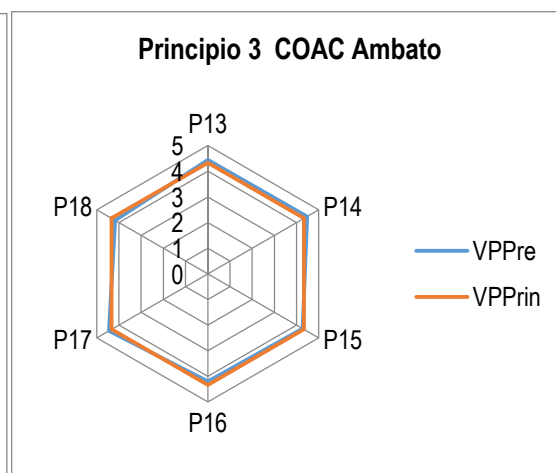


Gráfico 4.33. Resultados encuestas empleados.

Analizando el gráfico 4.35 (socios), gráfico 4.36 (empleados) y comparándolos con el gráfico 4.7 (directivos), se puede observar que la perspectiva de los directivos (4,06 VPPrin) respecto al principio 3 (participación económica, solidaria y distribución), se encuentra por debajo del promedio de socios (4,23) y empleados (4,33); evidenciándose de manera general la falta de desarrollo de este principio, entre los valores promedio por preguntas a pesar de sus resultados no ser excelentes, presenta buenas respuestas por parte de los encuestados en ambas muestras, a continuación se presentan los valores generados en cada pregunta: P13, contribución equitativa al crecimiento

patrimonial (socios 4,25; empleados 4,44); P14, distribución igualitaria de excedentes para socios a través de servicios sociales (socios 4,25; empleados 4,47); P15, política para regular créditos de asociados (socios 4,32; empleados 4,28); P16, política de maximización de utilidades y excedentes (socios 4,24; empleados 4,19;); P17, decisión de la asamblea sobre el reparto de utilidades y excedentes (socios 4,15; empleados 4,44;); P18, inversión en servicios sociales para asociados (socios 4,20; empleados 4,18;).

Principio 4. Autonomía e independencia.

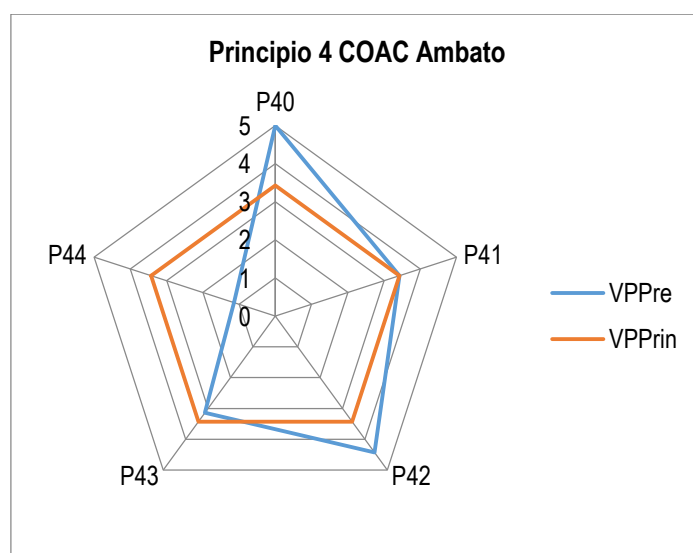


Gráfico 4.35. Resultados encuestas **directivos**, Principio 4

El principio 4 tuvo por objeto determinar la autonomía e independencia con la cual se desenvuelven las cooperativas, mediante el análisis del gráfico 4.37 se puede notar que la variable percibida por los gerentes como desarrolladas es P40 (la cooperativa informa los resultados económicos del año) con un valor promedio por pregunta de 5,00; mientras P41 (la cooperativa tiene acuerdos y montos con otras organizaciones que no pertenezcan a la EPS y SFPS; 3,43) y P43 (contribuye regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades públicas; 3,14), tienen resultados con valores medios; P44 adquiere la puntuación de 1,14, dado que no dependen de subvenciones ni ayudas

públicas. El valor promedio del principio es de 3,43 dejando entrever la necesidad de aplicar mejoras para potenciar su cumplimiento.

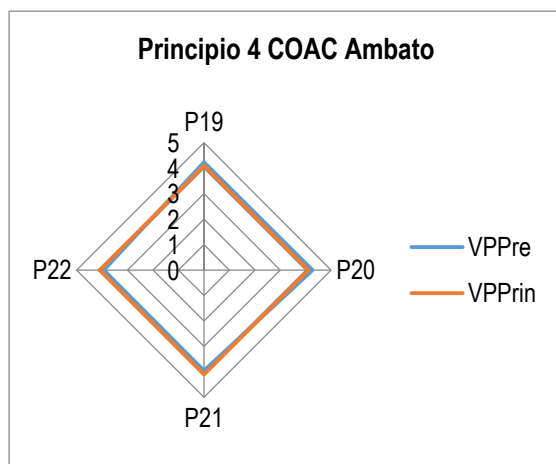


Gráfico 4.36. Resultados encuestas socios.

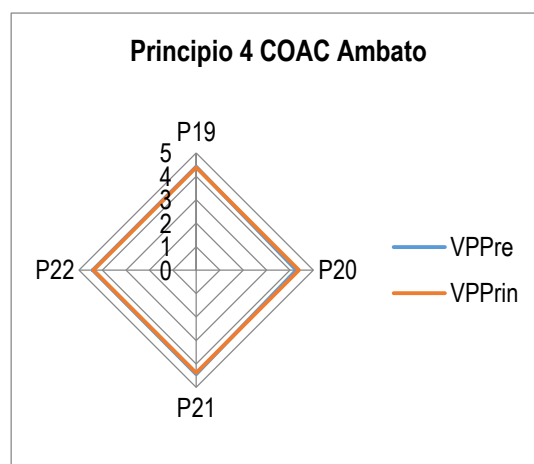


Gráfico 4.37. Resultados encuestas empleados.

En el principio 4 (autonomía e independencia) se buscó identificar el nivel de relaciones mantenidas entre la cooperativas con otras de su medio, de acuerdo al criterio de socios (gráfico 4.38) y empleados (gráfico 4.39), los resultados muestran valores promedio por preguntas, situados en un rango cercano a “ni de acuerdo ni en desacuerdo”; dado que consideraban se daban en ese nivel las variables planteadas o simplemente desconocían si tenían ejecución dentro de las cooperativas; entre los resultados se puede encontrar la prevalencia que tienen sobre otras organizaciones (socios 4,24; empleados 4,41); se informan los resultados económicos del año (socios y empleados; 4,27); acuerdos y montos mantenidos con organizaciones externas a la EPS y EFPS (socios 3,95; empleados 4,44); Además, la pregunta 22 (dependencia de subvenciones y ayudas públicas) tiene un promedio de 3,93 (socios) y 4,42 (empleados), parte de esta muestra mencionaba desconocer la respuesta a dicha pregunta. Los valores antes detallados generaron un valor promedio por principio de 4,10 socios y 4,38 para empleados, encontrándose por encima de la calificación de los directivos 3,43.

Principio 5. Educación, capacitación e información.

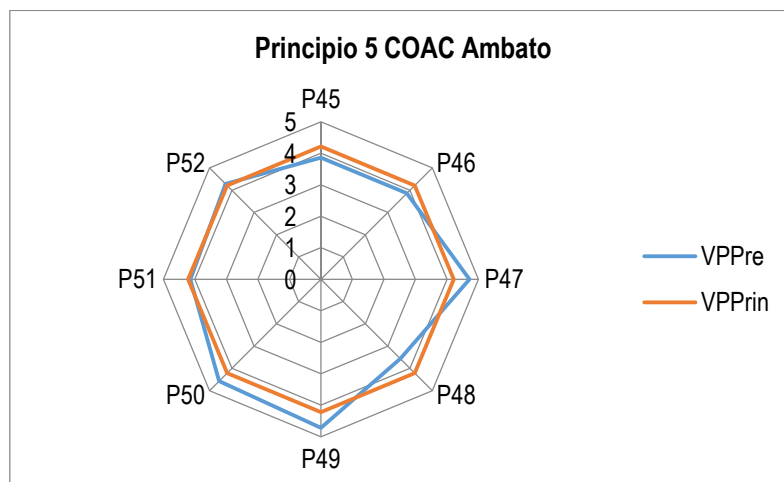


Gráfico 4.38. Resultados encuestas directivos, Principio 5

El principio 5 (educación, capacitación e información) identificado en el gráfico 4.40 connota un buen desempeño, el VPPrin es de 4,21; los resultados de las preguntas que lo componen, evidencian que las cooperativas aplican políticas de capacitación en vista al perfeccionamiento de su personal, realizan actividades destinadas a la promoción de la EPS (P47, P49; 4,71 ambas respectivamente), utilizan medios de comunicación interno (P50; 4,57) y procuran la contratación de externos (P51; 4,14) además informan los valores invertidos en estos (P52; 4,29); sin embargo P45, P46 y P48, presentan un VPPre por debajo de la media del principio (3,86; 3,86; 3,57, respectivamente), a consecuencia de que los gerentes identificaron planificar y ejecutar pocas actividades destinadas a la comunidad y capacitación de los socios, ya sean estas propias o contratadas.

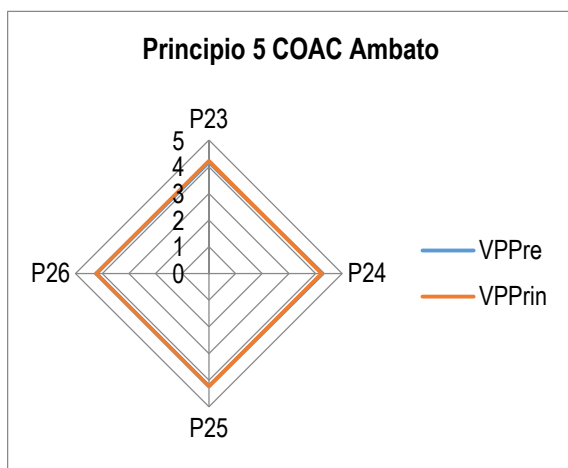


Gráfico 4.39. Resultados encuestas socios.

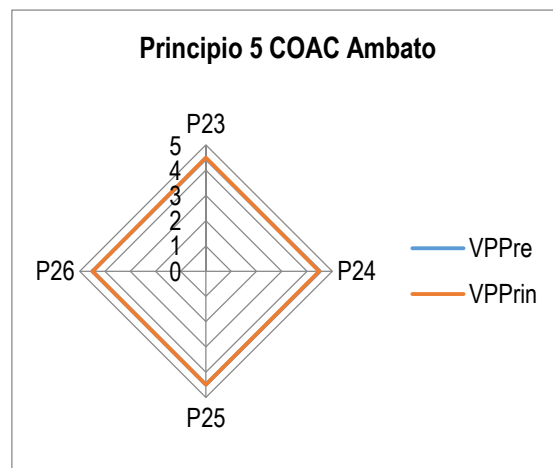


Gráfico 4.40. Resultados encuestas empleados.

El principio 5 (educación, capacitación e información), de acuerdo a la perspectiva de socios (gráfico 4.41) y empleados (gráfico 4.42) presentan al igual que los directivos buen desempeño, dado que realizan eventos de capacitación para socios (socios 4,18; empleados 4,47), aplican una política de capacitación en vista del perfeccionamiento de todo su personal (socios 4,26; empleados 4,51), realizan eventos de extensión educativa a la comunidad (socios 4,23; empleados 4,49), y utilizan medios de comunicación (socios 4,22; empleados 4,49); en base a estos resultados el valor promedio pro principio generado es de 4,22 (socios) y 4,49 (empleados); es importante resaltar que este principio percibe un valor promedio similar al de gerentes 4,21.

Principio 6. Cooperación e integración del sector EPS.

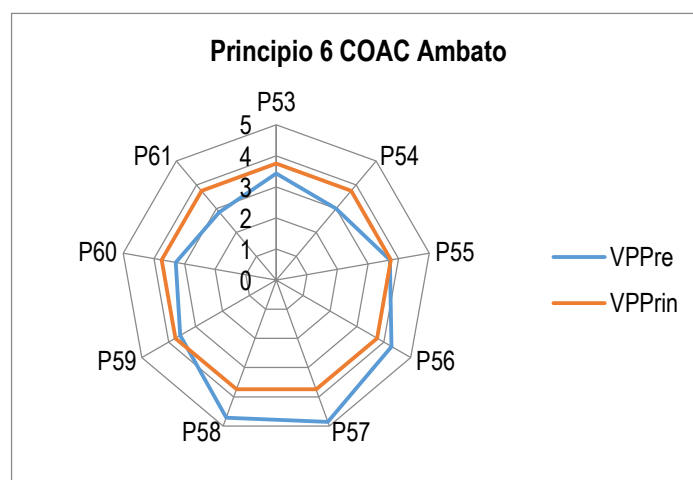


Gráfico 4.41. Resultados encuestas directivos, Principio 6

Los resultados del gráfico 4.43, principio 6 (cooperación e integración del sector EPS) identifica la pertenencia del sector cooperativo evaluado a organismos de integración de la EPS (P56; 4,29); la utilización de estos órganos como una herramienta válida y necesaria para desarrollar este proceso (P58; 4,71), el favorecimiento de la solidaridad entre socios (P57; 4,86); teniendo dichos indicadores un nivel de cumplimiento medio; por otro lado el VPPrin se situó en 3,75; encontrándose las demás preguntas planteadas (P3, P54, P55, P59, P60, P61) por debajo del promedio, dado que los directivos encuestados consideran el aporte de capital social a instituciones de la EPS y recibimiento de los mismos, la búsqueda e integración, no han sido uno de sus principales objetivos, como tampoco, el desarrollar alianzas con entidades públicas, promover legislaciones que favorezcan el desarrollo del país, mercado, empresa, sociedad, ni desarrollar proyectos sociales, ambientales o de otro tipo en forma conjunta con el gobierno.

