



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR SEDE ESMERALDAS**

ESCUELA:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

**DIAGNÓSTICO PARA LA REESTRUCTURACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN Y
PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA COOPERATIVA “SAN PABLO” EN EL
SECTOR PESQUERO ARTESANAL DE ESMERALDAS.**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
INGENIERA COMERCIAL MENCIÓN PRODUCTIVIDAD**

**LINEA DE INVESTIGACION:
ANALISIS Y MEJORAMIENTOS DE PROCESOS.**

**AUTORA:
MARÍA CONSUELO PARRALES CHINGA**

**ASESOR:
ING. JOSÉ LUIS VERGARA TORRES. Mgt**

NOVIEMBRE DEL 2015

“Trabajo de tesis aprobado luego de haber cumplido con las exigencias y requisitos por reglamento de la PUCESE, previo a la obtención del título de **INGENIERIA COMERCIAL MENCION PRODUCTIVIDAD**”

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADUACION.

LECTOR 1

LECTOR 2

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, **MARÍA CONSUELO PARRALES CHINGA**, declaro que la presente investigación escrita en el actual documento de tesis es totalmente original, autentica y personal.

En virtud que el contenido de esta investigación es exclusivamente responsabilidad legal y académica del autor y de la PUCESE.

MARÍA CONSUELO PARRALES CHINGA

CI: 080332702-2

AGRADECIMIENTO

A Dios quién ha guiado mis pasos y por darme fortaleza, sabiduría para culminar mis metas, a mis padres por su apoyo incondicional que me han brindado siempre, a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas quien me ha dado una formación profesional, a los docentes por compartir sus conocimientos en las aulas de clases.

A mi asesor Ing. José Luis Vergara y lectores por ayudarme a lo largo de mi trabajo. A mi novio por estar siempre conmigo en el transcurso de mis estudios, a mis amigas por su amistad brindada en todo este tiempo de estudio.

A la Cooperativa San Pablo por permitirme realizar la investigación en su organización.

DEDICATORÍA

Este trabajo de tesis está dedicada primero a Dios y a mi hermano Richard que ellos desde el cielo me han cuidado y guiado por el buen camino, a mis padres Gines y Sabina a mi hermana Karina quienes me han enseñado que con esfuerzo y perseverancia todo es posible, sin su apoyo no hubiese podido culminar mis estudios, gracias por ese amor sincero que me han brindado.

A mi novio Andrés por su comprensión, apoyo incondicional y por esos consejos que me motivaban a seguir luchando por cumplir mi meta.

Esta tesis está dedicada con mucho cariño para toda mi familia

RESUMEN

El puerto pesquero de Esmeraldas es uno de los mejores puertos a nivel nacional, siendo su principal motor económico la compra y venta de pesca artesanal e industrial. Tiene una buena infraestructura donde ha permitido a los pescadores y comerciantes tener un espacio físico donde puedan comercializar su producto.

Esta investigación es de tipo descriptiva y se empleó el método inductivo y deductivo donde se aplicó las técnicas de la encuesta y la entrevista que fueron dirigidas a los socios y al presidente de la Cooperativa. Se realizó el análisis FODA donde se pudo observar que la inadecuada comunicación y motivación por parte del presidente hace que no se sientan muy seguros de hacer las respectivas aportaciones, para conocer si se brinda una adecuada administración se realizó la entrevista al presidente quien nos indicó que en las decisiones que él toma para el mejoramiento de la organización no todos los socios están de acuerdo con las decisiones debido a que ellos no asisten a las reuniones que se les convoca. La encuesta que fue dirigida a los socios de la Cooperativa donde se manifestaron temas relacionados a la administración, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo. A través de la realización de un taller se observó que los socios si pueden desarrollar sus actividades o trabajar en equipo siempre y cuando estén todos enfocados a un mismo objetivo.

El objetivo principal de la investigación es que la cooperativa establezca procesos administrativos para así poder cumplir con los estatutos que tienen planteados dentro de la organización, para que los socios estén totalmente integrados, realicen sus aportaciones correspondientes, lo que beneficiara para mantener una pesca adecuada, mantener su fuente de ingresos, una pesca sustentable para al final del periodo cada socio pueda recibir su respectiva utilidad y mejora económica y la comunidad un producto de calidad.

La propuesta está dirigida a la cooperativa San Pablo para que se proyecte dentro de su entorno como un ejemplo en el sector donde ellos podrá administrar adecuadamente sus bienes, recursos y cumplir con las funciones correspondientes, mejorando la comunicación y el trabajo en equipo lo que ayudara a mantener programas adecuados dentro de la

organización en busca de mejores programas en el manejo de la cooperativa, de sus recursos y el ejemplo para las demás organizaciones del entorno.

ABSTRACT

The fishing port of Esmeraldas is one of the best ports at national level, its main economic engine purchase and sale of artisanal and industrial fisheries. It has a good infrastructure which has enabled fishermen and traders have a physical space where they can market their product.

This research is descriptive and inductive and deductive method where technical survey and interview were addressed to the members and the president of the Cooperative was applied was used. SWOT analysis where it was observed that inadequate communication and motivation on the part of the president does not feel very safe to make respective contributions to know if proper management is provided by the interview took place the president who said we did that in the decisions he makes to improve the organization not all members agree with the decisions because they do not attend the meetings which were convened. The survey was addressed to the members of the cooperative where issues related to management, leadership, communication, teamwork demonstrated. Through a workshop observed that if the partners can develop their activities and work together as long as they are all aimed at the same goal.

The main objective of the research is to establish cooperative administrative processes in order to comply with the statutes that are raised within the organization, so that partners are fully integrated, made their respective contributions, which benefit to maintain adequate fishing, maintain their source of income, sustainable fisheries for the end of the period each partner can receive its respective utility and community economic improvement and a quality product.

The proposal is aimed at the cooperative San Pablo to be projected in their environment as an example in the sector where they can properly manage their assets, resources and comply with the corresponding functions, improving communication and teamwork which will help to maintain adequate programs within the organization for best programs in the

management of the cooperative, its resources and example for other organizations in the environment.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PAG

1	INTRODUCCIÓN	1	¡Error! Marcador no definido.
1.1	PROBLEMÁTICA Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3.	
1.2	JUSTIFICACION	5	
1.2	OBJETIVOS	6	
1.2.1	OBJETIVO GENERAL.....		¡Error! Marcador no definido.
1.2.2	OBJETIVO ESPECÍFICOS.....		¡Error! Marcador no definido.
1.3	MARCO TEÓRICO.....		¡Error! Marcador no definido.
1.3.1	ANTECEDENTES DE ESTUDIO.....		¡Error! Marcador no definido.
1.3.2	BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS		¡Error! Marcador no definido.
1.3.3	BASE LEGAL		¡Error! Marcador no definido.
2	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION		
2.1	DESCRIPCIÓN DEL LUGAR	22	
2.2	MÉTODO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN	22	
2.3	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....		¡Error! Marcador no definido.
2.3.1	ENTREVISTAS.....		¡Error! Marcador no definido.
2.3.2	ENCUESTAS		¡Error! Marcador no definido.
2.4	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO		¡Error! Marcador no definido.
2.4.1	RECOLECCIÓN DE DATOS, DEFINICIÓN DE VARIABLES E INDICADORES.		¡Error! Marcador no definido.
2.5	NORMAS ETICAS.....		¡Error! Marcador no definido.
3	ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.		¡Error! Marcador no definido.

3.1	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ORGANIZACIONAL ACTUAL DE LA COOPERATIVA SAN PABLO.	¡Error! Marcador no definido.
3.2	ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA AL PRESIDENTE	¡Error! Marcador no definido.
3.3	ANÁLISIS FODA	40
3.3.1	EVALUACION INTERNA	¡Error! Marcador no definido.
3.3.2	EVALUACION EXTERNA.....	¡Error! Marcador no definido.
3.3.3	ANALISIS DE LA MATRIZ INTERNA Y EXTERNA	46
3.4	RESULTADO DE LA APLICACIÓN DEL TALLER.....	47
3.5	ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	50
3.6	DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA COOPERATIVA	54
3.6.1	FUNCIONES:.....	55
3.6.1	COMPETENCIAS	58
4	DISCUSIÓN	¡Error! Marcador no definido.
5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	¡Error! Marcador no definido.
5.1	CONCLUSIONES	63
5.2	RECOMENDACIONES	¡Error! Marcador no definido.
5.2	BIBLIOGRAFIA	65
5.2	ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: MATRIZ FODA	40;Error! Marcador no definido.
TABLA 2: MATRIZ INTERNA	42.
TABLA 3: MATRIZ EXTERNA	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO 1:	29;Error! Marcador no definido.
GRAFICO 2:	30.
GRAFICO 3:	31;Error! Marcador no definido.
GRAFICO 4:	32.
GRAFICO 5:	33;Error! Marcador no definido.
GRAFICO 6:	34.
GRAFICO 7:	35;Error! Marcador no definido.
GRAFICO 8:	36.
GRAFICO 9:	37;Error! Marcador no definido.
GRAFICO 10:	38.
GRAFICO 11:	46;Error! Marcador no definido.

.

1. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial las cooperativas que pertenecen al sector pesquero son organizaciones que generan empleo y desarrollo a un País en pequeña escala, las cuales generan grandes beneficios a las comunidades donde son creadas y desarrolladas, al entorno en el que se desenvuelven y a las personas que forman parte de las mismas. Estas organizaciones ayudan a fomentar, producir y crecer de manera social y económicamente a las personas que pertenecen a la agrupación de manera directa y a su entorno en el que se encuentran de manera indirecta generando empleo o fuentes de trabajo. Aunque para el Estado generar empleo es un inconveniente frecuente, contar con estas organizaciones dentro del país, región, o ciudad ayudara a resolver en parte esta problemática en la medida que van evolucionando dentro del entorno que se desarrollan.

A nivel nacional existen un total de 460 cooperativas y asociaciones pesqueras que son generadoras de ingreso al producto interno bruto del país, estas agrupaciones están conformadas por un grupo de personas con algunas necesidades económicas, física y de crecimiento social, es decir que se unen con el propósito de prestar un servicio como un medio de crecimiento a nivel de las ventas, de la satisfacción de los clientes, del posicionamiento en el mercado, del desarrollo del producto, de la satisfacción de los colaboradores y de la organización en sí. Para lo cual se requiere dar solución a la organización de las cooperativas del sector, es decir que se organicen de forma adecuada y adaptándose a las diferentes circunstancias y formas de desarrollo organizacional lo que permitirá brindarles una estructura organizacional básica para cubrir las necesidades existentes en el entorno.

La pesca artesanal genera un promedio de \$100 millones de exportaciones al año, teniendo un grado de importancia dentro de la economía del País, carecen algunas de ellas de una administración adecuada ya que lo hacen de manera empírica, es decir que lo hacen según la experiencia y la percepción que tienen en su actividad pesquera, lo cual no le permite desarrollarse como organización, no las deja prosperar de manera económica (rentabilidad), social (crecimiento de los socios), del mercado (ofreciendo un producto de calidad) y de

apoyo al Estado (generando empleo) e identificar las oportunidades que genera el entorno como las empresas capacitadoras, los préstamos del Estado entre otros, lo cual reconocerá los compromisos que adquiere con la comunidad ofreciendo un producto con calidad, empleo, para así minimizar los inconvenientes del entorno en el cual se desarrollan.

En el caso de Esmeraldas, la existencia de las cooperativas en este sector es relevante ya que cuenta con 32 cooperativas dedicadas a esta actividad, esto se da debido a que la ciudad cuenta con uno de los mejores puertos a nivel nacional, tiene una infraestructura adecuada para la realización de las distintas actividades de producción y comercialización de mariscos dentro y fuera de la ciudad. Este sector ha generado grandes beneficios en el crecimiento económico y social del sector pesquero artesanal y sus agremiados que se dedican a esta actividad y de aquellos que no lo son.