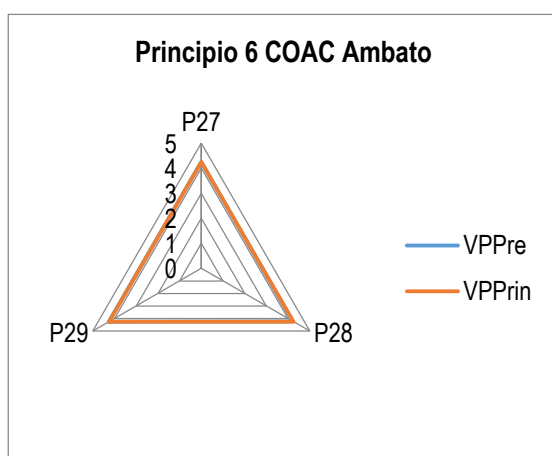


Gráfico 4.43. Resultados encuestas socios.

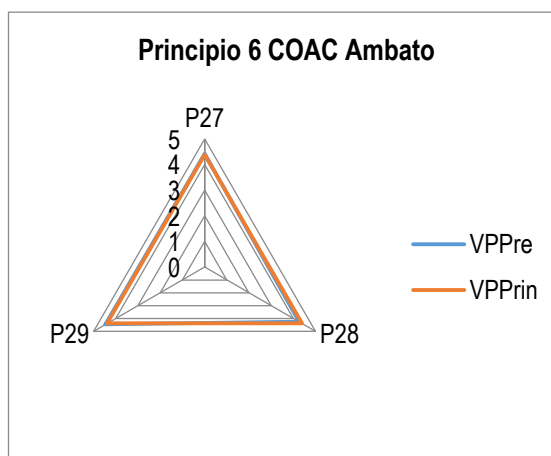


Gráfico 4.42. Resultados encuestas empleados.

En cuanto a la percepción de socios (gráfico 4.44) y empleados (gráfico 4.45) respecto al principio 7 (cooperación e integración del sector EPS) muestra un valor promedio por principio de 4,38, lo cual indica buen desempeño, dado que el sector cooperativo pertenece a organismos de integración de la EPS (P27, socios 4,25; empleados 4,43), favorece la solidaridad entre los socios (P28, socios 4,22; empleados 4,27) y desarrolla alianza con entidades públicas para mejorar su desempeño (P29, socios 4,26; empleados 4,46). Dichas apreciaciones se encuentran distantes de las respuestas generadas por los directivos.

Principio 7. Compromiso con el entorno.

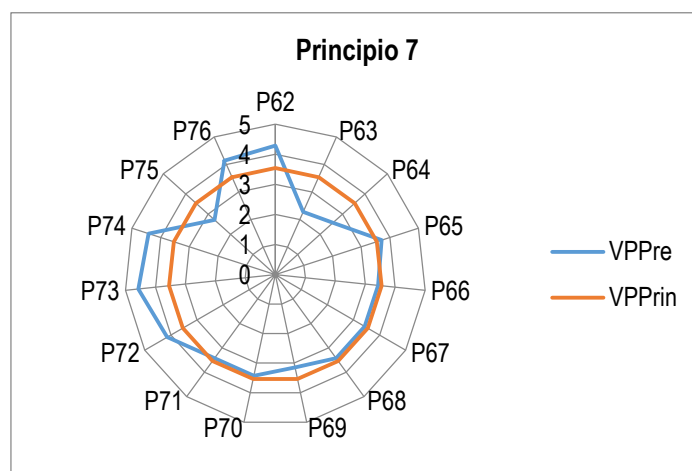


Gráfico 4.44. Resultados encuestas **directivos**, Principio 7

El principio 7 (compromiso con el entorno) identificado en el gráfico 4.46 buscó evaluar las acciones ejercidas por las cooperativas para el medio donde laboran o con el cual se ven directa e indirectamente vinculado sea este interno o externo, de los resultados obtenidos el valor promedio del principio se estableció en 3,54 reflejando este resultado cumplimiento medio de las variables estudiadas; prueba de ello es la inexistencia de certificación y avales de las normas ambientales (P63; 2,29); estudios para medir el impacto ambiental (P64; 2,57), ni campañas internas de educación con base en las tres R's: Reducción, Reutilización y Reciclaje (P75; 2,71); así mismo un grupo de pregunta en la cual la mayoría de directivos coincidió en sus respuestas al estar ni de acuerdo ni en desacuerdo son P65, P66, P67, P68, P69, P70, P71, puesto que emplean pocos materiales reciclados, no cuentan con una política ambiental definida e implementada, ni se capacita en temas ambientales a la comunidad, los empleados no se encuentran formados en temas medioambiental, las acciones en la comunidad se encuentran en un segundo plano no siendo prioridad, tampoco se contribuye con mejoras en la infraestructura o en el ambiente local que pueda la comunidad disfrutar.

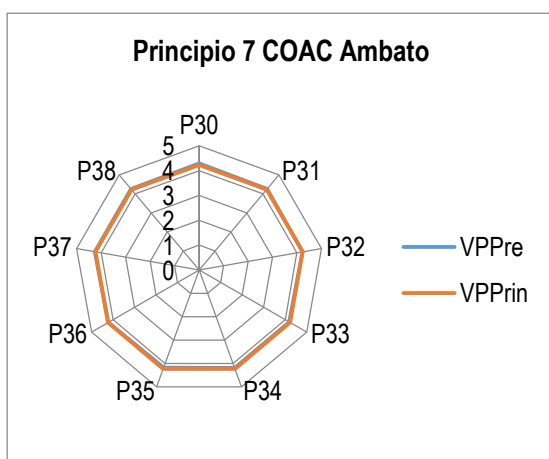


Gráfico 4.46. Resultados encuestas socios.

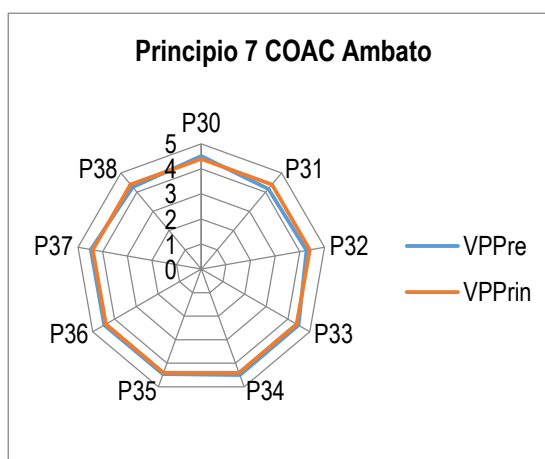


Gráfico 4.45. Resultados encuestas empleados.

En cuanto a los socios (gráfico 4.47) y empleados (gráfico 4.48) los resultados muestran cumplimiento alto del principio 7 (compromiso con el entorno) situación que difiere desde la perspectiva de los directivos (3,28 VPPrin) dado que el valor promedio por principio se ubica por debajo de socios (4,23 VPPrin) y empleados (4,40 VPPrin); de acuerdo a los dos últimos promedio, ello se debe a que según los encuestados, se realizan actividades destinadas a la conservación del medio ambiente (P30, socios 4,29; empleados 4,54), se es socialmente responsable (P31, socios 4,26; empleados 4,18;), desarrollan periódicamente campañas internas con base en las 3 R's: Reducción, Reutilización y Reciclaje (P32, socios 4,23; empleados 4,27;) contribuyen con mejoras en la infraestructura y el ambiente local (P34, socios 4,19; empleados 4,54), de acuerdo a los promedios indicados y los demás, muestran percepciones positivas, lo cual deja entrever diferenciación en los promedios al comparar las 3 muestras, pudiéndose generar por la falta de comunicación entre la cooperativas, socio y empleados o la no emisión de una calificación negativa por parte de los encuestados.

Principio 8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.

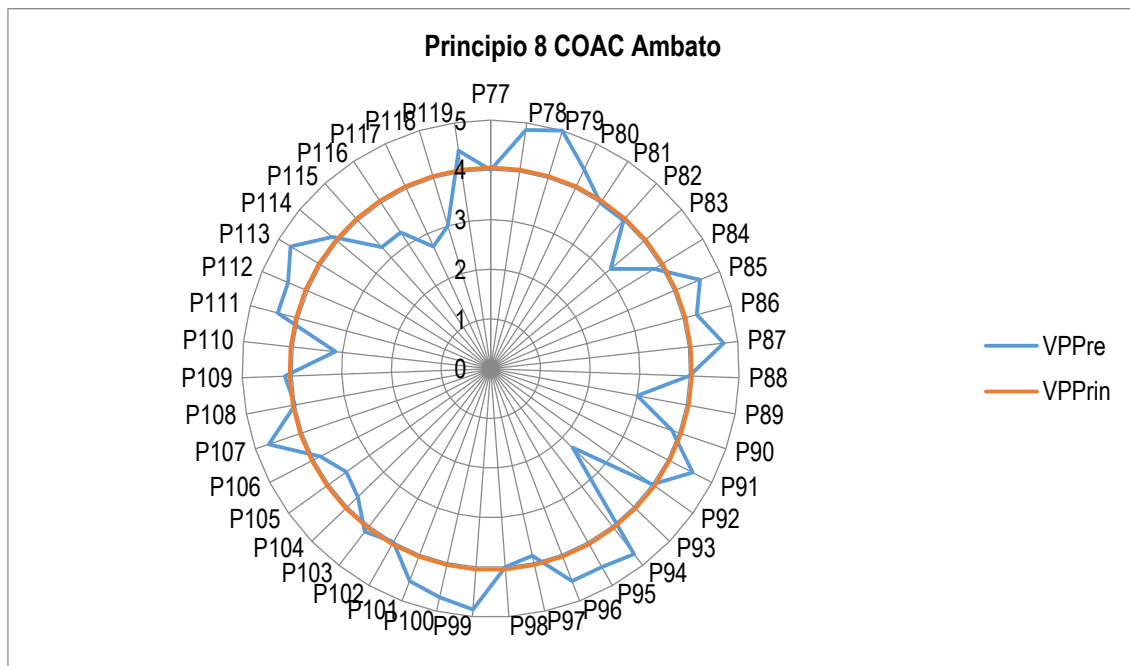


Gráfico 4.47. Resultados encuestas directivos, Principio 8

En el gráfico 4.49 se exponen los resultados del principio 8 (dignificación del trabajo y disfrute de la vida) siendo el valor generado de promediar las preguntas planteadas a los directivos de 4,05 VPPrin, se puede decir que el cumplimiento de este principio es medio en cuanto a sus perspectivas; observando los valores promedios por pregunta (VPPre), se encuentra que los indicadores con las calificaciones más bajas son P93 (ha tenido reclamos laborales relacionados a despidos en los últimos tres años; 2,29), P117 (se da apertura a que empleados constituyan su asociación; 2,71), P118 (permite reuniones de la asociación de empleados en horarios de trabajo para facilitar su actividad gremial; 3,00) y P89 (los empleados reciben algún crédito ofertado por la cooperativa; 3,00); las demás preguntas que componen este principio presentan resultados similares, razón por la cual, las cooperativas deben ejercer acciones que mejoren los vínculos empresa, empleados, socios y comunidad.

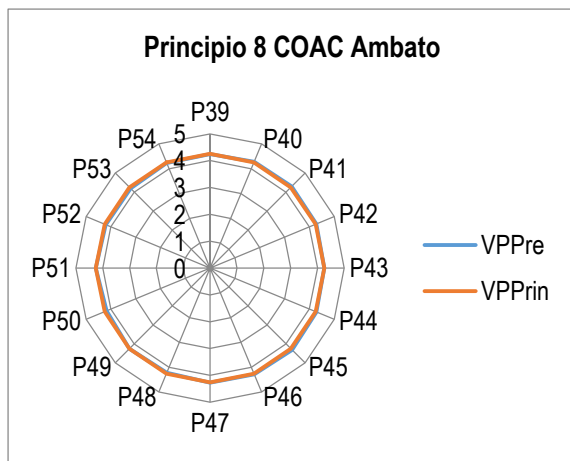


Gráfico 4.49. Resultados encuestas socios.

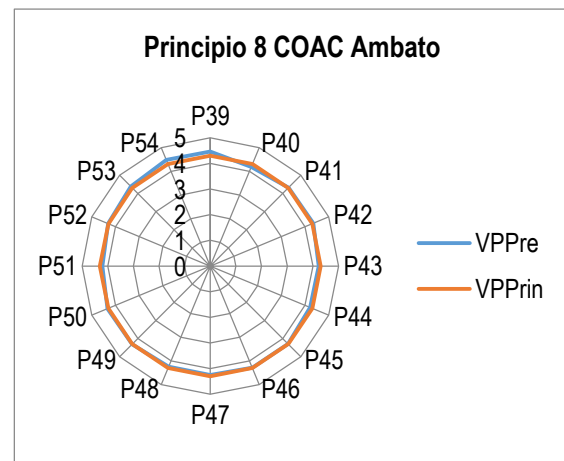


Gráfico 4.48. Resultados encuestas empleados.