Un caso claro de una cooperativa en el sector pesquero artesanal es el de la Cooperativa San Pablo que fue creada en el cantón Esmeraldas, provincia de Esmeraldas el 30 de junio del año 1994 está conformada por 28 socios que tienen como objetivo social, la realización de actividades de producción pesquera dentro de la ciudad, cada uno de ellos realiza aportaciones mensualmente de \$20,00 que son utilizados para cubrir los gastos administrativos como son los de oficina, servicios básicos de la Cooperativa entre otros. No se tienen datos estadísticos de las reuniones y de las diferentes actividades realizadas en la cooperativa, su manejo se realiza de forma empírica y solo se regulan por los estatutos que tienen y la parte administrativa y financiera no hay documentos que respalden su accionar.

Con el fin de diagnosticar, evaluar y diseñar una propuesta para la reestructuración en la organización y procesos administrativos de la cooperativa, se aplicó el método inductivo y deductivo donde se utilizó las técnicas de la encuesta y la entrevista que fueron dirigidas a los socios y al presidente de la Cooperativa San Pablo, el cual se pudo conocer cómo funciona la parte administrativa y directiva para así determinar el cumplimiento de los parámetros establecidos por la cooperativa, también se trabajó en un taller donde participaron los socios, el cual da un enfoque de ciertos aspectos como la información

financiera, de los planes, del trabajo en equipo, de las funciones, actividades y procesos y demás aspectos relacionados con la organización.

Esta investigación permitió demostrar que los socios de la cooperativa deben tener más conocimientos sobre temas administrativos, comunicación, liderazgo, motivación y trabajo en equipo para que exista un mejor clima laboral, poder cumplir con las obligaciones y deberes que tienen dentro de la organización y conocer de los proyectos que se tengan planificados para el mejoramiento de la misma, para así tener una organización que vaya en beneficio de sus miembros y de la comunidad.

1.1 PROBLEMÁTICA Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La cooperativa tiene su respectiva directiva, pero el problema radica en que al momento de realizar las asambleas la mayoría de los socios no asisten a las reuniones debido a que muchos de ellos trabajan, no quieren asistir, o en ocasiones porque no existe la comunicación necesaria de parte del presidente, esto ocasiona retraso en las aportaciones que realizan y que al momento de tomar las decisiones de cualquier índole se hagan con los que asisten y eso ocasiona discrepancia por parte de los socios que no asisten y no conocen ciertas resoluciones que se toman. A las convocatorias asisten entre 8 a 12 socios a cada reunión de los 28 que son agremiados.

Para el funcionamiento adecuado de la Cooperativa, es importante mantener procesos administrativos eficientes los cuales permitan asignar funciones y actividades de sus puestos de trabajo a cada uno de sus miembros que la integran, es decir la parte administrativa, operativa y servicios. De esta estructuración dependerá la imagen que brinden al entorno que se desenvuelven, la calidad del servicio y el producto y del éxito de sus actividades operacionales. Realizar estos procesos tiene como ventaja obtener un control de la cooperativa logrando así desarrollar equipos de trabajos en las áreas operativas de la organización.

Al existir diversas cooperativas pesqueras en la ciudad de Esmeraldas se hace necesario que la cooperativa San Pablo se encuentren debidamente organizada en su estructura organizacional y funcional para el cumplimiento de sus actividades y procesos, para poder ser reconocida, ser más competitiva en el mercado que se encuentra satisfaciendo las necesidades de los clientes. Aprovechando las oportunidades que se generan mediante la prestación de un servicio adecuado, con calidad y eficiencia a sus clientes.

La cooperativa San Pablo en la actualidad está conformada por 28 socios, y tiene la finalidad como organización de satisfacer la demanda pesquera y la satisfacción de sus socios. A pesar de tener un local o sede pequeña, la misma no cumple con las actividades que se realizan debido a ciertas circunstancias que se presentan como una estructura organizacional, la comunicación y el control de sus actividades, lo cual no les ha permitido desarrollarse como cooperativa dentro de la realidad de la actividad pesquera.

Por otra parte la falta de concientización por parte de los directivos y los socios sobre la importancia de las distintas funciones y actividades, lo que origina un entorno interno de inconvenientes de los hechos visibles en el presente, esto hace que la cooperativa tenga poca incidencia en su desarrollo como organización.

Frente a esta realidad de la Cooperativa se hace necesario establecer un diseño organizacional adecuado que permita fortalecer la estructura, las funciones, actividades, políticas y estrategias que vayan en beneficio de la organización. Por ello se ha considerado las siguientes problemáticas:

¿Cuál es la situación organizacional interna que se presenta en la Cooperativa San Pablo?

¿Cómo se maneja actualmente la cooperativa en sus procesos organizacionales dentro del sector pesquero de la ciudad de Esmeraldas?

¿Qué elementos deben considerarse para mejorar la comunicación interna de la Cooperativa?

¿Qué competencia deben tener los administradores de la Cooperativa para mejorar la parte administrativa de la misma?

1.2 JUSTIFICACION.

La presente investigación tuvo como finalidad diagnosticar la situación organizacional de la Cooperativa para determinar cuáles las herramientas administrativas existentes y así mejorar la organización a través de estrategias que aporten al cumplimiento de los objetivos y mantener una organización estable dentro del mercado y que contribuya al desarrollo de sus miembros y de la comunidad.

El desarrollo de herramientas administrativas que mejoren el aspectos interno de la Cooperativa y de sus miembros ayudo a sintetizar que las actividades que se realizan se hagan de forma ordena y dinamizada en base a buenas prácticas administrativas y permitan el desarrollo socio-económico de los socios y sus familias, y el entorno de la comunidad-

Los entes reguladores del sector pesquero han cambiado gradualmente a este tipo de organizaciones ejerciendo un control sobre sus actividades con la finalidad de mejora su estructura organizacional, para que sus actividades sean normadas y sus socios tengan responsabilidad en cada una de ellas, para así asegurar su permanencia dentro del sector pesquero.

Con los diferentes cambios que se dan dentro del País donde se ha generado una nueva Constitución hasta el cambio de la matriz productiva hace que las organizaciones, empresas, cooperativas e instituciones puedan ser más competitivas a nivel local, nacional y en el exterior.

Estos cambios que se dan hacen que las cooperativas tiendan a desarrollar sistema administrativos que le permitan desarrollarse para ser competitivas y alcanzar un futuro, donde la ciudad de Esmeraldas debe proyectarse hacia la adecuada planificación del sector

pesquero de acuerdo a lo que indica la Constitución a través del plan del buen vivir en el objetivo 8 donde se debe garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental territorial y global, para que las cooperativas del sector deban manejar sistemas administrativos adecuados para desarrollarse y ser competitivas dentro de su sector.

De acuerdo a estos aspectos constitucionales, esta investigación contribuye al desarrollo del fortalecimiento organizacional que sirva de ayuda para mejorar la el funcionamiento y la comunicación interna de la Cooperativa San Pablo, sus procesos administrativos para así ofrecer un ambiente de calidad y confiabilidad para sus socios y establecerse dentro del sector.

Para poder lograr estos fines esta investigación se plantea los siguientes aspectos:

1.2 OBJETIVOS.

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

- ✚ Diagnosticar la situación actual organizacional de la Cooperativa “San Pablo” en el Sector Pesquero Artesanal de Esmeraldas.

1.2.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS

- ✚ Analizar la situación actual organizacional de la cooperativa.
- ✚ Determinar los elementos que influyen en la comunicación interna de la Cooperativa.
- ✚ Identificar las competencias que debe tener el personal administrativo de la Cooperativa.

1.3 MARCO TEORICO

1.3.1 ANTECEDENTES DE ESTUDIO

Varios estudios se han desarrollado para establecer las ventajas y beneficios que pueden obtener los pescadores artesanales cuando se encuentran organizados y legalmente constituidos; el objetivo principal de estos estudios se ha centrado en diseñar modelos de gestión administrativa que permitan mejorar no solo las actividades a nivel administrativo sino potencializar la producción y comercialización de los recursos pesqueros.

Eddie Robert Rodríguez Alejandro realizó su investigación cuyo tema de tesis fue “Diseño organizacional para la cooperativa de transporte en taxis Francisco Pizarro del cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2013”. Esta investigación se realizó con la finalidad de mejorar las gestiones administrativas e implementar mecanismo de coordinación que facilite la organización del trabajo y construir una estructura y puesto de trabajo flexible, una nueva cultura organizacional para mejorar la relación entre los socios, un direccionamiento estratégico para mejorar el compromiso y tomar decisiones efectivas y oportunas, con el fin de lograr productividad y competitividad.

Los autores Norma Azucena Cujano Oñate y Hugo Fabricio Rodríguez Heredia realizaron la investigación cuyo tema de tesis fue “Análisis e interpretación de los estados financieros de la cooperativa de ahorro y crédito Acción y Desarrollo Ltda. Período 2008-2009, para una adecuada toma de decisiones”. Los autores indican que los estados financieros de una empresa, forma parte de un proceso de información cuyo objetivo fundamental, es la de aportar datos para la toma de decisiones para alcanzar los objetivos planteados.

Narcisa Geoconda Reyes Balón realizó una investigación en la Libertad en el año 2013 a la estructura organizativa de una Cooperativa Pesquera cuyo tema de tesis fue “Diseño organizacional para la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa de Salinas provincia de Santa Elena”. Este estudio le permitió establecer que la falta de organización administrativa en la Cooperativa, genera principalmente que no se puedan gestionar los

objetivos sociales planteados en los estatutos, impidiendo así el desarrollo económico y social en la provincia.

1.3.2 BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS

La Constitución del Ecuador en el artículo 8 establece que las cooperativas estarán establecidas bajo el sistema de economía social y solidaria, y estarán integradas o creadas bajo diferentes formas de organización como puede ser pública, privada, mixta, popular y solidaria.

En el Ecuador las cooperativas en general son uno de los principales sectores que aportan dentro de su entorno a general economía popular y solidaria, el Estado las reconoce como tales, y deja libertad para que realicen sus actividades de extracción, procesamiento y comercialización, de manera democrática, su gestión administrativa enmarcadas bajo lo que indica la Constitución y amparándolas bajo la Ley de Pesca y Desarrollo Pesquero que regula estas organizaciones sociales.

En Ecuador la entidad rectora del sector pesquero es el Ministerio de Agricultura Ganadería y Pesca, la cual diseña varios programas para el fortalecimiento del sector pesquero del País como el Programa Nacional de Capacitación, donde se capacitó a 200 pescadores artesanales de San Jacinto, parroquia Charapotó, provincia de Manabí, sobre Fortalecimiento Organizacional en temas como: Relaciones Humanas, Resolución de Conflictos y Superación Organizacional, entre otros. Además se entregó material didáctico, el cual permitió que los pescadores pudieran tener más conocimientos y poderlos aplicar en las cooperativas. (MAGAP, 2013).

La Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS) es la entidad estatal que regula a este sector con el fin de contribuir al manejo adecuado por parte de sus integrantes y así aportar y generar trabajo, crecimiento social y económico dentro del sector en el cual se encuentran ejerciendo sus actividades en general.

Organizaciones Cooperadas

Las organizaciones cooperadas son entes que buscan en conjunto implementar una dinámica solidaria e innovadora para generar recursos humanos y sociales según Tobar & Fernandez Pardo, (2000), tomando en consideración lo que indica este autor sobre las cooperativas como organización de cómo deben agruparse socialmente a través de sus aportaciones para formar la empresa, las cuales permiten el desarrollo de actividades productivas (pesqueras) que desde su perspectiva permitan cubrir las necesidades que existen en el mercado como la demanda y la cuota de mercado que se establezca.