En lo que respecta a los resultados de socios (gráfico 4.50) y empleados (gráfico 4.51) correspondiente al principio 8 (dignificación del trabajo y disfrute de la vida), el valor promedio del principio se establece en 4,25 socios y 4,30 empleados, ello indica que a pesar de no lograrse la máxima valoración siendo esta 5, el desempeño del mismo es pertinente; entre los indicadores con el promedio por pregunta más alto para empleados se encuentran: P54, permiso para reuniones de asociación de empleados en horarios de trabajo (socios 4,23; empleados 4,48); P39, las condiciones para los empleados son justas (socios 4,24; empleados 4,47); P53, se realizan actividades de adquisición asociativa (socios 4,19; empleados 4,38;), como observación se puede añadir que los datos de socios muestran valores similares yendo estas de 4,17 a 4,29, las demás preguntas no identificadas en este análisis presentan resultados similares.

Principio 9. Comercio justo, ético y responsable.

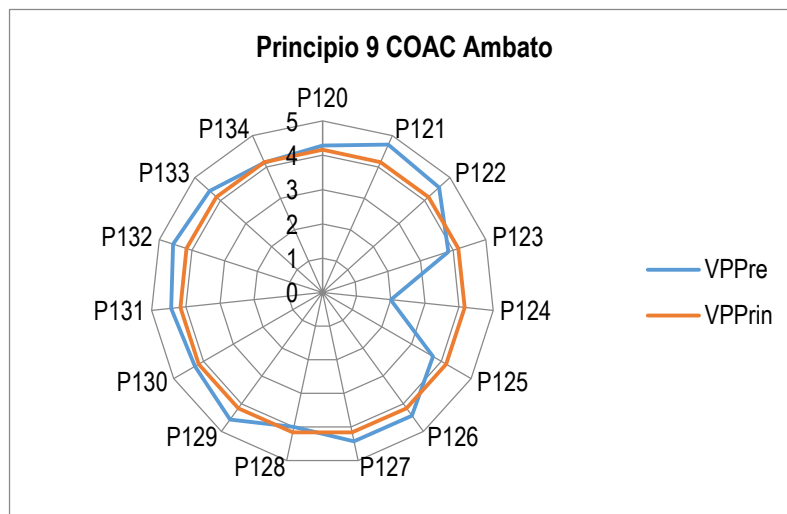


Gráfico 4.50. Resultados encuestas directivos, Principio 9

El gráfico 4.52, principio 9 (comercio justo, ético y responsable) muestra un alto compromiso del sector cooperativo con mantener un comportamiento ético (P121, 4,71), informar de manera explícita las cualidades, características, riesgos, efectos del servicio que ofrece (P122, 4,57), no existen incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio (P129, 4,57) y adoptan criterios de compra que contemplan la garantía de origen para evitar la adquisición de productos “piratas”, falsificados o fruto de robo de carga (P132, 4,57); por otra parte, aquellas preguntas con los promedio más bajos son: P123 (conoce los principios que regulan el comercio justo 3,86), P124 (2,00) (la cooperativa está certificada y ha recibido avales de las normas de calidad) y P125 (compra, financia, o colabora con organizaciones que practican y promueven el Comercio Justo 3,71).

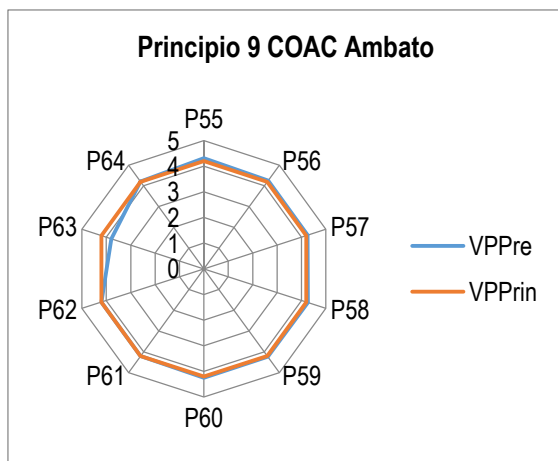


Gráfico 4.52. Resultados encuestas **socios**.

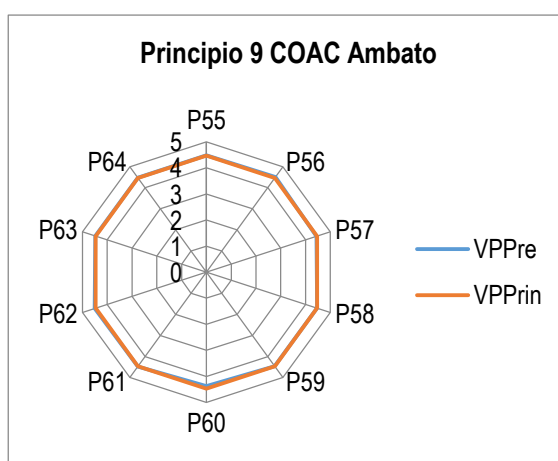


Gráfico 4.51. Resultados encuestas **empleados**.

El principio 9 identifica las prácticas de comercialización en un ambiente de justicia, ética y responsabilidad, de acuerdo a los socios (gráfico 4.53) y empleados (gráficos 4.54) el valor promedio del principio se sitúa en un alto nivel de cumplimiento para los socios (4,20) y empleados (4,47), dichas calificaciones se obtuvieron dado que ambos grupos de estudio consideraron las cooperativas realizan actuaciones comerciales destinadas a mantener la igualdad de oportunidades (P55, socios 4,31; empleados 4,48), tienen un comportamiento ético (P56, socios 4,26; empleados 4,51), compran financian o colaboran con organizaciones que practican el comercio justo (P57 socios 4,25; , empleados 4,44), implementan procedimientos para conocer la satisfacción de cliente (P62, socios 4,20; empleados 4,51); la demás preguntas incorporadas a este principio presentan valoraciones similares demostrándose que de acuerdo a gerentes, socios y empleados, se busca ejercer sus operaciones en un ambiente de responsabilidad social empresarial, buscando el bienestar institucional y a la vez el del medio donde ejercen sus actividades.

COMPARATIVO Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS COOPERATIVAS AHORRO Y CRÉDITO, PROVINCIA DE COTOPAXI Y TUNGURAHUA

DIRECTIVOS

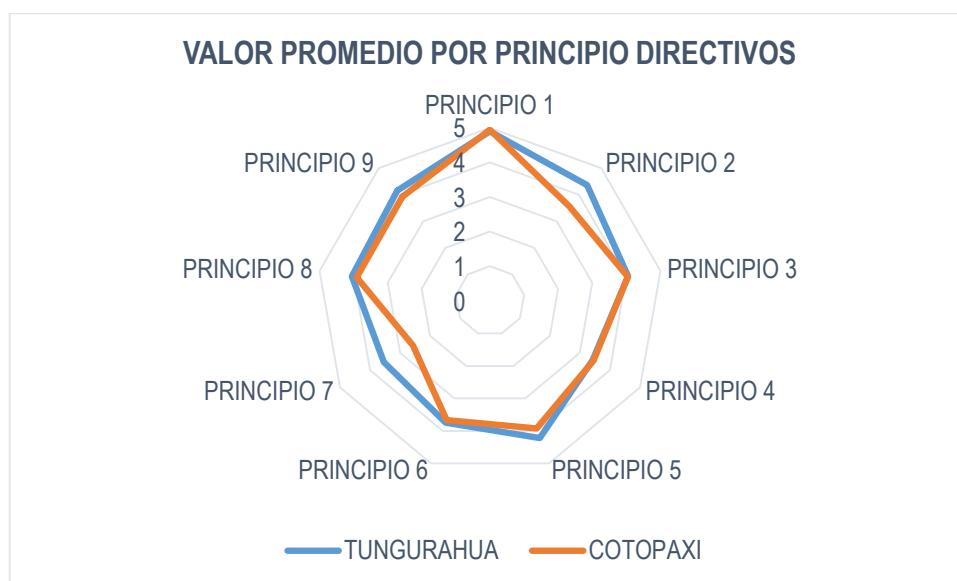


Gráfico 4.53. Valor Promedio por Principio (directivos) Cotopaxi y Tungurahua

Para la ACI, (1995) las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas a todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía, sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa. Es así que el **principio uno, asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural** de acuerdo a la SEPS (2016) facilita la accesibilidad asociativa y cooperativa, retiro de asociados, conocimiento cooperativo y del sistema económico social y solidario. De los resultados obtenidos se evidencia un alto desempeño del principio en ambas provincias, el Valor Promedio por Principio para Tungurahua es de 4,90 y Cotopaxi 4,94; evidenciando dichos resultados que: en ambas provincias no existe distinción de género, fomentan la igualdad de oportunidades para todos, el nivel de escolaridad no es impedimento alguno para integrarse a este tipo de organizaciones, facilitan la participación de todas

las personas dentro de la asociación, así mismo, se puede comentar fácilmente quejas, sugerencia o aportaciones mediante un buzón que se tiene implementado en cada una de estas organizaciones.

En cuanto al **principio dos, control democrático y participación en la gestión de los miembros**, en la provincia de Tungurahua presenta un alto desempeño (VPPrin: 4,36), mientras que, en Cotopaxi, el promedio por principio es de 3,57; evidenciando deficiencia en las variables estudiadas. A pesar de ambas provincias ejercer la toma de decisiones democráticamente, celebrar las reuniones de la asamblea; en las cooperativas evaluadas pertenecientes a Cotopaxi las calificaciones que prevalecen son aquellas en las que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, dado que, no todas elaboran el balance social, ni procedimientos específicos para el control de prácticas corruptas y coima y la elaboración de reportes de RSE, su publicación y el uso de estándares internacionales se encuentran en igual situación. La consideración de este principio dentro del sector cooperativo es de relevancia, dado que según Hernández y Pedroza (2011) este representa un rasgo fundamental de gobierno y gestión de la cooperativa. Las cooperativas son pioneras en adoptar la participación como seña de identidad, y pueden denominarse empresas de participación.

El **principio tres, participación económica, solidaria y distribución equitativa** se ubica por encima de la media según datos obtenidos de la encuestas realizadas a los directivos (Tungurahua; 4,06), (Cotopaxi; 4,04), superando la media; los socios generan el mismo número de certificado y aporte al capital, existen políticas interna que regulan los créditos que puede recibir los socios, estos también mencionan que si se ejecuta el fondo destinado a la solidaridad y el fondo de educación de acuerdo a las normativas que hayan establecido la asamblea, se distribuyen los excedente por igual, poseen políticas internas de maximización de utilidades y excedente e invierten en servicios sociales para sus asociados. Dicho principio tiene contraste con el artículo 49 de la LOEPS, donde se expone que el capital social de las cooperativas será viable e ilimitado, estará constituido por las aportaciones

pagadas por sus socios, en numerarios, bienes o trabajo debidamente evaluados por el consejo de administración”.

El VPPrin en Tungurahua (3,43) y Cotopaxi (3,46) tienen similitud en su valoración, dado que, la **autonomía e independencia (principio 4)**, no logra superar la media, como resultado del deficiente desarrollo de alianzas acuerdos y montos con otras organizaciones que no pertenecen a las EPS y SFPS, no se contribuye con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades públicas, ni dependen de subvenciones o ayuda pública. Es así que, de acuerdo con Martínez (2015) este principio expresa autonomía de las cooperativas frente a cualquier pretensión de control externo, control que debe ser democrático por parte de los socios, en cualquier caso.

Las variables del **principio 5, educación, capacitación e información**, tienen en su mayoría buen desempeño en ambas provincias, en Tungurahua el VPPrin es de 4,21 resultado positivo, dado que, ninguna de las preguntas se encuentra por debajo de la media, igual situación se observa en Cotopaxi (3,93); dichas valoraciones se generaron, dado que aplican una política de capacitación y contratan eventos con vista al perfeccionamiento de todo su personal, se realiza eventos de extensión educativa a la comunidad cuando hay disponibilidad de recursos humano y financiero; además utilizan medios de comunicación internos y externos. Para Pedroza y Hernández (2011), la formación y la información equilibran los intereses de los socios, les da capacidad para tomar decisiones y asumir riesgos. En definitiva, los socios pueden estar más involucrados con un mayor conocimiento sobre los problemas de la cooperativa. Además, de acuerdo con Martínez (2015) obliga a atender la educación de carácter general y la formación de carácter profesional a socios y sus empleados para que avancen en su propio crecimiento intelectual y en el ejercicio de su trabajo.

La **cooperación e integración del sector EPS**, tiene un cumplimiento deficiente, el valor promedio por principio no supera la media en Tungurahua

zz<a<(3,75) y Cotopaxi (3,67), se emplean poco los órganos de integración para la promoción e integración del sector de la EPS, el desarrollo de alianzas con entidades públicas no tiene gran relevancia, ni se promueven legislaciones o iniciativas que favorezcan el desarrollo del país/mercado/empresariado/sociedad. Es importante resaltar que varias cooperativas reciben aportes de otras organizaciones de la EPS como la CONAFIS (corporación de finanzas populares), proceso importante dado que de acuerdo al artículo 121 de la LOEPS, establece que las organizaciones sujetas a esta ley, podrán constituir organismos de integración económica con carácter local, provincial o regional. De esta forma las organizaciones cooperativistas deberán buscar la integración con otras entidades del mismo género. Por otra parte, para Martínez (1999) citado por Martínez (2015) el principio busca, además, la culminación de un proceso más profundo e inacabado, un proceso de solidaridad que trasciende el espacio de cada cooperativa y se extiende al conjunto. De nuevo, aparece la misión transformadora de la sociedad que acompaña a la cooperativa.

En cuanto **al compromiso con el entorno**, Cotopaxi (2,57) se encuentra por debajo del promedio de Tungurahua (3,54), el cual se mantiene en la media, dichas valoraciones se generaron, dado que, en Cotopaxi, 16 de 22 variables fueron calificadas como en desacuerdo y muy en desacuerdo; mientras en Tungurahua de 15 variables, 3 fueron valoradas en desacuerdo y 7 en ni de acuerdo ni en desacuerdo; es importante resaltar que ambas muestras señalaron no aplicar ciertos procesos de diagnóstico y cuidado ambiental al ser organizaciones que no ejercen actividades que impacten y afecten a la comunidad, así mismo se evidencia la no estipulación de políticas internas para el desarrollo de campañas de educación en base a las R'S: reducción, reutilización, reciclaje y actividades que contribuyan a crear conciencia ambiental y contribución a la sociedad donde ejercen sus actividades. Para Martínez (2015) este principio conduce necesariamente a una responsabilidad de la cooperativa en lo que se refiere al desarrollo económico, social y medioambiental; siendo para Pedroza y Hernández (2011) la sociedad cooperativa una organización capaz de articular y defender las necesidades de

los sectores más débiles de la población. Ésta, según sus principios, debe estar al servicio del hombre, por tanto, cada individuo, sea cual sea el grado en el que se inserte en la organización, no podrá apartarse demasiado de la comunidad en la que está inmerso.

El principio **dignificación del trabajo y disfrute de la vida** busca evaluar la calidad de vida de los trabajadores; según Alves *et al.*, (2013) motiva al trabajador principalmente cuando este satisface sus necesidades individuales y puede, de igual manera, mejorar su desempeño. En cuanto al estudio este presenta calificaciones similares en Tungurahua (4,05) y Cotopaxi (3,91), ambas puntuaciones superan la media, en base a ello se identifica buen desempeño de las variables incluidas, dado que priorizan la contratación de socios cuando se requiere incorporar personal nuevo, siempre y cuando estos cumplan con los requerimientos solicitados de acuerdo al arte de trabajo y perfil laboral, ejercen prácticas democráticas donde prevalece la equidad, además según los criterios de directivos el accionar de la cooperativa propende al logro del Buen Vivir de los asociados.

El comercio justo puede ser definido como un tipo de asociación que busca un desarrollo durable para los productores excluidos o con grandes desventajas, objetivo que pretende alcanzar a través de proponer mejores condiciones comerciales a los productores y de otorgar orientación a los consumidores (García, 2011), con la inclusión del **principio 9 (comercio justo, ético y responsable)**, se pretendió evaluar las consideraciones cooperativas acerca de su práctica y en qué nivel se mantiene dentro de sus operaciones. En Tungurahua (4,03) y Cotopaxi (3,93) el principio se cumple relativamente, tiene una deficiente práctica, dado que, las cooperativas no están certificadas ni han recibido avales de las normas de calidad, por otro lado, procuran tener un comportamiento ético, informan la cualidades y características de los servicios prestado; añadido a ello adoptan criterios para evitar la adquisición de productos falsificados o producto de robo o ilegal.

SOCIOS Y EMPLEADOS

Los resultados de las encuestas aplicadas en la provincia de Tungurahua y Cotopaxi a socios empleados presentan los siguientes resultados, mismos que se pueden comparar en los gráfico 4.10 y 4.11.

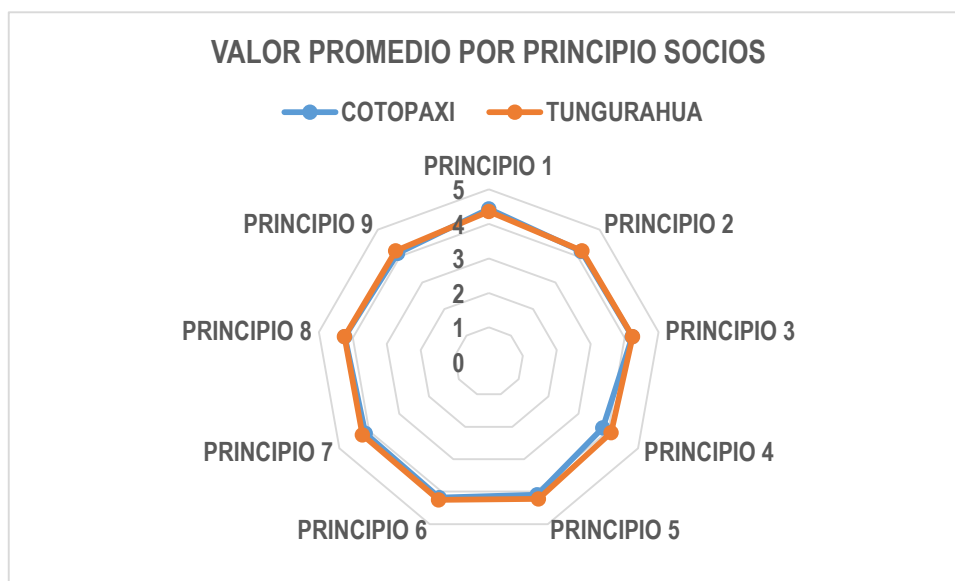


Gráfico 4.54. Valor Promedio por Principio (socios) Cotopaxi y Tungurahua.



Gráfico 4.55. Valor Promedio por Principio (empleados) Cotopaxi y Tungurahua.

De acuerdo con Zabala (2008) las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas a todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y

dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa; en base a ello los resultados del **principio 1**, muestran tanto en directivos, socios (Tungurahua, 4,36; Cotopaxi, 4,43) y empleados (Tungurahua, 4,26; Cotopaxi, 4,49), buen desempeño en las cooperativas evaluadas de ambas provincias; dichas valoraciones se encuentran por encima de la media, demostrando el gran compromiso que tienen por procurar la igualdad de oportunidad de todos los elementos conformantes de estas organizaciones bajo un esquema de respeto e identidad cultural.

En cuanto al **control democrático y participación en la gestión de los miembros**, empleados y socios en ambas provincias consideran las cooperativas tienen un elevado grado de corresponsabilidad con dicho principio, dado que procuran mantener un ambiente democrático e igualdad de oportunidades. Según los resultados obtenidos de socios (Tungurahua, 4,21; Cotopaxi, 4,18) y empleados (Tungurahua, 4,38; Cotopaxi, 4,13) se encuentran sobre la media, ubicándolo de esta forma próximo a cumplirse las variables incluidas. Además, las acciones están direccionadas a lo expresado por Zabala (2008), “las cooperativas son organizaciones **democráticas controladas por sus miembros, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones**”.

La **participación económica, solidaria y distribución equitativa**, socios y empleados respondieron que contribuyen de manera equitativa al crecimiento patrimonial de la cooperativa, existen políticas de maximización de utilidades y excedentes, la asamblea es quien decide sobre el reparto de las utilidades y del excedente, se puede ver que la puntuación obtenida por los encuestados es relativamente alta (VPPrin: 4,23 socios Tungurahua), (VPPrin: 4,33 empleados Tungurahua); (VPPrin: 4,23 socios Cotopaxi), (VPPrin: 4,13 empleados Cotopaxi) lo cual indica que ambas provincias actúan en función de este principio, mismo que tiene efecto dentro del cooperativismo según Zabala

(2008) dado que, los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa.

Respecto al **principio autonomía e independencia**, Alfonso *et al.*, (2008) menciona que las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, de control democrático por parte de sus miembros con autonomía en su gestión. En el estudio, el valor promedio tanto en socios (3,82) y empleados (3,63) de Cotopaxi, se encuentran relativamente cercano a la media; mientras que, los de Tungurahua superan dichos valores (socios 4,10; empleados, 4,38); sin embargo, se puede evidenciar que existen procesos deficientes dentro de las cooperativas evaluadas, los cuales, consideran no necesarios desarrollar o tienen una planificación y práctica poco constante generando ello un descenso del promedio. Para una mejor comprensión de las deficiencias presentadas, revisar los análisis individuales del principio, presentados por provincia en los diagnósticos anteriores. El principio de autonomía e independencia incide en el carácter autónomo de las cooperativas cuyo control recae en los socios, y en su independencia respecto del sector público (Marcuello y Saz, 2008).

El principio para medir la inversión social en actividades de **educación, capacitación e información**, generó resultados positivos, las muestras de ambas provincias consideran se tiene un buen desempeño (Tungurahua; socios 4,22; empleados 4,49); (Cotopaxi; socios 4,09; empleados, 4,11). La importancia de su evaluación radica en que, las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros, a sus agentes electos, gerentes y empleados, de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas (Alfonso *et al.*, 2008).

Para Noboa (2015) la EPS es una economía basada en la propiedad colectiva y asociativa dejando de lado los intereses personales para dar paso a una forma de organización pensada para una distribución equitativa de riqueza. Tomando en consideración los resultados de las dos provincias respecto al **principio cooperación e integración del sector EPS**, socios y emplearon

mencionan que procuran la integración con otras organizaciones, favorecen la solidaridad entre sus asociados, generándose puntuaciones en Tungurahua (socios 4,25; empleados: 4,38) y Cotopaxi (socios, 4,18; empleados, 4,20), con un nivel de diferenciación positivo en comparación al generado por directivos en este principio, razón por la cual dichas percepciones discrepan. El principio de cooperación entre cooperativas puede llegar a ser una ventaja cooperativa en la medida en que posibilita la creación de redes y lazos horizontales de unas cooperativas con otras (Marcuello y Saz, 2008).

Comparando los promedios por principio de las provincias evaluadas, en lo referente al **compromiso con el entorno**, según las respuestas emitidas por los socios (Tungurahua; 4,23; Cotopaxi, 4,13) y empleados (Tungurahua, 4,40; Cotopaxi, 4,02) se procura realizar actividades orientadas a la conservación del medio ambiente, son socialmente responsables, por otro lado, las actividades destinadas al uso de la R's y reciclaje reciben tratamiento parcial; sin embargo, el cumplimiento del principio es alto, identificando Alfonso *et al.*, (2008) de acuerdo a este principio que la cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros. Además, para Marcuello y Saz (2008), el principio interés por la comunidad hace referencia al grado de relación o unión con lo local de toda experiencia cooperativa.

Al igual que la muestra de socios, la de empleados en ambas provincias tienen perspectivas similares respecto al principio **dignificación del trabajo y disfrute de la vida**, (Tungurahua 4,25 socios; 4,30 empleados Tungurahua); (Cotopaxi; 4,24 socios; 4,22 empleados), pudiéndose concluir que el cumplimiento de las variables evaluadas es alto. La importancia de evaluar la relación trabajo radica en que, la sociedad contemporánea, no sólo son necesarios los equilibrios hogar-trabajo, vida personal- vida laboral-vida familiar, sino que es preciso empezar a tener en cuenta el equilibrio entre autonomía laboral-autonomía personal (Polo *et al.*, 2012); puesto que, la

valoración de las personas dentro de las organizaciones gana mayor dimensión por la tendencia a superar la deshumanización del trabajo (Alves *et al.*, 2013).

Se puede sostener que el comercio justo es factor de transparencia comercial (García, 2011). En cuanto a la práctica del **comercio justo, ético y responsable** en ambas provincias presentan promedios superiores al valor medio aceptado (3), lo cual indica un desempeño óptimo del principio, el mismo presenta valores según los socios (Tungurahua, 4,20; Cotopaxi, 4,11) y empleados (Tungurahua, 4,47; Cotopaxi, 4,07), las cooperativas realizan actuaciones comerciales en base a los créditos que son solicitados por clientes y socios para financiar proyectos de emprendimiento, comercialización, producción entre otros, poseen un comportamiento ético, informan de manera explícitas las cualidades, características, riesgos, efectos del servicio que es ofertado.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Mediante la búsqueda de información bibliográfica, se estructuró una matriz de principios en base a temas referente al cooperativismo, Economía Popular y Solidaria, Responsabilidad Social Empresarial y Buen Vivir que permitieron determinar las variables para la medición del desempeño cooperativo de ambas provincias. Considerando aspectos internos y externos directamente relacionados a las cooperativas, tanto de directivos, socios, empleados, la comunidad y el medio ambiente.

Se diseñó un formato de encuesta para la evaluación de las variables de las cooperativas de ahorro y crédito de las provincias de Cotopaxi y Tungurahua en relación de los 9 principios cooperativos establecidos y sus respectivas variables, que fueron sometidas a un proceso de depuración mediante expertos, se estableció un total de 140 indicadores para la provincia de Cotopaxi y 134 en Tungurahua (directivos); en cuanto a socios y empleados se sujetó las 64 variables.

En la aplicación de la herramienta de evaluación del desempeño cooperativo se pudo constatar deficiencias en los principios evaluados, presentando en la provincia de Cotopaxi promedios por principio bajos aquellos direccionados a conocer, sobre su procesos de autonomía e independencia (4), educación, capacitación e información (5), cooperación e integración del sector EPS (6), (compromiso con el entorno (7) y dignificación del trabajo y disfrute de la vida (8); mientras que, en Tungurahua muestran insuficiencia principalmente a los principios 4, 6, y 7 dado que existe un nivel de cumplimiento medio en los indicadores, los demás principios tienen un desempeño alto en ambas provincias.

5.2. RECOMENDACIONES

Crear procesos técnicos que permitan medir los logros de las variables en estudio y conocer la incidencia social que estas presentan para el entorno donde se desenvuelven.

Programar medios de evaluación periódicos para determinar el estado cooperativo en lo referente a las prácticas sociales, con la finalidad de determinar deficiencias y potenciar las variables del desempeño, de esta manera se logrará corregir las debilidades encontradas y que se incrementen los beneficios para quienes las conforman.

Aplicar acciones de mejoras destinadas a fortalecer los procesos de educación, capacitación e información, cooperación e integración del sector EPS, compromiso con el entorno, dignificación del trabajo y disfrute de la vida, dado que son base de las prácticas sociales y contribución al Buen Vivir.