Fortalecimiento Organizacional

En una organización se suman las capacidades de sus miembros y ello ofrece mejores alternativas de solución ante los problemas que se puedan presentar en el camino de crecimiento de una organización, mediante las capacitaciones que brindan las diferentes instituciones públicas, con temas relacionados en el área administrativo, organizacional, financiero y pesquero.

Cabe precisar que, cuando se habla de capacidades, no necesariamente se trata de capacidades técnicas; nos referimos también a las personales y sociales, que representan uno de los pilares fundamentales para el cumplimiento de los objetivos de la organización y con ello la obtención de resultados positivos y duraderos.

Correa define a la Organización como parte de la administración que supone el establecimiento de una estructura intencionada de los papeles que los individuos deberán desempeñar en una empresa. La estructura es intencionada en el sentido de que debe garantizar la asignación de todas las tareas necesarias para los cumplimientos de las metas, asignación que debe hacerse a las personas mejor capacitadas para realizar esas tareas. (Correa, 2009)

La organización en la Cooperativa San Pablo se planteara de acuerdo al papel que juegue dentro de su entorno para así poder diseñar una estructura orgánico funcional básica que permitirá mejorar el desempeño de los trabajadores, ser más organizados, conocer sobre las actividades que se le asignen entre otras aspectos administrativos que vayan en beneficio de la empresa.

DIFICULTADES QUE ENFRENTAN LAS ORGANIZACIONES

Las organizaciones al minimizar los diferentes inconvenientes que se generan como el trabajo en equipo, los procesos administrativos, la asignación de funciones y actividades entre otros, deja la posibilidad de no ejecutar o realizar las actividades de trabajo de una forma conjunta lo cual representa para la empresa mantenerse dentro de su entorno sus expectativas de crecimiento cumplir con los objetivos en común, prácticos, dinámicos, sólido y motivador, para proporcionar la confianza entre sus miembros.

La cooperativa debe de analizar cuáles son las dificultades que se presentan a lo largo del periodo de la administración para solucionar a tiempo los problemas y poder cumplir con los objetivos que tienen planteado, motivar al personal para que ellos estén más involucrado en la organización y en conjunto poder tomar decisiones para mejorar la organización.

De acuerdo a lo que indica Niebuhr dice que conviene precisar que los planes de fortalecimiento organizacional son procesos que requieren trabajar con la propia organización y no para la organización– con el fin de lograr el beneficio del mayor número de miembros. (Niebuhr, 2012).

Otro reto es la generación de compromiso con los objetivos de la organización y con las nuevas formas de trabajar que los asociados van descubriendo y reconociendo como el camino que los puede llevar a obtener mejoras. Actualmente, este es el reto que está en proceso.

Esta claramente definido por medio del MAGAP en sus diferentes actividades labores como son los talleres o capacitaciones, que actualmente existe un escaso conocimiento por parte de los pescadores, sobre aspectos de planificación, administración y gestión organizacional, factor que condiciona el desarrollo productivo de las organizaciones de pescadores artesanales, dificultando la incorporación de nuevas alternativas y oportunidades, en ayuden a generar un cambio en la administración de los recursos marinos, impidiendo establecer líneas estratégicas de desarrollo, que permitan mejorar la calidad de vida y en entorno social económico de las comunidades costeras.

El proyecto de emprender Juntos tiene como objetivo realizar un diagnóstico de las distintas organización o cooperativas que hay en el País, para entregarle las herramientas de información, desarrollo de habilidades emprendedoras y de liderazgo, con el propósito de construir una planificación estratégica de corto y mediano plazo, que permita resolver las dificultades de gestión, administración y comercialización de las organizaciones bases que integran este tipo de organizaciones. (Emprender juntos , 2014).

La Administración.

La administración permite mantener un mejor funcionamiento dentro de las empresas y al ser aplicada en la Cooperativa San Pablo podrá esta organización desarrollarse en base a los resultados de la investigación para determinan como debe de ser la estructura organizacional, plantearse objetivos, metas misión y visión, políticas y normas adecuadas y estrategias organizacionales para tomar decisiones en beneficio de la cooperativa.

Veleriro define a la administración como el proceso de crear, diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, laborar o trabajando en grupos, alcancen con eficiencia metas seleccionadas. Como administración las personas realizan funciones administrativas de planeación, organización, integración de personal, dirección y control. (Veleriro, 2009)

Liderazgo.

Oltra indica que el liderazgo es la habilidad de convencer a otros de que trabajen con entusiasmo para lograr los objetivos definidos, el factor humano une a un grupo y lo motiva hacia sus objetivos, las actividades de la dirección, como la planificación, la organización y la toma de decisiones no son efectivas hasta que el líder estimula el poder de la motivación en las personas y las dirige hacia sus objetivos. (Oltra, 2005)

El liderazgo permitirá a los socios de la Cooperativa San Pablo mantener un ambiente laboral acorde a las expectativas que se generen dentro de la sociedad que forman en base a un liderazgo pleno, con un líder que motive a los demás, los guíe y haga crecer dentro de su entorno. Tomando las opiniones de los demás para el crecimiento y mejoramiento administrativo de la misma.

Líder es una persona que provoca que las cosas se hagan, cambien o mejoren con la colaboración de sus seguidores para Drucker un líder eficaz no es alguien a quien se le quiera o admite. Es alguien cuyos seguidores hacen lo que es debido. (Castillo, 2012).

El administrador o representante legal de la Cooperativa deberá plantear nuevas ideas que ayuden al cambio de la administración, para así poder cumplir con cada uno de los objetivos y metas planteados en la organización para dar resultados positivos a la propuesta planteada y así establecer estrategias que permitan captar el mercado y fidelidad de los clientes.

Relaciones Humanas y Laborales.

Las relaciones humanas y laborales dentro de las organizaciones, se ha convertido hoy en día se sabe que establecer una comunicación interpersonal entre los trabajadores de la empresa, da lugar a lograr una mayor calidad de vida, así como también alcanzar una mayor rentabilidad. Por esta razón se tiende a cuidar más tanto las relaciones humanas como las relaciones laborales. (Fernandez, 2010).

Las relaciones laborales dentro de cualquier organización o empresa debe de ser en un ambiente agradable y confiable que vaya en beneficio de todos sus miembros, donde debe existir sinergia entre los socios y trabajadores lo cual permitirá desarrollar las actividades en un ambiente laboral donde todos puedan trabajar de manera eficaz y eficiente.

Motivación.

Motivación es un término que se aplica a una serie de impulsos, deseos, necesidades y fuerzas similares. Decir que los administradores motivan a sus empleados es decir que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera. Las motivaciones de un individuo pueden ser sumamente complejas, y en ocasiones contradictorias. (Correa, 2009).

La motivación es parte del incentivo de toda empresa, para lo cual el gerente o encargado de una organización tiende a motivar a los socios y empleados para que participen de las actividades de una manera práctica, dinámica y efectiva. De esta forma todos los involucrados puedan conocer más de sus habilidades y destrezas que tenga y que permitan aportar con nuevas ideas que ayuden en la administración.

Comunicación.

Comunicación es el proceso en virtud del cual los miembros de una organización se transmiten información e interpretan su significado. Lo que la comunicación hace para la organización se asemeja a lo que la corriente sanguínea hace para un organismo. (Correa, 2009)

Debería existir una mejor comunicación entre los miembros de la Cooperativa para así poder trabajar de una manera exitosa. Ya que la comunicación es una de las herramientas que permite a cada organización estar en contacto permanente de todo lo que sucede dentro y fuera de la empresa, de los resultados obtenidos y de los aspectos relacionados con la administración de la misma.

Análisis FODA.

El análisis FODA es determinar los factores que pueden favorecer (fortalezas y oportunidades) u obstaculizar (debilidades y amenazas) el logro de los objetivos establecidos con anterioridad para la empresa. (Marketing Publishing Center, 1994. p 157)

El FODA se lo utiliza normalmente por parte de las organizaciones como un instrumento para planificar sus actividades de trabajo anual, ya que permite identificar y evaluar las fortalezas y debilidades de la organización (factores internos), así como las oportunidades y amenazas (factores externos). En la Cooperativa San Pablo se analizo cuales fueron los factores en los que estaba fallando para así poderlos mejorar, nos permitio de manera más fácil identificar cuales eran los problemas, necesidades que tenían como organización, mediante este analisis FODA se solucionará las dificultades presentadas para tomar decisiones correctas para el fortalecimiento organizacional aprovechando las oportunidades que tienen como organización.

Cooperativa

Se la puede definir como una asociación gestionada por los socios, con el fin de generar productos y servicios, en la cual los socios participantes, agricultores particulares u hogares, comparten los riesgos y las ganancias de una explotación económica de fundación y en propiedad conjuntas. (Reitse Koopmans, 2006).

Las Cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas que pueden utilizar sus servicios y que están preparados a aceptar las responsabilidades conllevadas por su calidad de socio, sin discriminación social, de género, racial o de carácter religioso. Las cooperativas tienen la libertad de definir “personas” en cualquier modo jurídico de su elección. (Reitse Koopmans, 2006).

La Cooperativa San Pablo ayuda a los pescadores a que formen parte de la organización convirtiéndose en socios, y que poder recibir los beneficios que tiene al momento de

asociarse como es el de recibir ayuda por parte del gobierno o instituciones públicas, pero ellos también debe de cumplir con los deberes que son las aportaciones mensuales las cuales al final tendrán utilidades siempre y cuando estén al día en sus pagos.

Las organizaciones o cooperativas tienen varias características en común, que les permiten desarrollarse dentro de un mercado y así ser competitivas de acuerdo a su capacidad de producción, su recurso humano y el espacio en el cual se encuentran, entre esas características podemos mencionar:

- ✚ Son de carácter abierto para todo tipo de personas sin ningún tipo de discriminación para ser miembro de la misma.
- ✚ Se ingresa de manera voluntaria y su actuación es de manera democrática.
- ✚ Las aportaciones al capital son de forma equitativa y acorde a la situación de la organización.
- ✚ Son autónomas es decir que toman sus propias decisiones como miembros y tienen independencia pero siempre amparadas esas decisiones de acuerdo a la Constitución del Estado.
- ✚ Se puede realizar convenios con otras organizaciones que ejecuten la misma actividad o relacionados con la actividad.
- ✚ Se preocupan por el beneficio de la organización y de la comunidad donde se encuentran.

La gestión de una cooperativa se basa en diferentes ambientes que le permiten desarrollar sus actividades de una forma eficiente y eficaz para así generar beneficios tanto a sus miembros como a su entorno externo (clientes). Los directivos deben primero ofrecer beneficios a sus miembros tanto en sus necesidades de información que requieren para

efectuar el diario vivir (pesca) que le permita realizarla cumpliendo con los requisitos de ley y los aspectos o factores geograficos que se generen en su actividad. Tambien deben enfocarse a brindar una imagen organizacional a traves de la busqueda de alternativas y oportunidades de desarrollo empresarial dentro del mercado.

Organigrama.

Es la representación gráfica de los departamentos de la empresa y de sus funciones, de los niveles de autoridad y de los canales de transmisión de información. (Javier Pérez, 2003).

En el organigrama que maneja la cooperativa es de forma empírica es por esto que les proponga realizar el organigrama en base a lo que este regido en los estatutos de la Cooperativa el cual ayudará a mejorar la parte administrativa y que cada uno de los miembros cumpla sus funciones en base a lo establecido.