BIBLIOGRAFÍA

- ACI, 2013 (Alianza Cooperativa Internacional). Asociación sin ánimo de lucro (En línea) consultado el 29 de junio de 2017 disponible en: <http://ica.coop/sites/default/files/attachments/ICA%20Bylaws%20-%20updated%202013%20-%20Spanish.pdf>
- Álava, P. y Navarrete, E. 2016. Evaluación de las variables del desempeño cooperativo, con enfoque en el Buen Vivir, zona sur de Santa Elena. (En Línea) Tesis. Ing. comercial ESPAM MFL. P.13-14. Consultado el 22 de de May. 2017. Formato PDF. Disponible en: <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/349/1/TAE73.pdf>
- Ácimas, D. y Gadea L. 2013. Régimen jurídico de las cooperativas de Cantabria Análisis de la ley 6/2013 de noviembre de cooperativas de Cantabria. (En línea) consultado el 29 de junio de 2017 Disponible en: https://books.google.com.ec/books?id=lxzeBQAAQBAJ&pg=PA123&lpg=PA123&dq=fines+del+cooperativismo&source=bl&ots=IVokch1_h8&sig=9T2vkNcKjWdThHvorzTU8nt8Fgl&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjhtt_P6unUAhXIWSYKHf6MDA84FBD0AQgnMAM#v=onepage&q=fines%20del%20cooperativismo&f=false
- Accovi R.L. (Asociación Cooperativa de Ahorro y Crédito Vicentina de Responsabilidad Limitada). 2005. Accovi y el cooperativismo Comité y Departamento de Educación. 2 ed. San Vicente, el Salvador P. 21-27.
- Atxabal, A. 2014. Democracia y jóvenes, una aproximación desde las cooperativas. Madrid ES. REBESCO. Revista de Estudios Cooperativos. Núm. 116. (En línea). P 57-76. Consultado, 20 de Nov. 2016. Formato PDF. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/367/36732961005.pdf>.
- Bastidas, R. 2013. Las cooperativas: un modelo empresarial de presente y futuro. (En línea) consultado el 29 de junio de 2017. Formato HTML. Disponible en: <http://www.quorum.bsm.upf.edu/temas/las-cooperativas-un-modelo-empresarial-de-presente-y-de-futuro/>
- Bernal, C. 2010. Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. 3ra. Ed. México. P. 60
- Borda, A. 2015. Ecuador le apuesta a la economía social y solidaria. Secretaria de educación superior, ciencia, tecnología e innovación Ecuador. (En línea). Consultado, 07 de Dic. 2016. Formato HTML. Disponible en: <http://prometeo.educacionsuperior.gob.ec/ecuador-le-apuesta-a-la-economia-social-y-solidaria/>.

- Cancino, V. y Márquez, T. 2015. Evaluación de Desempeño de la Función Académica: Análisis de un Sistema en el Contexto Universitario Chileno. Revista Form. Univ. Scielo. La Serena CH. Vol.8 N°3. En línea) consultado 18 de Jul. 2017. Formato PDF. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v8n3/art05.pdf>
- COAC, (cooperativa de ahorro y crédito EC). Señor de Girón. 2016. El cooperativismo. Consultado 07 de Dic. De 2016. Formato HTML. Disponible en: <http://www.coacgiron.fin.ec/informacion.php?seccion=4&cod=15>.
- Cobos M. y Cuaspa V. 2015 aplicación de los principios cooperativos para estructurar el balance social en la cooperativa de ahorro y crédito “la libertad 3”, ubicada en la parroquia pastocalle, cantón laticunga, provincia cotopaxi en el período 2014”. (En línea) Consultado el 03 de Jul. 2017 disponible en: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/2098/1/T-UTC-3562.pdf>
- Cortés, J. y Añón, M. 2013. Tipos de evaluación e instrumentos de evaluación. (En línea). Consultado, 11 de may. 2015. Formato PDF. Disponible en http://mestreacasa.gva.es/c/document_library/get_file?folderId=500001688024&name=DLFE-399422.pdf
- Cuevas, M; Paredes, J; Hidalgo, F; Barbero, M. 2013. Métodos de escalonamiento en la obtención de evidencias de validación de contenido: la construcción de una escala para evaluar responsabilidad social corporativa. Madrid. Revista Scielo. vol.10. (En línea). Consultado 15 de ene. 2017 formato HTML. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-908X2013000200004.
- Chiang, M. Y San Martín, N. 2015. Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Revista Ciencia & trabajo Scielo. Santiago CH. Vol.17 N°54. (En línea) consultado 18 de Jul. 2017. Formato PDF. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Domínguez, A. y Bravo, B. 2016. Evaluación de las variables del desempeño cooperativo, con enfoque en el Buen Vivir en la provincia de Santo domingo de los Tsáchilas. (En línea) Tesis. Ing. Comercial ESPAM MFL Calceta Manabí, EC. P 10. Consultado 18 de Jun. 2017. Formato. PDF. Disponible en: <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/304/1/TAE59.pdf>
- Domínguez, R. y Fernández, J. 2011. Responsabilidad Social Corporativa: Libro blanco de la RSC. CEOE CEPYME Cantabria. Es. P 15

- Gallardo K.; Gil, M. Contreras, B.; García H.; Lázaro, R.; Ocaña, L. 2012. Toma de decisiones para la evaluación formativa: el proceso de planeación y determinación de sus mecanismos. Revista electrónica sintética de educación Redalyc N° 39 Jalisco MEX. (En línea) consultado el 19 de Jul. 2017. Formato PDF. Disponible en: <https://repositorio.itesm.mx/ortec/bitstream/11285/577806/6/Toma+de+decisiones+para+la+evaluacion+formativa+el+proceso+de+planeacion+y+determinacion+de+sus+mecanismos.pdf>.
- García, L. y Marinzalda, M. 2014. Características del balance social en argentina Revista: Caribeña de Ciencias Sociales ISSN: 2254-7630. UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN JUAN. ARG. (En línea) CONSULTADO el 26 de Jun. 2017. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2015/12/balance-social.html>
- Guridi, L. Mendiguren, J. 2014. La dimensión económica del Desarrollo Humano Local: La economía social y solidaria. (En línea) universidad del país de Vasco. P. 36. Consultado el 22 de May. 2017. Formato PDF. Disponible en: <http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0781/ESSDHL.pdf>
- IBERLEY, 2015. Características y tipos de cooperativas de trabajos. (En línea) Consultado el 22 de May. 2017. Formato HTML. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/caracteristicas-tipos-cooperativas-trabajos-8141>
- INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) 2015. Experiencias y metodologías internacionales de medición del bienestar: una referencia para el Buen Vivir de Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos, Quito. P.38-40. Consultado el 15 en. 2017. Formato PDF. Disponible en: <http://www.ciberoamericana.com/pdf/BuenVivir.pdf>
- Ladizesky, M. 2016. Sinfín de principios propuestas para la educación cooperativa en la escuela. 1ra. Ed. Buenos Aire. P 29.
- Lenardón, F. 2013. Economía Social, Responsabilidad Social, Balance Social: Tres bases para el diagnóstico de un desarrollo integral. (En línea). AR. P.23 Consultado, 27 de Oct. 2016. Formato PDF. Disponible en http://www.osmarbuyatti.com/Libros/ind_de_lib/2013/ECON_SOCIAL_2013.pdf.
- LOEPS (Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria). 2012. Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria y su Reglamento. (En línea). EC. P 10. Consultado, 17 de Oct. 2016. Formato PDF. Disponible en http://www.desarrollosocial.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/07/1_ley_y_reglamento_EPS.pdf.

- Manjarrés, A; Castell, R y Luna, C .2013. Modelo de Evaluación del Desempeño Basado en Competencias. (En línea). Barranquilla, CO. p 12-16. Consultado, 04 de abr. 2015. Formato HTML. Disponible en: <http://www.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/ingeniare/articulo/view/389/375>
- Miño, W. 2013. Historia del Cooperativismo en el Ecuador. Quito – Ecuador p. 19-23.
- Montes, V. s.f. el balance social, una herramienta de gestión. Instituto de estudios cooperativos. (En línea). Arg. La Plata. Consultado, el 07 de Dic. 2016. Formato PDF. Disponible en: iecoop@econo.unlp.edu.ar.
- Murillo, M. 2014. Relación entre las estrategias de responsabilidad social empresarial aplicadas por la IPS calidad humana y su imagen y reputación. Colombia (en línea) p. Consultado, 05 de Dic. 2016. Formato PDF. Disponible en: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/12515/1/ARTICULO%20%20FINAL%20UNI%20MILITAR.pdf>.
- Ochoa, P. 2015 “desarrollo de un modelo de gestión económica y financiera desde el enfoque del balance social en la cooperativa de ahorro y crédito “9 de octubre” Ltda., matriz salcedo provincia de Cotopaxi”. TESIS DE GRADO Previo la Obtención del Título de: INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CPA. Universidad ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO (En línea) consultado el 04 de Jul. 2017 disponible en: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/5501/1/82T00407.pdf>
- Páez, J.2014. Balance social modelo y primeros resultados agregados. (En línea).EC. p. Consultado, 06 de Dic. 2016. Formato PDF. Disponible en http://www.seps.gob.ec/documents/20181/26626/BS%20Modelos%20y%20primeros%20resultados%20agregados_Jose%20Ramon%20Paez%20Pareja_III%20Jornadas.pdf/dd279fab-ff29-4a84-9614-31eff188e68f.
- Palacios A. 2013. Modelo de Balance Social para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Politécnica de Manabí - Período 2012. Universidad Tecnológica Equinoccial. Consultado el 04 de Jul. 2017. Disponible en http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/4223/1/53197_1.pdf.
- Pedrosa, C. y Hernández, M. 2011. ¿Cómo aplican las Sociedades Cooperativas de Éxito los Principios Cooperativos? El caso del Grupo Hojiblanca”. CIRIECE. ES. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa. (En línea). p 8-25. Consultado, 23 de Oct. 2016. Formato PDF. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/174/17421345006.pdf>.

- Pilataxi, A. 2015. Ley Orgánica De Economía Popular Y Solidaria y su incidencia en la estructura estatutaria y administrativa de la cooperativa de ahorro y crédito empresa eléctrica Riobamba durante el periodo 2012 2013." (En línea) Tesis de grado previo a la obtención del título de abogada de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador. Universidad Nacional De Chimborazo. P.38. Consultado el 22 de de May. 2017. Formato PDF. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/2809/1/UNACH-FCP-DER-2015-0071.pdf>.
- Pozo, T. 2014. Análisis del Sector de Economía Popular y Solidaria. Avances conseguidos en el fomento, 2009 – 2013 (En línea) Disertación previa a la obtención del título de Economista. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador. P.22. consultado el 22 de May. 2017. Formato PDF. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/6898/7.36.000556.pdf?sequence=4>.
- Pozo, H. 2014. Ley Orgánica De Economía Popular Y Solidaria. (En línea) consultado el 12 de julio de 2017. Disponible en: http://www.cncine.gob.ec/imagesFTP/64254.Ley_Organica_de_Economia_Popular_Solidaria_y_Financiera.pdf.
- Quintana, L. 2014. Metodología de la investigación. 2da. Ed. México. P. 9.
- REDIBEC (Red Iberoamericana de Economía Ecológica). 2013, Buen Vivir: la irrupción de América Latina en el campo gravitacional del desarrollo sostenible1. Revista Iberoamericana de Economía Ecológica Vol. 21. (En línea) p. Consultado, 05 de Dic. 2016. Formato PDF Disponible en: http://www.redibec.org/IVO/REV21_01.pdf.
- Romero, E; Zartha, J; Montes, J; Toro, I; Villada, H. 2014. Método Delphi- Propuesta para cálculo del número de expertos en un estudio Delphi sobre empaques biodegradables al 2032. (En línea) Consultado el 02 de May. 2018. Formato PDF. Disponible en: <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=5620ffb35e9d9789978b4586&assetKey=AS%3A285178191728644%401445003187777>.
- Ruiz, H. S.F. historia del surgimiento de las cooperativas consultado el 05 de Oct. 2016, Nicaragua formato HTML. Disponible en: <http://educoopacresmha.blogspot.com/p/historia-del-surgimiento-de-las.html>.
- Ryder, G. 2013. Economía popular y solidaria: tercer sector económico. El telégrafo, Guayaquil, EC. May, 13. (En línea) consultado el 17 de Jun. 2017. Formato HTML. Disponible en: <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/1/economia-popular-y-solidaria-tercer-sector-economico>.

- San Bartolomé, J. 2013. II Jornadas de Supervisión de la Economía Popular y Solidaria: “Supervisión diferenciada, Balance social y Experiencias cooperativas exitosas”: La responsabilidad social cooperativa y su medición a través del Balance Social Cooperativo. (En línea). EC. P.29. Consultado, el 15 de 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.
- SENPLADES (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo). 2012. Principios del Buen Vivir. (En línea).EC. Consultado, 25 de Oct. 2016. Formato HTML. Disponible en <http://plan.senplades.gob.ec/3.2-principios-para-alcanzar-el-buen-vivir>.
- SENPLADES (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo). 2013. Plan Nacional del Buen Vivir. (En línea). EC. p 7-26. Consultado, 04 de May. 2017. Formato HTML. Disponible en <http://www.planificacion.gob.ec/biblioteca/>
- SEPS (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria). 2012. El Sector C Popular y Solidario en Ecuador. Boletín de Coyuntura N° 1. (En línea). p 6. Consultado, 27 de Oct. 2016. Formato PDF. Disponible en http://www.seps.gob.ec/c/document_library/get_file?uuid=22db6c32-7709-4c72-b12e-0de1b168cb5b.
- _____ (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria). 2015. Que es la economía popular y solidaria. (En línea). Consultado el 20 de Nov. 2016. Formato HTML. Disponible en: <http://www.seps.gob.ec/interna?formas-de-organizacion-de-la-economia-popular-y-solidaria>
- _____ (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria). 2015. Que es la economía popular y solidaria. (En línea). Consultado el 20 de Nov. 2016. Formato HTML. Disponible en: <http://www.seps.gob.ec/interna?conoce-la-eps>
- Vera, K. y Peláez, D. 2013. Análisis de los dominios ético, legal y económico de la responsabilidad social empresarial: un caso empresarial. Bogotá. Revista Scielo Civilizar ciencias sociales y humanas Vol. 13. (En línea) Consultado, 05 de Dic. 2016. Formato HTML. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89532013000200007.
- Tola, B. 2014. Economía popular y solidaria: un nuevo modelo económico enfocado en el desarrollo individual y colectivo. ANDES (agencia pública de noticias del Ecuador y Sudamérica). (En línea) consultado el 17 de Jun. 2017. Formato HTML. Disponible en: <http://www.andes.info.ec/es/noticias/economia-popular-solidaria-nuevo-modelo-economico-enfocado-desarrollo-individual-colectivo>.

ANEXOS

ANEXO 1

ANEXO 1.A. Principios depurados en base a matriz de autores de Cooperativismo, Economía Popular Y Solidaria, Buen Vivir Y Responsabilidad Social Empresarial.

Cooperativismo	Economía Popular y Solidaria	Buen Vivir	Responsabilidad Social Empresarial	P. N°	Principios Propuesta
Principios	Principios	Principios	Principios		
Membresía abierta y voluntaria.	Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.	Justicia y equidad Social. Igualdad e integración. Complementariedad.		1	Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.
Control democrático y participación en la gestión de los miembros.	Autogestión y autonomía.	Democracia y participación en toma de decisiones. Libertad.	Transparencia. Comportamiento ético.	2	Control democrático y participación en la gestión de los miembros.
Participación económica de los miembros.	Participación económica, solidaria y distribución equitativa. Sin carácter lucrativo.	Reciprocidad. Redistribución.		3	Participación económica, solidaria y distribución equitativa.
Autonomía e independencia.				4	Autonomía e independencia.
Educación, entrenamiento e información.	Educación, capacitación y comunicación.	Educación y Cultura.		5	Educación, capacitación e información.
Cooperación entre cooperativas.	Cooperación e integración del sector EPS.	Solidaridad.	Gobierno-Participación	6	Cooperación e integración del sector EPS.
Compromiso con la comunidad.	Compromiso con el entorno.	Sostenibilidad Ambiental.	Uso sustentable de recursos y protección del medio ambiente. Impacto en la Comunidad.	7	Compromiso con el entorno.
Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.	Prelación del trabajo sobre el capital y los intereses colectivos sobre los individuales. Búsqueda del buen vivir y el bien común.	Trabajo y tiempo creativo. Salud y nutrición. Seguridad. Aspectos personales y espirituales. Bienestar y prácticas sociales.	Condiciones laborales justas y seguras. P3. Respeto a los derechos humanos. Cumplimiento legal.	8	Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.
	Organización de la Producción. Comercio justo y consumo responsable.		Producción y consumo seguro.	9	Comercio justo, ético y responsable.

ANEXO 1.B. Caracterización Expertos Sector Cooperativo Ahorro y Crédito.

N° Experto	Profesión	Años De Experiencia Laboral	Institución Donde Labora	Área Laboral Que Desempeña	Dirección Laboral

ANEXO 1.C. Caracterización de los expertos Cotopaxi

EXPERTO	PROFESIÓN	AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL	ÁREA LABORAL QUE DESEMPEÑA
1	ABOGADO	6	GERENCIA
2	LCD. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	4	GERENCIA
3	ING. FINANZAS Y MG. EN GERENCIA EMPRESARIAL	15	GERENCIA
4	ING. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	7	GERENCIA
5	ING. COMERCIAL	7	GERENCIA
6	ING. COMERCIAL	11	GERENCIA
7	ING. CONTABILIDAD Y AUDITORIAS	10	GERENCIA
8	ADMINISTRADOR DE GRANJAS	8	GERENCIA
9	BACHILLER	3	GERENCIA
10	13	GERENCIA
11	ING. COMERCIAL	5	GERENCIA

ANEXO 1.D. Caracterización de los expertos Tungurahua

EXPERTO	PROFESIÓN	AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL	ÁREA LABORAL QUE DESEMPEÑA
1	ING. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	11	GERENCIA
2	CPA	16	GERENCIA
3	ING. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	14	GERENCIA
4	ING. CONTABILIDAD Y AUDITORIA	5	JEFE DE CRÉDITOS
5	ING. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	5	GERENCIA
6	MG EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	5	GERENCIA
7	COMUNICADOR SOCIAL	14	GERENCIA
8	TECNOLOGO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	5	GERENCIA
9	IN. SISTEMAS	8	GERENCIA

ANEXO 1.C. Modelo encuesta directivos.

ESPAMMFL
ENCUESTA DIRIGIDA AL GERENTE/PRESIDENTE DE LA COOP

Saludos Cordiales.

Estamos trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca de las Evoluciones de las Cooperativas con enfoque al Buen Vivir, Economía Popular y Solidaria y Responsabilidad Social. Queremos pedirle su ayuda para que conteste algunas preguntas que no le llevarán mucho tiempo. Contarle un bitágora de tres color así para reflejar el cuestionario. No hay respuestas correctas o incorrectas. Estas simplemente reflejan su opinión personal. Todos las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, ellas le que mejor describe lo que piensa usted. Solamente una opción. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas. No hay preguntas delicadas.

Nº	PRINCIPIO	CALIF.	RESPUESTA						
			1	2	3	4	5		
1	Asociación voluntaria, equitativa y respetuosa a la identidad cultural.								
2	La afiliación a la cooperativa involucra el reconocimiento de género.								
3	El nivel de escolaridad de los miembros NO implica un impedimento para la afiliación a la cooperativa.								
4	Existe el respeto a la identidad cultural.								
5	En la cooperativa se facilita la participación de todos los personas.								
6	En la cooperativa se puede cometer fácilmente las apropiaciones, quejas o sugerencias.								
7	Las quejas, sugerencias o apropiaciones (quejas) por los socios se resuelven.								
8	La toma de decisiones se da de modo democrático.								
9	Se celebran con frecuencia las reuniones de Asamblea General.								
10	Participan regularmente los afiliados en Asambleas Generales de Socios.								
11	Se celebran con frecuencia las reuniones del Consejo de Vigilancia.								
12	Participan regularmente los afiliados en las reuniones del Consejo de Vigilancia.								
13	Existe equidad de género en la asignación de cargos institucionales (Consejo, Gerencia, Direcciones).								
14	El nivel de escolaridad NO impide el acceso a cargos institucionales (Consejo, Gerencia, Direcciones).								
15	El nivel de escolaridad NO impide el acceso a cargos institucionales (Consejo, Gerencia, Direcciones).								
16	El nivel de escolaridad de los miembros de Comités de Administración corresponde a estudios universitarios completos.								
17	Se realiza capacitación o inducción sobre cooperativismo para que los nuevos socios pasen a formar parte de alguno de las diferentes dependencias de la cooperativa.								
18	Permite que la información sobre aspectos sociales y ambientales de su actividad sea conocida por terceros.								
19	Se identificó a sus grupos de interés (personas o empresas con las que la cooperativa mantiene relaciones comerciales).								
20	La cooperativa adhiere al Balance Social.								
21	El resultado del Balance Social es de dominio público.								
22	De preferencia entre sus proveedores e individuos o grupos de la comunidad tales como cooperativas (EPS) y EPSU de pequeñas productores o de pequeños productores, asociaciones de banco, etc.								
23	Posee normas específicas para la selección de proveedores preferiendo a los miembros de la economía popular, solidaria y del sistema financiero popular y solidario (EPSU y EPSU).								

ESPAMMFL

24	Tiene la cooperativa un código de ética formal que rige su conducta y proceder.								
25	Posee procedimientos específicos para el control de prácticas corruptas y coimas.								
26	Aplica la RISE como parte de la estrategia empresarial/cooperativa/organizacional, no es una actividad aislada.								
27	Elabora reportes de RISE.								
28	Publica los reportes de RISE.								
29	Envía informes internacionales en la elaboración de reportes de RISE (Ej. UN Global Reporting Institute, ISO 26000, ETIHOS).								
30	Participación económica, solidaria y distribución equitativa.								
31	Poseen todos los socios de la cooperativa el mismo número de certificados y aportes al capital.								
32	Existe una política que regula los créditos que puede recibir un socio.								
33	Se reparte el valor destinado al Fondo de Educación.								
34	Se reparte el valor destinado al Fondo de Solidaridad.								
35	Se reparte el valor destinado a capitalización de empleados.								
36	Existe una política de reasignación de utilidades y excedentes.								
37	Posee una política clara y definida (manual interno y otro documento) para el reparto de las utilidades y del excedente.								
38	La asamblea decide sobre el reparto de las utilidades y del excedente.								
39	Se distribuyen los excedentes por igual entre los socios a través de servicios sociales.								
40	La cooperativa invierte en servicios sociales para socios.								
41	4. Autonomía e independencia.								
42	La cooperativa informa los resultados económicos del año.								
43	La cooperativa tiene acuerdos y relaciones con otras organizaciones que no pertenecen a la EPSU y EPSU.								
44	La cooperativa cumple con sus obligaciones tributarias.								
45	Contiene reglamento con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y financiados, respaldados por entidades públicas.								
46	La cooperativa depende de subvenciones y ayuda pública.								
47	8. Educación, capacitación e información.								
48	La cooperativa realiza eventos de capacitación por cuenta propia para socios.								
49	La cooperativa contrata eventos de capacitación para socios.								
50	La cooperativa realiza una política de capacitación con el fin del perfeccionamiento de todo su personal.								
51	La cooperativa realiza eventos de extensión educativa a la Comunidad.								
52	La cooperativa realiza actividades destinadas a la promoción de la EPSU.								
53	La cooperativa utiliza medios de comunicación internos.								
54	La cooperativa utiliza medios de comunicación externos.								
55	La cooperativa informa el valor invertido en medios de comunicación.								
56	6. Cooperativismo e integración del sector EPSU.								
57	La cooperativa aporta el capital social de otras organizaciones de la EPSU.								
58	La cooperativa realiza aportes de otras organizaciones de la EPSU.								
59	Revisa la estructura e integración empresarial con otras entidades de la EPSU.								
60	La cooperativa pertenece a organismos de integración de la EPSU (Asociaciones, Federaciones, Cooperaciones).								
61	La cooperativa fomenta la solidaridad entre los socios.								
62	Utiliza los canales de integración como una herramienta válida y necesaria para la promoción e integración del sector de la EPSU.								
63	Demanda reformas con entidades públicas para mejorar su desempeño (municipalidades, mesa judicial, ministerios, mesa asesora, etc.).								
64	Demanda logísticas e instalaciones que fomentan el desarrollo del patrimonio empresarial/comunidad.								
65	La cooperativa realiza proyectos sociales, ambientales o de otro tipo en forma conjunta con el Gobierno.								
66	7. Compromiso con el entorno.								
67	Cumple todas las leyes ambientales nacionales.								

ESPAMMFL

63	La cooperativa está certificada y ha recibido aval de las normas ambientales (ISO 14001, u otro estándar ambiental equivalente).								
64	Realiza o ha realizado estudios para medir el impacto ambiental de sus procesos.								
65	Desarrolla periódicamente campañas internas de educación con base en tres R's: Reducción, Reutilización y Reciclaje.								
66	Utiliza materiales reciclados durante el proceso de prestación de servicios.								
67	Desarrolla programas de mejoramiento de medio ambiente.								
68	Contiene una política ambiental definida e implementada por la cooperativa.								
69	Capacita en temas medioambientales a la comunidad.								
70	Los empleados están formados en aspectos medioambientales.								
71	Realiza actividades medioambientales destinadas a la comunidad.								
72	Realiza un análisis del ciclo de vida de los servicios (ISO 14040).								
73	Contribuye con ingresos en la rehabilitación o en el ambiente local que pueda la comunidad disfrutar (viveros, sembreros, huertas, escuelas, hospitales, etc.).								
74	Posee iniciativas para involucrar los miembros o socios en las actividades de entorno.								
75	Contribuye para la preservación de la biodiversidad por medio de políticas específicas y/o proyectos de conservación de áreas protegidas y/o procesos de producción o servicios sostenibles.								
76	Las medidas de prevención y mitigación son implementadas en operaciones con impactos negativos significativos aplicados a nivel de las comunidades locales.								
77	Divulga información, los proyectos que apoya y desarrolla, ofreciendo oportunidades de trabajo voluntario y estimulando la participación de los empleados.								
78	Posee un programa de voluntariado.								
79	Participa en programas que promueven la participación ciudadana, la paz y los valores democráticos.								
80	Opera proclive dentro de sus acciones destinadas al beneficio de la comunidad, a aquellos dirigidos hacia los grupos con mayor vulnerabilidad, mujer, niños, discapacitados, tercera edad.								
81	Realiza sus relaciones con la comunidad en base a pedidos de la comunidad y a la existencia de presupuesto.								
82	Establece convenios con organismos públicos o de sociedad civil con el objetivo de promover la erradicación del trabajo infantil o el trabajo forzoso, combatir la explotación de niños, la explotación adolescente, etc.								
83	Realiza sus relaciones de cooperación con la comunidad con independencia de la ayuda económica-financiera del Gobierno local o nacional (Subsidios, contribuciones, descuentos en el pago de impuestos, etc.).								
84	8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.								
85	La cooperativa prioriza la contratación de todos cuando requiere incorporar personal nuevo.								
86	Los directivos o trabajadores con poder de decisión son elegidos de entre los miembros de la zona de educación o operadoras de la entidad.								
87	Existe equidad de género en la contratación de trabajadores.								
88	La edad NO es un impedimento en la contratación de trabajadores.								
89	Se contrata a personas con capacidades especiales.								
90	Existen políticas formales de contratación de personal del lugar de las operaciones y/o sedes de la cooperativa.								
91	La nómina de empleados se constituye por empleados de elevada antigüedad.								
92	La nómina de empleados se compone de empleados adultos.								
93	La nómina de empleados tiene cargas familiares.								
94	El nivel de escolaridad de los empleados corresponde a estudios universitarios completos.								
95	Las personas reciben un pago equitativo de los salarios según el cargo que ocupan.								
96	Los ingresos mensuales de los empleados superan los 2 Salarios Básicos Unificados (SBU).								
97	Los empleados poseen algún tipo de crédito otorgado por la cooperativa.								
98	Analiza periódicamente el perfil socioeconómico de sus empleados para ajustar sus estrategias de remuneración y prestaciones y de educación y desarrollo profesional.								
99	Son poco frecuentes los despidos de empleados.								
100	Hay brechas salariales laborales relacionados a despidos en los últimos tres años.								
101	La cooperativa contrata necesario que los trabajadores y socios dediquen parte de su tiempo al trabajo de reproducción de la vida.								
102	Trabajadores dedican parte de su tiempo al trabajo de reproducción de la vida.								