Aportación Económica

El capital social es la aportación que hacen los socios en dinero, bienes o trabajo para la puesta en marcha del negocio, y que pasa a formar parte de la sociedad. La ley establece, para algunas formas jurídicas, un capital social mínimo, necesario para poder constituir este tipo de sociedad. Si no se aporta entre todos los socios ese mínimo, la sociedad no puede constituirse. No obstante, los socios pueden aportar bienes o capital por un valor superior al mínimo marcado por la ley. (Javier Pérez, 2003).

Los socios de la Cooperativa realizan una aportación de 20 dólares mensuales, todos deben de realizar estas aportaciones para al final del año puedan adquirir su utilidad pero en vista que no todos estan al día con sus pagos, no podrán recibir sus utilidades, ni realizar los pagos correspondientes como es el pago de servicios básicos, pagos administrativos.

Estatutos

Los estatutos no solamente regulan la existencia de una cooperativa sino también la relación directa entre ella y sus socios. Los estatutos forman la legislación interna, en la cual se basan las relaciones jurídicas entre los socios y la cooperativa, de modo que deben ser lo más detallado posible. Las cooperativas tienen la libertad de elaborar estatutos acerca de todos los asuntos necesarios para el buen funcionamiento de la organización y para lograr sus objetivos, mientras se lo efectúe dentro de los límites de la ley de cooperativas, la cual puede variar de un país a otro. (Reitse Koopmans, 2006).

La cooperativa tiene sus correspondientes estatutos donde se manifiestan cada uno de los deberes y obligaciones que tiene cada miembro de la organización, las funciones que deben de cumplir los dirigentes, los valores y principios establecidos, de esta manera ellos pueden estar seguros de que todo lo que está en el estatuto se cumpla para tener una mejor administración.

Funciones Administrativas

La administración como gerencia es definida como un conjunto de actividades orientadas a la planeación, organización, coordinación, dirección y control en la organización, definidos como elementos de la plataforma de acción de la gerencia. Fayol (1916) citado por (Vélez Bedoya, 2007, pág. 68).

Esta teoría nos permite mantener dentro de las organizaciones un ambiente adecuado y proyecto a través del proceso administrativo el cual permitirá a la cooperativa tener un conjunto de acciones, definir las funciones, alcanzar y evaluar los objetivos y tener estrategias que permiten desarrollar a la organización.

Las organizaciones cooperadas son entes que buscan en conjunto implementar una dinámica solidaria e innovadora para generar recursos humanos y sociales según (Tobar & Fernandez Pardo, 2000), bajo esta perspectiva se considera entonces a las cooperativas

pesqueras como empresas sociales. Con miras a desarrollar actividades productivas que conjuntamente les permita cubrir la demanda y tener mayor participación en el mercado.

En el Ecuador el cooperativismo es uno de los principales modelos de organización de los sectores financieros y no financieros de la economía popular y solidaria, el Estado las reconoce como entidades de gestión democrática, que tienen personería jurídica de derecho privado e interés social.

El artículo 283 de la Constitución del Ecuador establece que el sistema económico es social y solidario, y está integrado por las formas de organización pública, privada, mixta, popular y solidaria.

Con la publicación de la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario (LOEPS) en el 2011 y su Reglamento en el 2012, se crea la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS) como el Órgano regulador de los sectores de economía popular y solidaria, con el objetivo de contribuir al Buen Vivir de sus integrantes y de la comunidad en general.

Pesca.

La Pesca en particular se refiere a la que es destinada al consumo de los seres humanos y a otras formas de actividad económica humana. No incluyen referencias a la ordenación de actividades destinadas específicamente a la conservación. (Food & Agriculture Org. 1999). La pesca es un trabajo donde las personas se dedican a este trabajo de capturas de pesca, siendo este su principal fuente de ingreso para solventar los gastos que tiene en su hogar,

Comunicación Organizacional.

Comunicación organizacional formal es la acción coordinada y el trabajo en equipo contribuirán a lograr los objetivos estratégicos. Los procesos de comunicación permiten al

organización mantener la coordinación entre sus distintas partes y alcanzar así su característica esencial: la de ser un sistema (Katz y Khan, 1986).

La comunicación es además un instrumento de cambio ya que permite la introducción, difusión, aceptación e interiorización de los nuevos valores y pautas de gestión que acompañan el desarrollo organizacional. Los trabajadores a su vez necesitan estar informados para sentirse parte activa de la organización y que la participación reciba el adecuado reconocimiento, de este modo la comunicación al incrementar la posibilidad de participación, favorecer las iniciativas y movilizar la creatividad se convierte en un factor de integración, motivación y desarrollo personal.

1.3.3 BASE LEGAL

La Constitución del Ecuador

La Constitución de la República (Presidencia de la República del Ecuador, 2008), instrumento que se constituye en el marco legal para el desarrollo económico del sector pesquero, contempla disposiciones de carácter general y específicas referente a la planificación participativa, soberanía alimentaria, soberanía económica, sectores estratégicos, formas de organización de la producción y su gestión, disposiciones directamente vinculadas con el sector.

También en el Régimen del Buen Vivir se contempla secciones relacionadas con la pesca que regulan esta actividad, tales como biodiversidad, patrimonio natural y ecosistemas y recursos naturales.

Objetivo 7. Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental territorial y global.

En el presente objetivo el derecho ciudadano a vivir en un ambiente sano, libre de contaminación y sustentable, y la garantía de los derechos de la naturaleza, a través de una

planificación integral que conserve los hábitats, gestione de manera eficiente los recursos, repare de manera integral e instaure sistema de vida en una armonía real con la naturaleza.

Objetivo 8. Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible.

El sistema económico mundial requiere renovar su concepción priorizando a la igualdad en las relaciones de poder tanto entre países como al interior de ellos, a la (re)distribución y al ser humano, sobre el crecimiento económico y el capital (Senplades, 2009).

Esta nueva concepción permitirá la concreción de aspectos como la inclusión económica y social de millones de personas, la transformación del modo de producción de los países del Sur, el fortalecimiento de las finanzas públicas, la regulación del sistema económico y la justicia e igualdad en las condiciones laborales.

Objetivo 9. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.

La Constitución de la República del Ecuador establece que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno y estable. Lo anterior implica que el Estado tiene un rol fundamental en impulsar actividades económicas que garanticen a los trabajadores oportunidades de empleabilidad, remuneraciones justas, condiciones saludables de trabajo, estabilidad y seguridad social, así como un horario de trabajo que permita conciliar el trabajo con la vida familiar y personal.

De la misma manera, la garantía de un trabajo digno exige crear condiciones que impidan la discriminación en el espacio laboral y que permitan abolir los tipos de trabajo que precarizan la condición laboral y la dignidad humana.

Objetivo 10. Impulsar la transformación de la matriz productiva.

La Constitución establece la construcción de un “sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible, basado en la distribución igualitaria de los beneficios del

desarrollo”(art. 276), en el que los elementos de transformación productiva se orienten a incentivar la producción nacional, la productividad y competitividad sistémicas, la acumulación del conocimiento, la inserción estratégica en la economía mundial y la producción complementaria en la integración regional; a asegurar la soberanía alimentaria; a incorporar valor agregado con eficiencia y dentro de los límites biofísicos de la naturaleza; a lograr un desarrollo equilibrado e integrado de los territorios; a propiciar el intercambio justo en mercados y el acceso a recursos productivos; y a evitar la dependencia de importaciones de alimentos (art. 284).

Ley de Pesca y Desarrollo Pesquero y su reglamento (Publicado en el Registro oficial N° 446-febrero del 2015).

La ley de Pesca y Desarrollo Pesquero es el marco legal que regula la actividad pesquera en todas sus fases (extracción, cultivo, procesamiento y comercialización), es así que el artículo 7 determina que el Estado creará mecanismos para el fortalecimiento y expansión del sector pesquero, conforme a los principios de la política pesquera ecuatoriana, fomentando la creación de grupos sociales de pescadores artesanos, los cuales deben estar organizados, y así logran beneficiarse con el financiamiento de proyectos elaborados por estos.

Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario.

Normativa legal que regula la vida institucional de las diferentes formas de organización económica (pública, privada, mixta, popular y solidaria) que incluye a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios. En este instrumento se establecen los derechos, obligaciones y actividades de las cooperativas y de sus socios, así como también el fomento, promoción y acompañamiento que recibirán amparados en este marco jurídico.

2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1 DESCRIPCIÓN DEL LUGAR

Esta investigación se llevó a cabo en la provincia y cantón de Esmeraldas en el Puerto pesquero artesanal ubicada en la parroquia del mismo nombre. Se trabajó con recursos propios y con apoyo del presidente de la Cooperativa “San Pablo” para beneficio de la misma.

La cooperativa está conformada por un presidente, 1 secretaria y 28 socios y su actividad a la cual se dedica es a la extracción y comercialización de la pesca artesanal para consumo local y nacional.

2.2 MÉTODO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este tipo de investigación es no experimental de tipo descriptiva ya que permitió observar los fenómenos administrativos que se dan en el desarrollo de las actividades de la Cooperativa sin manipular las variables que se dan sino más bien construir una realidad diferente para dar o brindar una mejor atención a sus socios y direccionarla a una administración adecuada, practica y dinámica de acuerdo a la realidad donde se encuentra la Cooperativa.

Cegarra nos indica que el método deductivo permitirá plantear los aspectos tanto en la vida ordinaria como en la investigación científica. Es el camino lógico para buscar la solución a los problemas que nos planteamos. Consiste en buscar alternativas de solución sobre los diferentes problemas que se han planteado y comprobar los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas. (José Cegarra Sánchez, 2012).

Por medio de este se ejecutó un estudio del fenómeno investigativo desde un conocimiento general a lo particular, es decir se analizó el comportamiento organizacional de la Cooperativa sus funciones, actividades, trabajo de las personas y el desarrollo como tal de

la organización para así determinar cuáles son las funciones y actividades que se deben de tener de acuerdo al desarrollo de la misma.

Método inductivo consiste en basarse en enunciados singulares, tales como descripciones de los resultados de observaciones o experiencias para plantear enunciados universales, tales como hipótesis o teorías. (José Cegarra Sánchez, 2012). Es decir nos permitió observar cómo se realizan las actividades de la cooperativa, su forma de llevarlas cabo, su funciones y procesos que se ejecutan, para así conocer si se realizan de manera adecuada y comprobar si son eficiente y competitiva dentro del mercado en el cual se desarrollan.

2.3 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

La técnica de investigación es un instrumento que permite facilitar el procesamiento de la información de manera confiable, que tenga validez y objetividad, que ayudo para recopilar información sobre los hechos y datos que se suscitan dentro del entorno administrativo de la Cooperativa. Para la ejecución de la presente investigación se utilizó la entrevista, la encuesta y un taller que sirvió para recabar la información más relevante y registrarla para su análisis.

La primera técnica que se utilizó en esta investigación es documental la cual permitió recopilar la información necesaria para poder fundamentar y justificar el estudio de la problemática planteada, así como las leyes, reglamentos del sector pesquero, de la tesis y libros.

También a través de la técnica de campo se realizó la entrevista al presidente de la cooperativa que permitió la observación directa de la problemática y sus efectos dentro de la organización.

Entre las fuentes de información que ayudaron a la recopilación de información tenemos más detalladamente las siguientes:







Información Primaria:

2.3.1 Entrevistas

Es una técnica cualitativa, primaria, estática, personal y directa que suele aplicarse en investigaciones de naturaleza exploratoria. Una entrevista no es más que una conversación entre dos personas, frente a frente, para intercambiar información, ideas, opiniones, o sentimientos. (Idefonso Grande Esteban y Elena Abascal 2009). Esta se realizó al presidente de la Cooperativa San Pablo el día 20 de junio del presente año, donde nos comentó en que situación administrativa se encuentra la organización.