ESPAMMFL

103	Socios dedican parte de su tiempo al trabajo de reproducción de la vida.								
104	Desarrolla políticas que faciliten el equilibrio trabajo-familia entre sus empleados.								
105	Se aplican medidas para fomentar la formación de los empleados.								
106	Se realizan eventos culturales.								
107	Se realizan eventos deportivos.								
108	Se realizan actividades de utilización de tiempo libre.								
109	Se incluyen en los eventos a los grupos especiales.								
110	La cooperativa realiza campañas internas de concientización (temáticas, foros o encuentros públicos) para mejorar la comprensión de sus empleados sobre la importancia de la equidad y no discriminación social.								
111	Utiliza mecanismos y canales formales para la presentación de denuncias, análisis y esdramentado de hechos que impliquen posibles casos de discriminación.								
112	La cooperativa implementa programas de salud y seguridad ocupacional.								
113	La cooperativa NO tiene o los socios algún aporte (aunque sea mínimo) por la prestación de servicios de beneficio social.								
114	Cuentan los trabajadores con condiciones accesibles para ejercer su actividad.								
115	Los accidentes de trabajo son poco frecuentes en la cooperativa.								
116	Ofrece un programa de seguridad social complementario a lo que establece la ley, a todos sus empleados.								
117	Posee un programa de orientación alimentaria y/o nutricional.								
118	La cooperativa NO requiere medidas relacionadas con violaciones de los derechos humanos.								
119	La cooperativa mide el clima organizacional o el nivel de satisfacción por medio de los colaboradores con su lugar de trabajo.								
120	Ofrece permisos de maternidad o paternidad.								
121	Cumple la cooperativa con la legislación nacional en materia laboral.								
122	La cooperativa ha sido evaluada por normas laborales de calidad (ISO 18001).								
123	Se realizan actividades de educación social.								
124	Se da apertura a que empleados constituyan su asociación.								
125	Permite reuniones de la asociación de empleados en horarios de trabajo para facilitar su actividad general.								
126	El patrimonio de la cooperativa pertenece al logro de Buen Vivir de los asociados.								
127	9. Comercio justo, ético y responsable.								
128	La cooperativa realiza adquisiciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos.								
129	La cooperativa tiene un comportamiento ético.								
130	Informa de manera explícita las cualidades, características, riesgos, efectos del servicio que ofrece.								
131	Conoce los principios que regulan el comercio justo.								
132	La cooperativa está certificada y ha recibido aval de las normas de calidad (como ISO 9001, u otro estándar de calidad equivalente).								
133	Compra, vende, o colabora con organizaciones que promuevan el Comercio Justo.								
134	Comparte proveedores de la zona.								
135	Tiene como norma el bienestar justo de los proveedores, privilegiando al pequeño proveedor (con remuneración justa y el día, calidad en la relación, programas de capacitación, etc.).								
136	Posee mecanismos como el cheque de confiabilidad, o sanciones que eviten la mercha de su personal a entidades de la competencia directa.								
137	No existen incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción o el patrocinio.								
138	Se implementa un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus clientes/socios.								
139	Ofrece el Servicio de Atención al Cliente (SAC) u otra forma de atención al público especializado para recibir y resolver sugerencias, quejas o reclamos de sus socios.								
140	Adopta criterios de compra que contemplan la garantía de origen para evitar la adquisición de productos "tambe", falsificados o fruto de robo de campo.								
141	Indica entre sus proveedores indígenas o grupos de la comunidad, tales como cooperativas de pequeños productores o de pequeños productores, asociaciones de banco, etc.								
142	Posee normas que regulan la relación con los clientes y socios.								
143	La cooperativa ha sido denunciada por el incumplimiento de acuerdos celebrados con sus socios/clientes.								

ANEXO 1.D. Modelo encuesta socios y empleados

127	0,84	0,84	3,50	3,50	3,50	8,68	2,17	-0,39	I	5
128	0,84	0,84	3,50	3,50	3,50	8,68	2,17	-0,39	I	5
129	1,28	1,28	3,50	3,50	3,50	9,56	2,39	-0,61	I	5
130	0,84	0,84	0,84	0,84	3,50	3,36	0,84	0,94	I	5
131	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
132	0,25	0,25	0,25	0,25	3,50	1,00	0,25	1,53	I	5
133	0,52	0,52	0,52	0,52	3,50	2,08	0,52	1,26	I	5
134	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
135	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
136	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
137	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
138	0,84	0,84	0,84	0,84	3,50	3,36	0,84	0,94	I	5
139	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
140	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
141	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
142	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
143	0,25	0,25	0,25	0,25	3,50	1,00	0,25	1,53	I	5
144	0,52	0,52	0,52	0,52	3,50	2,08	0,52	1,26	I	5
145	0,84	0,84	0,84	0,84	3,50	3,36	0,84	0,94	I	5
146	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
147	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
148	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
149	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
150	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
151	0,84	0,84	0,84	0,84	3,50	3,36	0,84	0,94	I	5
152	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
153	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
154	0,84	0,84	0,84	0,84	3,50	3,36	0,84	0,94	I	5
155	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
156	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
157	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
158	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
159	1,28	1,28	3,50	3,50	3,50	9,56	2,39	-0,61	I	5
160	0,84	0,84	0,84	0,84	3,50	3,36	0,84	0,94	I	5
161	0,52	0,52	0,52	0,52	3,50	2,08	0,52	1,26	I	5
162	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
163	0,52	0,52	0,52	0,52	3,50	2,08	0,52	1,26	I	5
164	0,25	0,25	0,25	0,25	3,50	1,00	0,25	1,53	I	5
165	0,84	0,84	1,28	1,28	3,50	4,24	1,06	0,72	I	5
166	1,28	1,28	3,50	3,50	3,50	9,56	2,39	-0,61	I	5
167	0,25	0,25	0,52	0,52	3,50	1,54	0,39	1,39	I	5
168	0,25	0,25	0,52	0,52	3,50	1,54	0,39	1,39	I	5
169	0,25	0,25	0,52	0,52	3,50	1,54	0,39	1,39	I	5
170	0,25	0,25	0,52	0,52	3,50	1,54	0,39	1,39	I	5
171	0,25	0,25	0,52	0,52	3,50	1,54	0,39	1,39	I	5
172	0,84	0,84	0,84	0,84	3,50	3,36	0,84	0,94	I	5
173	0,25	0,25	0,25	0,25	3,50	1,00	0,25	1,53	I	5
174	0,52	0,52	0,52	0,52	3,50	2,08	0,52	1,26	I	5
175	0,25	0,25	0,25	0,25	3,50	1,00	0,25	1,53	I	5
176	0,00	0,00	0,00	0,00	3,50	0,00	0,00	1,78	U	3
177	0,84	0,84	0,84	0,84	3,50	3,36	0,84	0,94	I	5

178	0,00	0,00	0,00	0,00	3,50	0,00	0,00	1,78	U	3
179	0,84	0,84	0,84	0,84	3,50	3,36	0,84	0,94	I	5
180	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
181	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
182	0,25	0,25	0,25	0,25	3,50	1,00	0,25	1,53	I	5
183	0,00	0,00	0,25	0,52	3,50	0,77	0,19	1,59	I	5
184	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
185	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
186	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
187	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
188	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
189	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
190	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
191	0,52	0,52	0,52	0,52	3,50	2,08	0,52	1,26	I	5
192	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
193	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
194	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
195	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
196	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
197	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
198	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
199	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
1100	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
1101	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
1102	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
1103	0,52	0,52	0,52	0,52	3,50	2,08	0,52	1,26	I	5
1104	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
1105	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
1106	0,84	0,84	0,84	0,84	3,50	3,36	0,84	0,94	I	5
1107	0,84	0,84	0,84	0,84	3,50	3,36	0,84	0,94	I	5
1108	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
1109	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
1110	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
1111	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
1112	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
1113	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
1114	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
1115	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
1116	0,52	0,84	0,84	0,84	3,50	3,04	0,76	1,02	I	5
1117	0,52	0,52	0,52	0,52	3,50	2,08	0,52	1,26	I	5
1118	0,84	0,84	0,84	0,84	3,50	3,36	0,84	0,94	I	5
1119	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
1120	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
1121	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
1122	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
1123	0,84	0,84	0,84	0,84	3,50	3,36	0,84	0,94	I	5
1124	0,52	0,52	0,52	0,52	3,50	2,08	0,52	1,26	I	5
1125	0,52	0,52	0,52	0,52	3,50	2,08	0,52	1,26	I	5
1126	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
1127	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
1128	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5

I129	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
I130	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
I131	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
I132	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
I133	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
I134	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
I135	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
I136	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
I137	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
I138	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
I139	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
I140	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	14,00	3,50	-1,72	I	5
I141	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
I142	1,28	1,28	1,28	1,28	3,50	5,12	1,28	0,50	I	5
SUMA	236,39	236,71	267,79	268,06	497,00	1505,95				
Puntos de corte	1,66	1,67	1,89	1,89	3,50					
								1,78 = N		
								N= 1,78		

ANEXO 2.B. Ficha para determinar el coeficiente de competencia (expertos).

FICHA DE EXPERTOS

Organización Laboral: _____ Área laboral que desempeña: _____
 NOMBRE: _____ Dirección Laboral: _____
 Profesión: _____ Teléfono oficina: _____
 Años de experiencia laboral: _____ Dirección domiciliaria: _____
 Email personal: _____ Teléfono personal: _____

- **Autoevaluación Coeficiente de Conocimiento (Kc)**

Autoevaluarse del 1 al 10 sobre el grado de conocimientos de los siguientes aspectos:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Bajo			←	Medio		→	Alto		

CONOCIMIENTOS		Kc
1.	Cooperativismo en el Ecuador.	
2.	Economía Popular y Solidaria.	
3.	Principios del Cooperativismo.	
4.	Situación del Cooperativismo en la Actualidad.	

5. Buen Vivir.	
6. Responsabilidad Social Empresarial.	
7. Indicadores para evaluar el desempeño.	

- **Evaluación del Coeficiente de Argumentación (Ka) (grado de influencia que usted considera en el tema).**

ALTO (A)

MEDIO (M)

BAJO (B)

Fuentes de argumentación		Grado de influencia		
		(A)	(M)	(B)
1.	¿Conoce usted acerca de la evolución que han tenido las cooperativas en los últimos años en cuanto a su desempeño?			
2.	¿Conoce usted el papel que juegan las cooperativas en la EPS?			
3.	¿Conoce de qué manera cumplen las cooperativas con los principios EPS, BV, COOP, RSE?	EPS		
		BV		
		COOP		
		RSE		
4.	¿Podría usted establecer relaciones entre los principios?			
5.	¿Podría usted detectar las variables que existe en el cumplimiento de los principios EPS, BV, COOP, RSE?			
6.	¿Estaría en capacidad de elegir los indicadores que medirán el cumplimiento de las variables detectadas?			

ANEXO 2-C. Coeficiente de competencia los expertos Cotopaxi


CONOCIMIENTOS	COEFICIENTE DE CONOCIMIENTO										
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11
Cooperativismo en el Ecuador.	9	7	8	8	7	8	9	8	8	8	8
Economía Popular y Solidaria.	9	7	10	8	8	9	10	9	8	8	8
Principios del Cooperativismo.	9	8	10	10	8	8	8	9	9	8	8
Situación del Cooperativismo en la Actualidad.	6	8	10	8	7	8	9	8	9	8	8
Buen Vivir.	8	8	8	8	8	9	9	10	7	8	7
Responsabilidad Social Empresarial.	8	8	8	9	7	10	9	8	9	8	8
Indicadores para evaluar el desempeño.	8	8	7	8	7	8	9	10	8	9	8
Kc	0,81	0,77	0,87	0,84	0,74	0,86	0,90	0,89	0,83	0,81	0,79

ANEXO 2-D. Coeficiente de competencia de los expertos Tungurahua

CONOCIMIENTOS	COEFICIENTE DE CONOCIMIENTO								
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Cooperativismo en el Ecuador.	10	8	10	8	7	8	8	6	8
Economía Popular y Solidaria.	9	9	10	8	9	8	9	7	8
Principios del Cooperativismo.	9	9	10	9	10	7	9	7	8
Situación del Cooperativismo en la Actualidad.	10	9	10	9	10	8	8	8	8
Buen Vivir.	9	7	10	7	10	6	9	8	10
Responsabilidad Social Empresarial.	9	8	10	8	10	8	9	7	8
Indicadores para evaluar el desempeño.	10	10	10	9	10	6	9	8	8
Kc	0,94	0,86	1,00	0,83	0,94	0,73	0,87	0,73	0,83

ANEXO 3

Oficios de apertura para la investigación de las cooperativas de ahorro y crédito de las provincias de Cotopaxi y Tungurahua



OFICIO. Nro.: ESPAM MFL-C.A.E.-2017-305-OF
Cacha, 27 de abril de 2017

ASUNTO: Solicitud de información para la tesis de Maryury Margarita Zambrano Cedeño.

Señora
Martha Carolina Aránguez Sosa
GERENTE GENERAL DE COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO FINANCIER LTDA.
Ambato.

De mi consideración:


Mediante el presente, la Carrera de Administración de Empresas de la ESPAM MFL, le hace llegar un fraternal saludo y deseos de éxito en sus funciones diarias.


En atención a la solicitud de la estudiante de décimo semestre: Maryury Margarita Zambrano Cedeño portadora de C.I.: 131329115-7 autora de la Tesis de Grado: **EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DE DESEMPEÑO COOPERATIVO CON ENFOQUE EN EL BUEN VIVIR EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA**, me dirijo a Usted comedidamente para solicitar su autorización y las facilidades correspondientes para que mencionada estudiante pueda realizar la aplicación de varios instrumentos de investigación de la institución que acertadamente dirige, mismos que se toman indispensables para el desarrollo de la tesis:

- Aplicación de entrevista al Sr. Gerente.
- Aplicación de encuesta muestra de socios y empleados (para el cálculo de dicha muestra, le solicitamos el total de socios y total de empleados).
- Autorización para tomar fotografías como evidencia de la investigación.
- Documento oficial que avale la dirección de la cooperativa.

Considerando que el resultado de este Trabajo de Graduación será de beneficio para ambas partes, confío en que su respuesta sea favorable y le agradezco por esta apertura, no sin antes expresar mis mayores deseos de que nuestras instituciones mantengan relaciones de amistad y cooperación a favor de nuestra región.

Cordialmente,


Mg. Columba Cervantes Bravo Macías
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ESPAM-MFL
CMB/mg



OFICIO. Nro.: ESPAM MFL-C.A.E.-2017-311-OF
Cacha, 27 de abril de 2017

ASUNTO: Solicitud de información para la tesis de Maryury Margarita Zambrano Cedeño.

Señor
José Elias Parari Tigellano
GERENTE GENERAL DE COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ACCIÓN TUNGURAHUA LTDA.
Ambato.

De mi consideración:


Mediante el presente, la Carrera de Administración de Empresas de la ESPAM MFL, le hace llegar un fraternal saludo y deseos de éxito en sus funciones diarias.


En atención a la solicitud de la estudiante de décimo semestre: Maryury Margarita Zambrano Cedeño portadora de C.I.: 131329115-7 autora de la Tesis de Grado: **EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DE DESEMPEÑO COOPERATIVO CON ENFOQUE EN EL BUEN VIVIR EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA**, me dirijo a Usted comedidamente para solicitar su autorización y las facilidades correspondientes para que mencionada estudiante pueda realizar la aplicación de varios instrumentos de investigación de la institución que acertadamente dirige, mismos que se toman indispensables para el desarrollo de la tesis:

- Aplicación de entrevista al Sr. Gerente.
- Aplicación de encuesta muestra de socios y empleados (para el cálculo de dicha muestra, le solicitamos el total de socios y total de empleados).
- Autorización para tomar fotografías como evidencia de la investigación.
- Documento oficial que avale la dirección de la cooperativa.

Considerando que el resultado de este Trabajo de Graduación será de beneficio para ambas partes, confío en que su respuesta sea favorable y le agradezco por esta apertura, no sin antes expresar mis mayores deseos de que nuestras instituciones mantengan relaciones de amistad y cooperación a favor de nuestra región.

Cordialmente,


Mg. Columba Cervantes Bravo Macías
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ESPAM-MFL
CMB/mg



OFICIO. Nro.: ESPAM MFL-C.A.E.-2017-320-OF
Cacha, 27 de abril de 2017

ASUNTO: Solicitud de información para la tesis de Maryury Margarita Zambrano Cedeño.

Señor
José Manuel Paredes Pujina
GERENTE GENERAL DE COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ALIANZA INDIGENA.
Matriz.

De mi consideración:


Mediante el presente, la Carrera de Administración de Empresas de la ESPAM MFL, le hace llegar un fraternal saludo y deseos de éxito en sus funciones diarias.

En atención a la solicitud de la estudiante de décimo semestre: Maryury Margarita Zambrano Cedeño portadora de C.I.: 131329115-7 autora de la Tesis de Grado: **EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DE DESEMPEÑO COOPERATIVO CON ENFOQUE EN EL BUEN VIVIR EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA**, me dirijo a Usted comedidamente para solicitar su autorización y las facilidades correspondientes para que mencionada estudiante pueda realizar la aplicación de varios instrumentos de investigación de la institución que acertadamente dirige, mismos que se toman indispensables para el desarrollo de la tesis:

- Aplicación de entrevista al Sr. Gerente.
- Aplicación de encuesta muestra de socios y empleados (para el cálculo de dicha muestra, le solicitamos el total de socios y total de empleados).
- Autorización para tomar fotografías como evidencia de la investigación.
- Documento oficial que avale la dirección de la cooperativa.

Considerando que el resultado de este Trabajo de Graduación será de beneficio para ambas partes, confío en que su respuesta sea favorable y le agradezco por esta apertura, no sin antes expresar mis mayores deseos de que nuestras instituciones mantengan relaciones de amistad y cooperación a favor de nuestra región.

Cordialmente,


Mg. Columba Cervantes Bravo Macías
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ESPAM-MFL
CMB/mg

REPUBLICA DEL ECUADOR

ESPAMMFL ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE INGENIERÍA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y EMPRESARIALES

OFICIO. Nro.: ESPAM MFL-C.A.E.-2017-291-OF
Calcuta, 24 de abril de 2017

ASUNTO: Solicitud de información para las tesis de Zambrano Cedeño Maryury Margarita.

Ingeniero
Maira Sacome
GERENTE COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SUMAK KAWASAY LTDA.
Latacunga.-

De mi consideración:


Mediante el presente, la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad ESPAM MFL le hace llegar un fraternal saludo y deseos de éxito en sus funciones diarias.

En atención a la solicitud de la estudiante de décimo semestre: Maryury Margarita Zambrano Cedeño portadora de C.I.: 1313291187 autora de la Tesis de Progreso **EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DE DESEMPEÑO COOPERATIVO CON ENFOQUE EN EL BIEN VIVIR EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI**, me dirijo a Usted comedidamente para solicitar su autorización y las facilidades correspondientes para que mencionada estudiante pueda realizar la aplicación de varios instrumentos de investigación en la institución que acortadamente dirigo, mismos que se toman indispensables para el desarrollo de la tesis:

- Aplicación de entrevista al Sr. Gerente
- Aplicación de encuesta a una muestra de socios y empleados (Para el cálculo de dicha muestra, le solicitamos el total de socios y total de empleados)
- Autorización para tomar fotografías como evidencia de la investigación
- Documento oficial que avale la dirección de la cooperativa

Considerando que el resultado de este Trabajo de Graduación será de beneficio para ambas partes, confío en que su respuesta sea favorable y le agradezco por esta apertura, no sin antes expresarle mis mayores deseos de que nuestras instituciones mantengan relaciones de amistad y cooperación a favor de nuestra región.

Cordialmente,
Mg. Columba Coronado Bravo Micías
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ESPAM-MFL
CMB/mg



Resolución No. 27 de 2017/07/17 en el Directorio Central, Latacunga, Pichincha del 2017

REPUBLICA DEL ECUADOR

ESPAMMFL ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE INGENIERÍA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y EMPRESARIALES

OFICIO. Nro.: ESPAM MFL-C.A.E.-2017-284-OF
Calcuta, 24 de abril de 2017

ASUNTO: Solicitud de información para las tesis de Zambrano Cedeño Maryury Margarita.

Ingeniero
José Emilio Pila
GERENTE COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PUCARA LTDA.
San Juan de Pastaza.-

De mi consideración:


Mediante el presente, la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad ESPAM MFL le hace llegar un fraternal saludo y deseos de éxito en sus funciones diarias.

En atención a la solicitud de la estudiante de décimo semestre: Maryury Margarita Zambrano Cedeño portadora de C.I.: 1313291187 autora de la Tesis de Progreso **EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DE DESEMPEÑO COOPERATIVO CON ENFOQUE EN EL BIEN VIVIR EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI**, me dirijo a Usted comedidamente para solicitar su autorización y las facilidades correspondientes para que mencionada estudiante pueda realizar la aplicación de varios instrumentos de investigación en la institución que acortadamente dirigo, mismos que se toman indispensables para el desarrollo de la tesis:

- Aplicación de entrevista al Sr. Gerente
- Aplicación de encuesta a una muestra de socios y empleados (Para el cálculo de dicha muestra, le solicitamos el total de socios y total de empleados)
- Autorización para tomar fotografías como evidencia de la investigación
- Documento oficial que avale la dirección de la cooperativa

Considerando que el resultado de este Trabajo de Graduación será de beneficio para ambas partes, confío en que su respuesta sea favorable y le agradezco por esta apertura, no sin antes expresarle mis mayores deseos de que nuestras instituciones mantengan relaciones de amistad y cooperación a favor de nuestra región.

Cordialmente,
Mg. Columba Coronado Bravo Micías
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ESPAM-MFL
CMB/mg



Resolución No. 27 de 2017/07/17 en el Directorio Central, Latacunga, Pichincha del 2017

REPUBLICA DEL ECUADOR

ESPAMMFL ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE INGENIERÍA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y EMPRESARIALES

OFICIO. Nro.: ESPAM MFL-C.A.E.-2017-283-OF
Calcuta, 24 de abril de 2017

ASUNTO: Solicitud de información para las tesis de Zambrano Cedeño Maryury Margarita.

Ingeniero
Elión Ramiro Guzmán Zapata
GERENTE COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PANAMERICANA LTDA.
La Mota.-

De mi consideración:

Mediante el presente, la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad ESPAM MFL le hace llegar un fraternal saludo y deseos de éxito en sus funciones diarias.

En atención a la solicitud de la estudiante de décimo semestre: Maryury Margarita Zambrano Cedeño portadora de C.I.: 1313291187 autora de la Tesis de Progreso **EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DE DESEMPEÑO COOPERATIVO CON ENFOQUE EN EL BIEN VIVIR EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI**, me dirijo a Usted comedidamente para solicitar su autorización y las facilidades correspondientes para que mencionada estudiante pueda realizar la aplicación de varios instrumentos de investigación en la institución que acortadamente dirigo, mismos que se toman indispensables para el desarrollo de la tesis:

- Aplicación de entrevista al Sr. Gerente
- Aplicación de encuesta a una muestra de socios y empleados (Para el cálculo de dicha muestra, le solicitamos el total de socios y total de empleados)
- Autorización para tomar fotografías como evidencia de la investigación
- Documento oficial que avale la dirección de la cooperativa

Considerando que el resultado de este Trabajo de Graduación será de beneficio para ambas partes, confío en que su respuesta sea favorable y le agradezco por esta apertura, no sin antes expresarle mis mayores deseos de que nuestras instituciones mantengan relaciones de amistad y cooperación a favor de nuestra región.

Cordialmente,
Mg. Columba Coronado Bravo Micías
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ESPAM-MFL
CMB/mg



Resolución No. 27 de 2017/07/17 en el Directorio Central, Latacunga, Pichincha del 2017

REPUBLICA DEL ECUADOR

ESPAMMFL ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE INGENIERÍA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y EMPRESARIALES

OFICIO. Nro.: ESPAM MFL-C.A.E.-2017-278-OF
Calcuta, 24 de abril de 2017

ASUNTO: Solicitud de información para las tesis de Zambrano Cedeño Maryury Margarita.

Ingeniero
Luis Alberto Chango Chango
GERENTE COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INDIGENA SAC LAYACUNGA LTDA.
Latacunga.-

De mi consideración:

Mediante el presente, la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad ESPAM MFL le hace llegar un fraternal saludo y deseos de éxito en sus funciones diarias.

En atención a la solicitud de la estudiante de décimo semestre: Maryury Margarita Zambrano Cedeño portadora de C.I.: 1313291187 autora de la Tesis de Progreso **EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DE DESEMPEÑO COOPERATIVO CON ENFOQUE EN EL BIEN VIVIR EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI**, me dirijo a Usted comedidamente para solicitar su autorización y las facilidades correspondientes para que mencionada estudiante pueda realizar la aplicación de varios instrumentos de investigación en la institución que acortadamente dirigo, mismos que se toman indispensables para el desarrollo de la tesis:

- Aplicación de entrevista al Sr. Gerente
- Aplicación de encuesta a una muestra de socios y empleados (Para el cálculo de dicha muestra, le solicitamos el total de socios y total de empleados)
- Autorización para tomar fotografías como evidencia de la investigación
- Documento oficial que avale la dirección de la cooperativa

Considerando que el resultado de este Trabajo de Graduación será de beneficio para ambas partes, confío en que su respuesta sea favorable y le agradezco por esta apertura, no sin antes expresarle mis mayores deseos de que nuestras instituciones mantengan relaciones de amistad y cooperación a favor de nuestra región.

Cordialmente,
Mg. Columba Coronado Bravo Micías
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ESPAM-MFL
CMB/mg



Resolución No. 27 de 2017/07/17 en el Directorio Central, Latacunga, Pichincha del 2017