En este instrumento nos permitió identificar las falencias que tiene la cooperativa las cuales no dejan desarrollar sus actividades de manera normal, fue de mucha utilidad para alcanzar los objetivos propuesto, para así ayudar a prevenir los conflictos que se presenten dentro del desarrollo y desempeño de las actividades que se generan en la Cooperativa.

Para el desarrollo de la entrevista se tomaron en cuenta algunos detalles, tales como:

-  El actuar de las personas al momento del dialogo.
-  Se sujetó a las preguntas programadas.
-  Se puso suficiente atención a todas y cada una de las contestaciones.
-  Se formularon comentarios positivos y negativos de la Cooperativa.
-  Para la entrevista se utilizó un tiempo de 20 a 30 minutos.
-  Se agradeció por la atención brindada.

2.3.2 Encuestas

Es la técnica que a través de preguntas sirve para recabar información acerca de las variables, medir opiniones, conocimientos y actitudes de todos quienes integran la cooperativa y que serán encuestadas. La información que se obtiene puede ser de mucha utilidad para relacionar las variables. (Balon, 2013)

La recolección de la información, se dio mediante un formulario administrado y estructurado de preguntas formuladas para el proceso de la investigación, la misma que nos ayudó a tener una comunicación directa y fluida con las personas involucrada en este caso a los socios, personal administrativo y directivos de la Cooperativa y obtener un diagnóstico sobre la realidad de la problemática que se genera durante el desarrollo de las actividades administrativas y operativas de la Cooperativa, esta información fue proporcionada por cada uno de los encuestados (socios). La recolección de la información se hizo desde el 22 al 26 de junio del presente año.

Secundaria:

Se realizó la recopilación de información a través de libros, revistas, artículos entre otros documentos que fueron necesarios para realizar la investigación.

2.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO.


Para el presente proyecto se realizó entrevistas y encuestas dirigidas a toda la población pesquera de la Cooperativa “San Pablo”, es decir al presidente, a los 28 socios y a la secretaria, debido a la población finita se la estudia en su totalidad.


2.4.1 Recolección de datos, definición de variables e indicadores.


El proceso de la presente investigación está compuesto por una serie de etapas (primaria, secundaria y terciaria), las cuales se derivan una de otras para la obtención de la información, se la utilizó para poder establecer o confirmar los resultados.


Por eso se llevó a cabo un estudio de investigación en el que no podemos omitir estas etapas para probar la validez de los instrumentos y procedimientos de la investigación.


Una vez realizada la recopilación de datos a través de los cuestionarios descritos, comienza una fase esencial para la investigación, que se refiere a la clasificación o agrupación de los datos del estudio que se realizó al diagnóstico para la reestructuración organizacional y procesos de la Cooperativa de Producción Pesquera Artesanal San Pablo, por lo tanto dentro de la investigación se tomó en cuenta los siguientes procedimientos:


-  Recolección de los datos.

-  La organización y tabulación de la información.

-  Elaboración de tablas y gráficos estadísticos.

-  El análisis e interpretación de la información.

-  Establecimiento de conclusiones.

-  Establecimiento de recomendaciones.

2.5 NORMAS ÉTICAS

Los procedimientos, conceptos, ideas y resultados presentados en este estudio, son de exclusiva responsabilidad de la autora. Toda información tomada, cuenta con la respectiva cita de acuerdo a las normas APA.

3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Diagnóstico de la situación organizacional actual de la Cooperativa San Pablo.

La cooperativa San Pablo fue creada el 30 de junio del año 1994, se encuentra ubicada en el Puerto Pesquero Artesanal de Esmeraldas fue constituida con la finalidad de ayudar con un espacio adecuado y con las condiciones debida (de almacenamiento y frio) para que los pescadores puedan ejecutar sus tareas de descarga y limpieza del producto para luego su comercialización.

También hacer cumplir los deberes y derechos que tienen al ser socio lo que implica estar a tiempo en el pago de las cuotas dentro de la organización, la cual está legalmente constituida y conformada por 28 socios, actualmente tienen una bodega que es utilizada para descargar la producción pesquera y una sala acondicionada para realizar las actividades administrativas y operativas.

ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

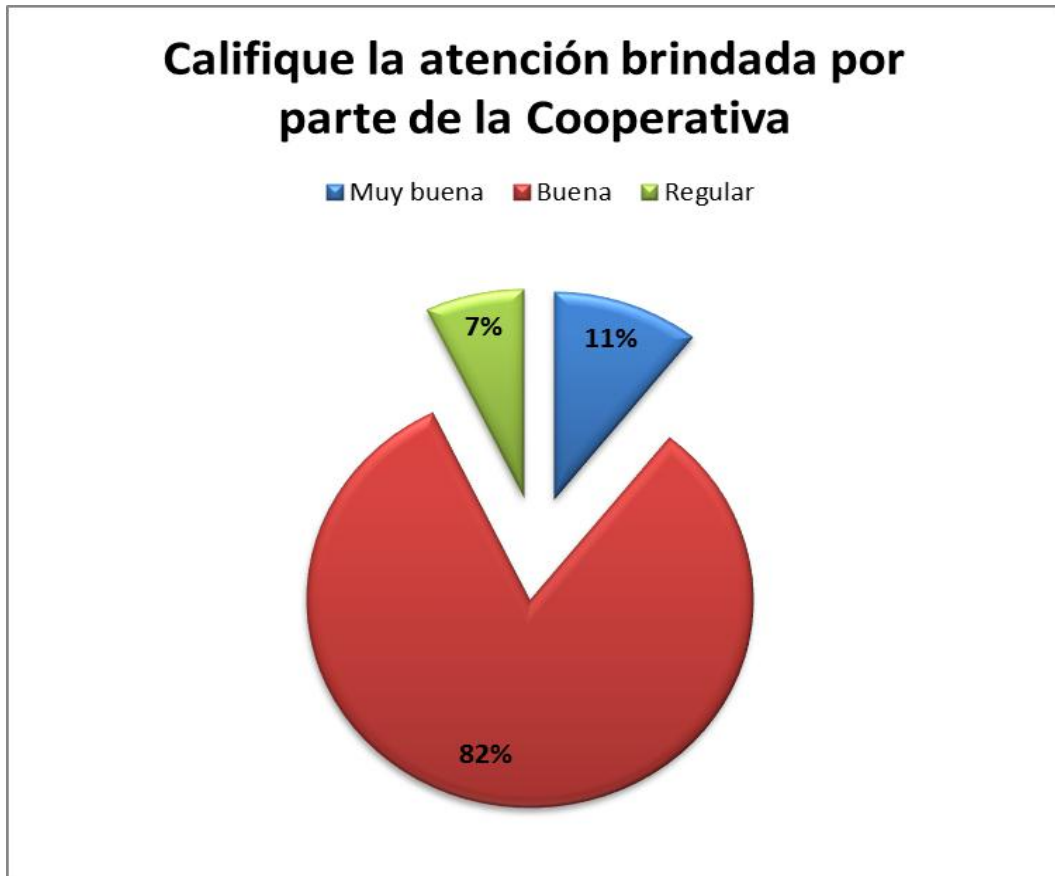
Gráfico N° 1



Se encuestó a los 28 socios consultándoles inicialmente sobre la puntualidad de sus aportaciones, teniendo como resultado que el 82% de los encuestados no realizan sus pagos a tiempo debido a que la temporada de pesca es baja o sus embarcaciones no traen la suficiente producción para cubrir sus gastos por lo cual no pueden estar al día en sus pagos.

Y si están de acuerdo con el valor de la aportación que pagan los 28 socios y que se ha establecido a pesar de que en la práctica se indagó que no se encuentran al día en sus aportaciones.

Gráfico N° 2



En lo concerniente a la atención que se le brinda al socio la Cooperativa nos indicaron que el 82% de los encuestados la califican que es muy buena, ya que cuando van a realizar algún trámite lo hacen de manera rápida y se le explica detalladamente lo que deben de hacer, el 11% manifiesta que es buena la atención debido a que le han podido ayudar y dar solución a los problemas que tenga cada socios, el restante del 7% indica que no está conforme con la atención brindada debido a que cuando necesitan realizar algún trámite o necesitan información no se encuentra la secretaria lo cual esto les molesta mucho a los socios de la organización.

Gráfico N° 3



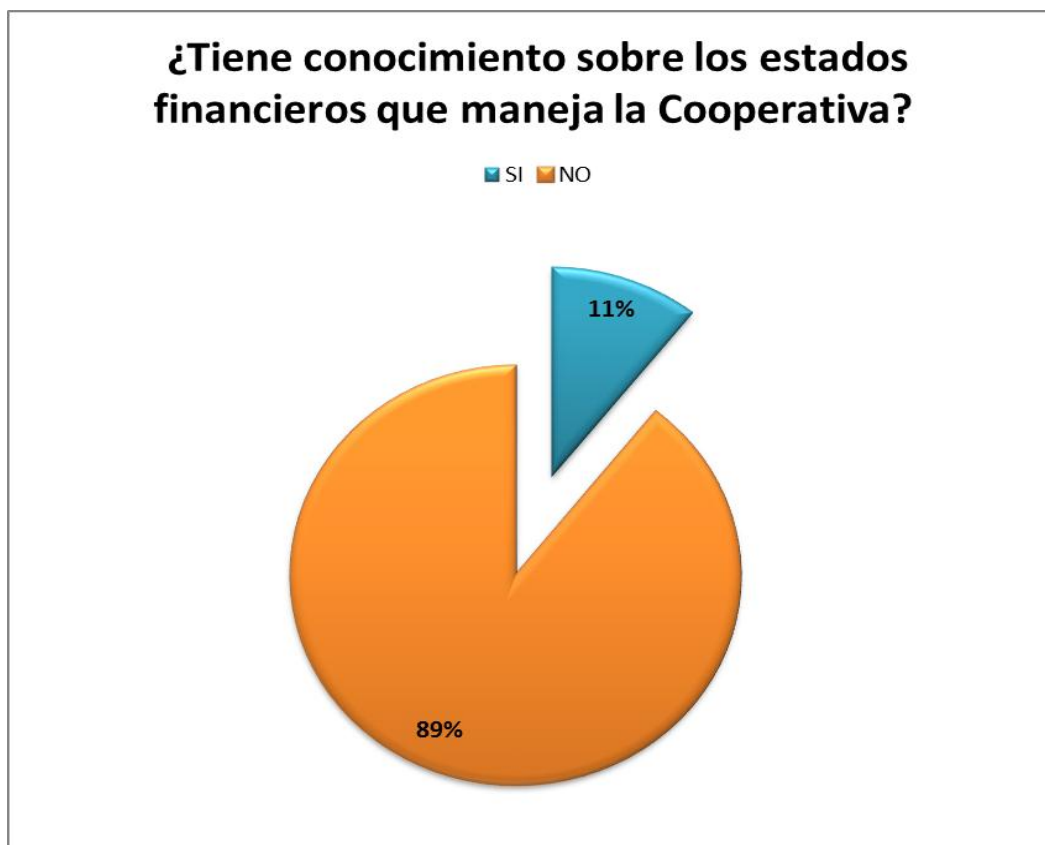
Al consultar sobre el conocimiento de sus deberes y obligaciones el 96% de los socios de la Cooperativa si conocen cuáles son sus deberes y derechos, lo aprovechan correctamente sabiendo que representa para ellos un respaldo, el cual puede ser utilizado al momento de que exista algún problema dentro de la organización, por lo contrario el 4% no tiene conocimiento debido a que no asisten a las reuniones, no participan de las actividades que realiza la cooperativa.

Gráfico N° 4



En lo relacionado al espacio físico, el 57% de los encuestados manifiestan que la Cooperativa no cuenta con un espacio que es poco confortable debido a que en el mismo lugar se realizan las distintas actividades como jornada de oficina, la limpieza del producto y su comercialización lo que genera una imagen inadecuada de la organización mientras que el 36% nos indica que el espacio es reducido lo cual no se puede trabajar de una manera eficiente, el 7% de los socios lo nota normal, porque se dan cuenta de que si cumplen con lo que ellos quieren y no con la imagen que se quiere proyectar la Cooperativa.

Gráfico N° 5



En lo que refiere al conocimiento de la información financiera el 89% no conoce los estados financieros de la Cooperativa ya que esta información solo la maneja el presidente y la secretaria, pero el 11% si tiene conocimiento debido a que ellos están presentes en las reuniones y más de que ellos están al día con sus respectivos pagos. Es decir que existe inconformidad de parte de los socios y debe mejorarse la relación informando sobre el manejo del dinero que tiene la Cooperativa.

Gráfico N° 6



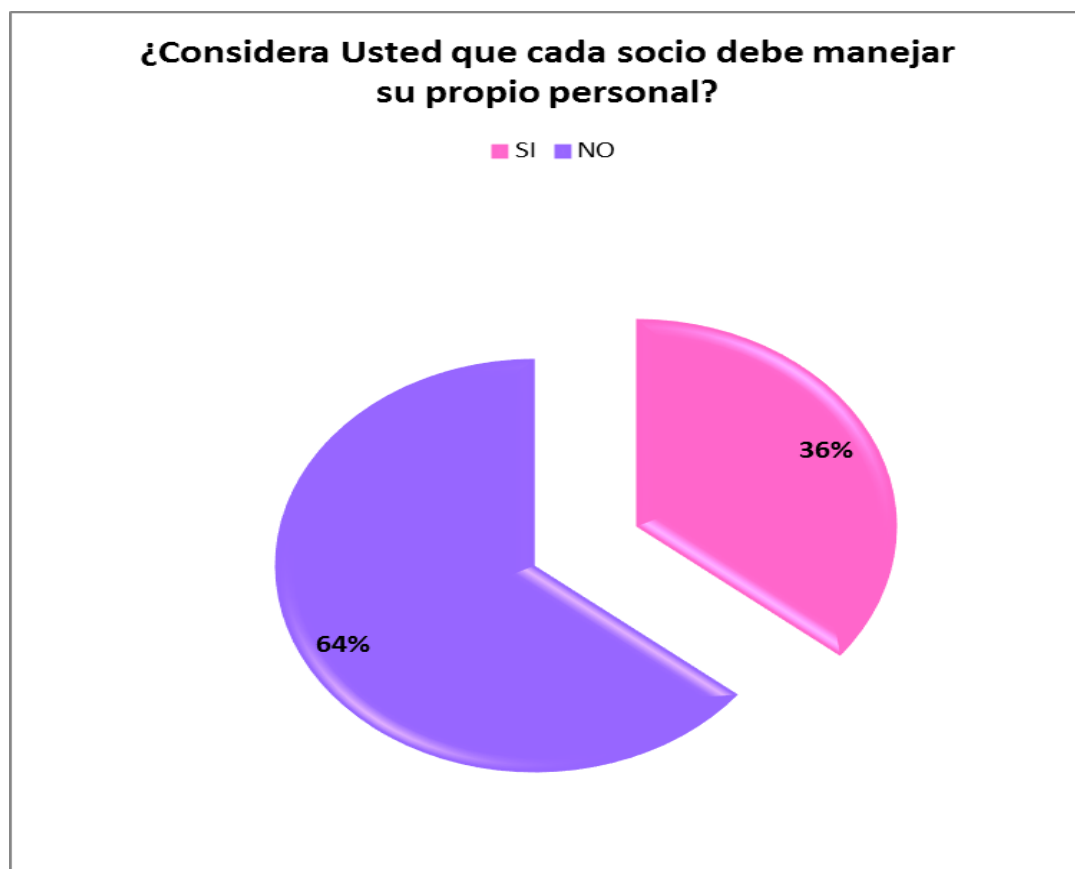
Sobre el conocimiento de la misión y visión se puede observar que el 79% de los encuestados si conocen el horizonte de la Cooperativa, sabiendo que el ser parte de esta organización le brinda beneficios y uno de los principales es que les ayudan a los pescadores en los tramites y documentos necesarios para la actividad que realizan, en capacitaciones o proyectos que tenga el sector pesquero, pero el 21% no tiene conocimiento debido a que solo son parte de la Cooperativa para aprovechar los beneficios y no les interesa la parte de la filosofía de la misma.

Gráfico N° 7



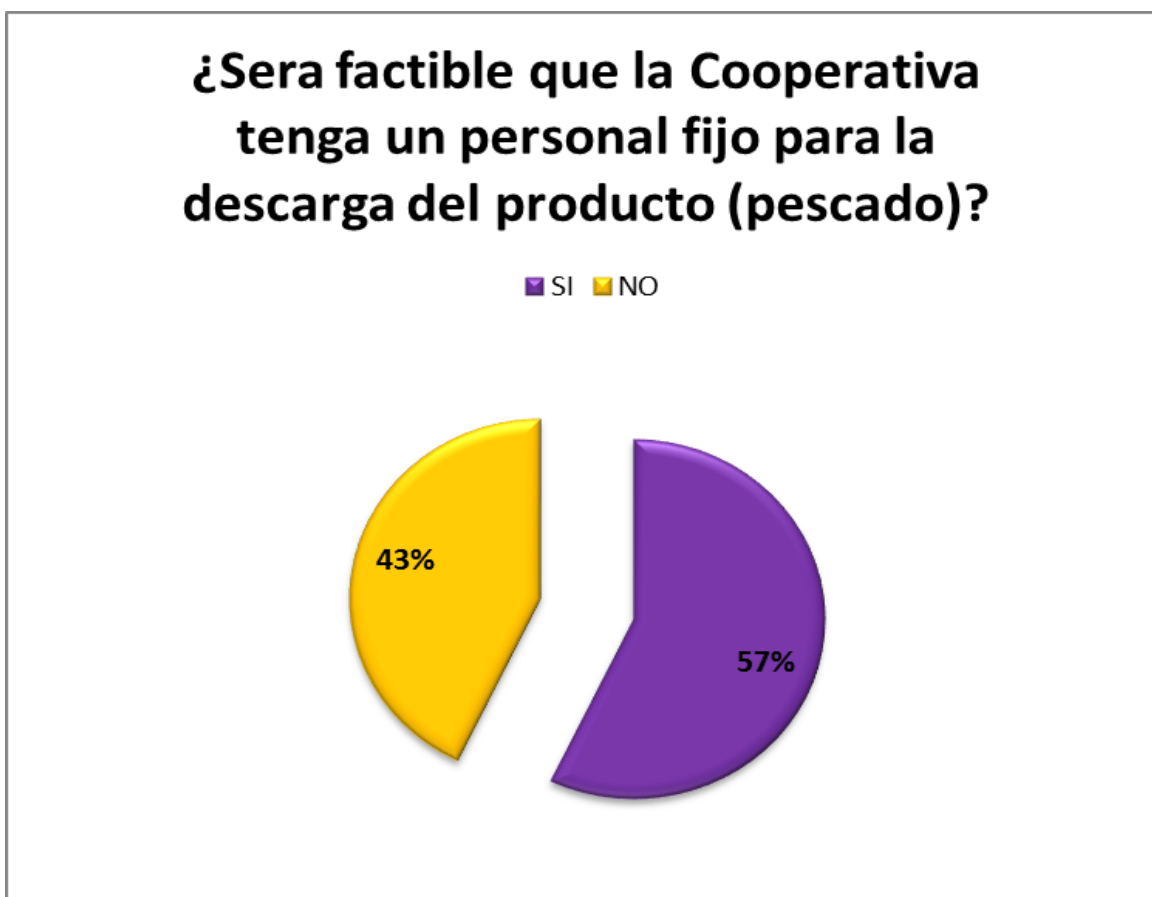
En lo que se observó sobre el ambiente de trabajo nos indica que el 7% indicaron que el ambiente de trabajo es tenso, es decir que los socios no tienen buena relación, la comunicación es inadecuada y las actividades se realizan de manera distinta por parte de cada socio. Pero en un mayor porcentaje indican que se maneja un ambiente cordial, acogedor y de camaradería para realizar adecuadamente sus actividades de forma eficaz y eficiente.

Gráfico N° 8



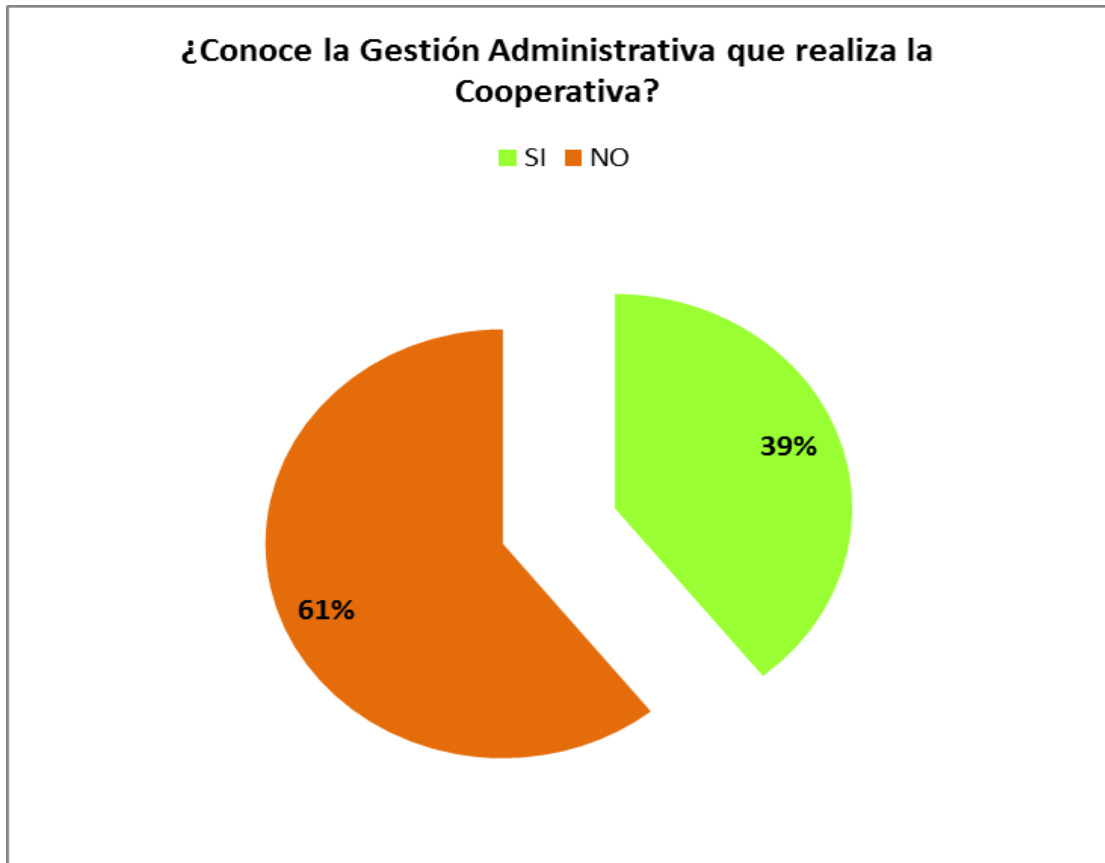
En lo relacionado sobre si los socios deben manejar su propio personal estos nos indican que el 36% se siente en confianza con el personal que trabaja con ellos porque trabajan de manera independiente lo cual no tendrían que aportar con más dinero en la Cooperativa, el 64% piensa más en economizar, reduciendo costos y mantener un ambiente laboral como lo expresa la ley de pesca.

Gráfico N° 9



Tomando en consideración si los socios desean tener un personal fijo esto indicaron que en un 57% que la Cooperativa debe de tener su propio personal, para evitar las demandas que pueden existir dentro de la organización, también por algún accidente de trabajo que tenga el personal, un 43% manifiesta que la Cooperativa no desean un personal fijo ya que manifestaron que prefieren tener su personal porque saben cómo hacer las actividades y confían en lo que realizan

Gráfico N° 10



Sobre el conocimiento de la gestión administrativa que se realiza nos indicaron que el 61% no tiene conocimiento de la parte administrativa, debido a que no les interesa cómo se maneja la parte administrativa de la Cooperativa sino que solo desean realizar sus actividades de pesca y comercializar su producto y que alguien se encargue de dirigir la organización, pero el 39% si tiene conocimiento de la gestión y realizar las actividades de pesca acorde a lo que se debe realizar y los procesos ya que reciben la información de lo que sé que tienen planificado realizar.

Lo que hace que la cooperativa no se desarrolle adecuadamente y se generen los beneficios para cada uno de sus socios.

Se determinó por medio de las encuestas que existen muchas dificultades dentro del desarrollo de las actividades de la Cooperativa, debido a que no hay una adecuada comunicación por parte del presidente con los socios, lo que ocasiona al interior de la cooperativa inconvenientes como la realización de las aportaciones no sea adecuada lo que ocasiona retraso en los costos que incurre mantener el funcionamiento de la organización pesquera.

El ser miembro de dicha institución permite que los pescadores y socios puedan aprovechar las oportunidades que brinda el gobierno siendo estas (gestionar motores fuera de borda, utensilios de pesca, combustible, los permisos de salida para pescar, entre otros).

3.2 ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA AL PRESIDENTE DE LA COOPERATIVA

En la entrevista que se le realizó al presidente de la Cooperativa San Pablo se pudo analizar que existe mucha falencia, él trata de solucionar los problemas como la comunicación, el manejo administrativo de la cooperativa, el de las convocatorias, el del personal independiente que tiene cada socio para el desarrollo de las actividades entre otros. Pero sin la ayuda de los socios nada de esto es posible, es por esto que a veces no llegan a cumplir con los objetivos planteados porque no todos son colaboradores para así llegar a un mismo propósito que es el de crecer como organización.

En ocasiones las decisiones solo las toman los miembros de la directiva, debido a que los socios no asisten a las reuniones convocadas por el presidente, lo cual le toca decir por el bienestar de la Cooperativa, cuentan con un sistema contable pero solo lo maneja la secretaria el cual permite controlar las aportaciones que tiene cada socio.

Las actividades que realiza la Cooperativa es ayudar a los pescadores y a los socios con la finalidad de hacer valer sus derechos y obligaciones, además realizan lo que es el descargo de la producción, tienen proyectos que también es apoyado por instituciones públicas.

La Cooperativa dispone de un listado actualizado de socios, este permite controlar la asistencia de cada uno de los socios y saber cuántas personas la integran, las funciones y responsabilidades en la Cooperativa si están limitadas pero no existe el debido cumplimiento de parte de las personas a las que se les ha delegado las funciones correspondientes.

3.3 ANÁLISIS FODA DE LA COOPERATIVA

El análisis FODA es una herramienta de carácter gerencial válida para las organizaciones privadas y públicas, la cual facilita la evaluación situacional de la organización y determina los factores que influyen y exigen, tanto interna y externamente hacia la institución. (Zambrano, 2006).

De acuerdo a lo que indica este autor se desarrolló el diagnóstico FODA para la Cooperativa donde se conocieron los factores internos o endógenos (fortalezas y debilidades) y los externos exógenos (oportunidades y amenazas) valorando las condiciones actuales y sus perspectivas de futuro.

Es decir nos permite también enfocar la parte filosófica y matemática del FODA para determinar aquellos factores que influyen en el desempeño de la organización y que condicionan la posibilidad de alcanzar competitividad dentro de su entorno, potenciar sus capacidades, optimizar sus recursos y ser eficaz y eficiente.

Se redactan los factores internos y externos que influyen en el desarrollo organizacional de la Cooperativa.

Tabla 1. Matriz FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Ayudar a los socios en trámites relacionados con la pesca. ✚ Existe una buena atención hacia los socios. ✚ Tienen una directiva eficiente. ✚ Estatuto de la Cooperativa. ✚ Misión, visión y objetivos bien definidos. ✚ Deberes y obligaciones que regulan a los socios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Desarrollo de la infraestructura del Puerto Artesanal Pesquero de Esmeraldas. ✚ Las instituciones públicas dan apoyo al sector. ✚ Creación de nuevas bodegas para los pescadores.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Los socios no realizan sus pagos a tiempo. ✚ El espacio es muy reducido para trabajar. ✚ Los socios no asisten a las reuniones convocada por el presidente. ✚ No tienen personal fijo. ✚ No todos los socios conocen las gestiones que realiza la Cooperativa. ✚ Inadecuada comunicación. ✚ Gestión administrativa inadecuada 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Temporada baja de producción. ✚ Inseguridad para los pescadores. ✚ Cambios climáticos. ✚ Precios de Producción en temporada. ✚ Costo de los insumos para la pesca.

3.3.1 EVALUACIÓN INTERNA

Para el análisis interno se enlistó las fortalezas y debilidades que se dan dentro del ambiente interno de la Cooperativa, se asignó un peso relativo a cada factor según la importancia que tenga el mismo para alcanzar el desarrollo organizacional dentro de su entorno, como se indica en el gráfico al final de la tabla.

Para la calificación de cada factor se tomó en consideración al presidente, la secretaria y socios donde se les dieron la forma de valorar, los aspectos a considerar y que factores consideraron de mayor importancia para el análisis realizado.

TABLA N° 2 MATRIZA INTERNA

Matriz de Evaluación Interna. Fortalezas					
Factor	Calificación	Peso	Factor de Ponderación	Valor	Valor Acum.
Ayudar a los socios en trámites relacionados con la pesca.	4	4	0,08	0,32	1,64
Existe una buena atención hacia los socios.	3	3	0,06	0,18	
Tienen una directiva eficiente.	3	3	0,06	0,18	
Estatuto de la Cooperativa.	4	5	0,1	0,4	
Misión, visión y objetivos bien definidos.	4	4	0,08	0,32	
Deberes y obligaciones que regulan a los socios.	3	4	0,08	0,24	
		23			

Matriz de Evaluación Interna. Debilidades					
Factor	Calificación	Peso	Factor de Ponderación	Valor	Valor Acum.
Los socios no realizan sus pagos a tiempo.	1	5	0,1	0,1	0,62
El espacio es muy reducido para trabajar.	1	4	0,08	0,08	
Los socios no asisten a las reuniones convocada por el presidente.	2	3	0,06	0,12	
No tienen personal fijo.	1	3	0,06	0,06	
No todos los socios conocen las gestiones que realiza la Cooperativa.	2	3	0,06	0,12	
Inadecuada comunicación.	1	4	0,08	0,08	
Gestión administrativa inadecuada-	1	3	0,06	0,06	
		25			

Puntuación

Calificación	▲ Valor	Peso	Valor
Debilidad fuerte	1	Alto	5-4
Debilidad media	2	Medio	3
Fortaleza fuerte	4	Bajo	2-1
Fortaleza media	3		

La matriz EFI nos indica que la cooperativa San Pablo, posee fortalezas que son importantes para su manejo interno de la organización, es decir que conocen cuales son los deberes y derechos que deben de cumplir, sobre la misión y visión conociendo que el principal objetivo es de ayudar a los pescadores (socios) para que tengan conocimiento acerca de las propuestas de cambios que ejecuta la institución, pero las debilidades que tiene la cooperativa como es la inadecuada comunicación, las cuotas no son realizados a

tiempo por parte de los socios lo que hace que no se cuente con un ingreso para realizar los pagos y tener una utilidad, al no contar con un espacio físico adecuado y un personal propio de la cooperativa lo cual ocasiona un problema porque al momento que llega la producción no hay espacio para almacenar la misma.

Es decir que no existe una buena administración en la cooperativa, el presidente conjunto a los socios deben analizar esta problemática para así poder evitar más errores y aprovechar las fortalezas que tienen para realizar adecuadamente sus actividades y ser ejemplo de ser una cooperativa que realiza las tareas en orden, coordinación y en equipos de trabajo eficientes dentro del sector pesquero.

3.3.2 EVALUACIÓN EXTERNA

Para la elaboración de este análisis se anotaron las oportunidades y amenazas que se presentan en la Cooperativa, donde se le asignó a cada factor un valor de acuerdo a su importancia tal como lo indica el cuadro al final de la tabla. Las valoraciones de esta matriz se dieron con los mismos actores de la interna, indicándoles cómo se debía realizar la actividad del FODA.

TABLA N° 3 MATRIZ EXTERNA

Matriz de Evaluación Externa. Oportunidades					
Factor	Calificación	Peso	Factor de Ponderación	Valor	Valor Acum.
Desarrollo de la infraestructura del Puerto Artesanal Pesquero de Esmeraldas.	4	5	0,15	0,6	1,8
Las instituciones públicas dan apoyo al sector.	4	5	0,15	0,6	
Creación de nuevas bodegas para los pescadores.	4	5	0,15	0,6	
		15			

Las oportunidades nos permiten crecer como organización y cumplir con las metas planteadas por la Cooperativa.

Matriz de Evaluación Externa. Amenazas					
Factor	Calificación	Peso	Factor de Ponderación	Valor	Valor Acum.
Temporada baja de producción.	1	3	0,09	0,09	0,63
Inseguridad para los pescadores.	1	5	0,15	0,15	
Cambios climáticos.	2	3	0,09	0,18	
Precios de Producción en temporada.	1	4	0,12	0,12	
Costo de los insumos para la pesca.	1	3	0,09	0,09	
		18			

Puntuación

Calificación	Valor	Peso	Valor
Oportunidad media	3	Alto	5-4
Oportunidad fuerte	4	Medio	3
Amenaza fuerte	1	Bajo	2-1
Amenaza débil	2		

La matriz EFE indica que las oportunidades que tiene la cooperativa deben de ser aprovechadas por parte de sus miembros, porque con la nueva infraestructura van a poder estar mejor organizado, mejor disposición de trabajo (espacio físico adecuado) ya que la ayuda que brinda el gobierno a los pescadores es atractiva para que estas agrupaciones pesqueras puedan desarrollarse, crecer y brindar un producto bajo las condiciones de higiene adecuados, calidad para sus clientes.

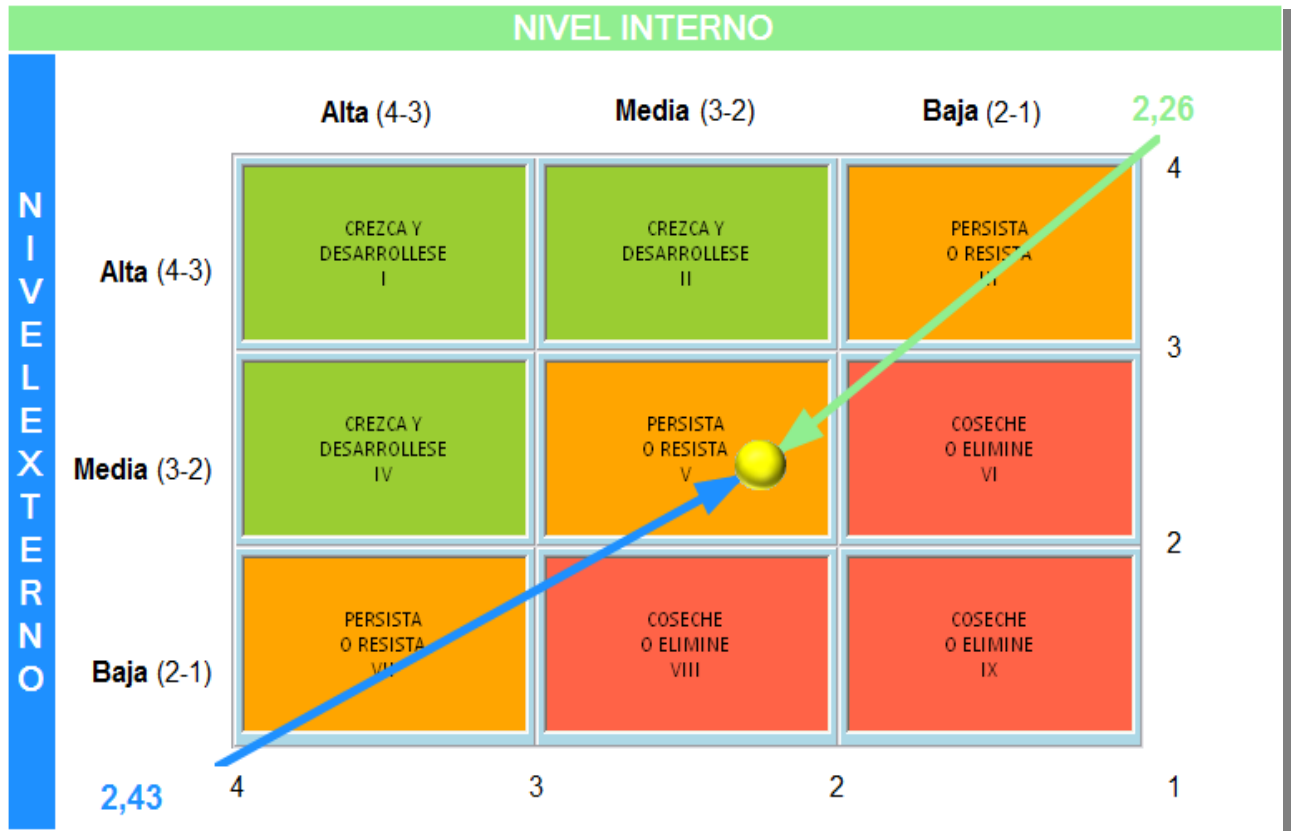
Además permitirá realizar o ejecutar las actividades de una forma adecuada lo que permitirá a la cooperativa estar preparada frente a las diferentes amenazas que se generan como la delincuencia que existe en alta mar porque en ocasiones dejan a los pescadores sin su material de trabajo, lo que hace que los socios se atrasen en sus pago y en ocasiones se

desintegren de la cooperativa para esto se debe de estar coordinado con el ente regulador para la vigilancia de las lanchas como es la marina.

También se puede aprovechar los préstamos que realizan las instituciones financieras para el sector para así estar prevenidos frente a los cambios climáticos y la baja pesca es decir a través de estos créditos financiarnos para tener un buen frio (para almacenar la pesca), provisiones adecuadas para una pesca en lugares lejano y así enfrentar los inconvenientes que se puedan presentar.

3.3.3 ANÁLISIS DE LA MATRIZ INTERNA Y EXTERNA.

GRAFICO N° 11 MATRIZ EXTERNA (EFES) – INTERNA (IFAS).



Esta matriz nos indica que de acuerdo a los resultados de los factores internos y externos que la organización está ubicada en un ambiente donde debe persistir, es decir que se le recomienda que debe mejorar los procesos administrativos, cambiar el sistema de comunicación con los socios ya que no es eficiente, debe motiva más a los socios para que participen en los proyectos que se tiene planificados, y enfocar adecuadamente a los miembros que conforman la cooperativa las funciones que se dan internamente para que ser consideradas adecuadamente para el desarrollo correcto de las diferentes actividades.

La organización debe de implementar estrategias adecuadas que permitan minimizar las problemáticas que se generan y aprovechar las oportunidades que se generan dentro de su entorno laboral.

3.4 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL TALLER.

Para mejorar la comunicación dentro de la Cooperativa se desarrolló un taller que permitió observar que no hay una comunicación interna adecuada entre los socios, se realizan las actividades por su cuenta y no hay un orden, la información es dispersa sobre la situación administrativa y financiera, los socios no están unidos y no le dan interés para asistir a las reuniones ya que pocos asistieron al taller a pesar de haber firmado la convocatoria.

El taller de integración se lo realizo el día 04 de agosto del 2015, en el puerto pesquero en la Cooperativa San Pablo donde asistieron 10 de los socios los cuales participaron de las diferentes dinámicas que se les indicaba, se hablaron los temas como organización, comunicación, liderazgo. Se consideraron los siguientes aspectos dentro del taller:

- a) Presentación del taller
- b) Se definieron los objetivos del mismo. (el porque del taller, la información que se requiere obtener, lo que se desea hacer).
- c) Información de los participantes que asistieron al taller. (edad, años de ser socio, nivel educativo).
- d) La forma de la temática que se va a desarrollar (exposición de parte de los participantes, la técnica de grupo, crear el ambiente adecuado)
- e) Realización del taller (socialización, proporcionar información sobre el taller, participación activa de lo que se desea obtener de información, intercambio de ideas, discusión de la información, recordar sobre lo dicho, generar conclusiones y recomendaciones, resumir lo realizado).
- f) Evaluar lo realizado.

g) Refrigerio para socializar de manera informal la información recopilada sobre el taller.

Mediante esta herramienta se pudo conocer cómo se manejan las actividades administrativas, la comunicación porque no se da de buena forma, el liderazgo como se ejerce, las actividades que se dan en la cooperativa y el manejo económico de la cooperativa.

A través del taller se pudo analizar que la cooperativa tiene debilidades que hay que trabajar en ellas para que los socios no se sientan desmotivados por estos pequeños problemas que se encuentran dentro del clima laboral, pero que son fáciles de resolver.

Se pudo observar que un 30% no tenían mucho conocimiento de lo que es una organización y en base a la dinámica de grupo, se realizó la agrupación de grupos formado por tres personas en donde deben elegir entre ellos un representante el cual debía ser el presidente de la organización y los otros conformarían parte de la directiva, pero para esto ellos tenían que saber cuáles eran sus funciones para así poderlas desarrollar.

Pero muchos de ellos no cuentan con ese espíritu de ejercer su función lo cual hacia que los demás se desmotiven porque veían que su presidente no podía organizar los objetivos que tenían planteados entre todos, al momento de tomar las decisiones no sabían cómo decidir porque él tenía unas propuestas pero los demás le planteaban otras ideas para el mejoramiento de la organización.

Sabían que quienes conforman una organización tienen autoridad y responsabilidad dentro de la misma pero no saben exactamente cuáles son las funciones y actividades que se deben de cumplir por parte del presidente y de los demás que forman la empresa.

La comunicación es parte fundamental en toda organización, entre ellos si hubo un buen clima de cooperación entre cada uno de ellos para aportar con sus ideas para ayudar a la creación de objetivos, metas, políticas, y así pudieron llegar a un acuerdo donde al final

podieron obtener buenos resultados, como fue cumplir con el objetivo de hacer una organización donde cada uno ya sabía cuál eran las funciones que les correspondía realizar.

Se enfocó el liderazgo como parte del trabajo en grupo y como debía guiar, pero a muy pocos no se le notaba mucho entusiasmo de poder liderar una organización, porque piensan que el ser líder deben de hacer todo para el bienestar de todos, pero dentro del taller se le cambio esa idea ya que al trabajar en equipo pudieron determinar que si se pueden hacer las actividades y los objetivos que se plantearon.

También se hicieron una serie de opiniones sobre el manejo de la cooperativa, cuáles son sus falencias, la información sobre a donde van sus aportes, los inconvenientes que se suscitan en la comunicación, el trabajo que no es organizado (cada socio tiene su propio personal para su actividad de limpieza del producto), el espacio físico de trabajo no es el adecuado, la relación inadecuada entre los socios, la información financiera y de los planes que no llega adecuadamente y esto hace que la cooperativa no esté desarrollando tanto sus actividades como el crecimiento adecuado de la misma.

Al culminar el taller se plantearon nuevas ideas para el mejoramiento de la organización, todos en unión sacaron conclusiones innovadoras que ayudarán a la cooperativa para cumplir con los objetivos que se plantea, existen personas que si pueden ser líderes de la organización pero por temor a equivocarse no se arriesgan a tomar este cargo, que se den capacitaciones para estar preparados para los cambios que se generan en el entorno de la cooperativa y así obtener conocimientos que les ayude a tener mejores conocimientos para aplicarlos en la organización y en su vida diaria.

Ya que indicaron que esto podrá ayudar a dar una imagen distinta de la cooperativa y ser ejemplo entre aquellas que se tiene el puerto pesquero de Esmeraldas lo cual se lograra mediante la comunicación adecuada que debe existir entre el presidente y los socios, donde debe existir un solo camino a seguir el cual es luchar por el planteamiento y cumplimiento de los objetivos, ser una cooperativa comprometida con sus socios y su entorno en el que se

desarrolla, ser una organización productiva realizando un trabajo en equipo adecuada y así cumplir con todo aquello que se propone realizar.

3.5 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Analizando la situación de la cooperativa en conjunto con los actores que ayudaron a realizar este análisis nos indicaron que una de las debilidades que se presentan al interno de la misma podemos decir que la comunicación es uno de los inconvenientes de más relevancia debido a que no se cumplen adecuadamente las funciones y actividades que ejerce el presidente dentro del trabajo que se ejecuta lo que incomoda al socio debido que este no brinda la suficiente información acerca del manejo administrativo o en los proyectos que se estén realizando con instituciones públicas.

Por eso este proceso de comunicación es necesario para el intercambio de las relaciones entre los socios, donde se debe de brindar una información de todo lo que suceda en el interior de la organización como los beneficios que se generan desde el exterior para ser aprovechados por todos sus miembros para así poder pertenecer a ella.

La cooperativa debe darle prioridad a mantener un sistema básico de comunicación con sus socios para poder establecer un nexo entre el presidente y sus socios y estos con su entorno, lo que permitirá conocer todo lo concerniente a la actividad de la pesca en general y sus beneficios y consecuencias que se generan.

Esto ayudara a dinamizar los procesos a nivel interno para que se pueda promover la participación en conjunto de todos los socios, la integración y la convivencia en el marco de la cultura organizacional para ofrecer al mercado una organización que sirva de ejemplo para las demás del sector.

Es por esto que él siendo presidente debe planificar las estrategias que se van aplicar en la organización para el mejoramiento de la misma, pero siempre y cuando todos los socios

estén de acuerdo con cada una de las propuestas que tengan planteadas, para así ponerlas en práctica. Y esto se podrá lograr con la socialización de cada una de las actividades que se desean implementar en la organización.

El designar funciones a los trabajadores para que ellos sean responsables de las actividades que se les disponen, así podrán cumplir con los procesos administrativos los cuales ayudarán a que exista un mejor orden dentro de la Cooperativa, y así cumplir con los objetivos y metas que se han planteado. Todo esto contribuirá a ofrecer una calidad adecuada del producto ofrecido, tener un manejo adecuado de las actividades de la organización.

Para mejorar la comunicación de la cooperativa se debe de considerar algunos aspectos básicos que permitirán desarrollar las actividades diarias, la parte administrativa, sus ingresos a través de una adecuada aportación de los socios y los proyectos que se generan por parte del Estado. Entre los aspectos a considerar tenemos:

- 1) Debe de darse una comunicación directa, es decir, que las reuniones, informes, proyectos se informe a través de boletines informativos, mensajes informativos (correo electrónico, Facebook, vía celular entre otros), portal web (crear un sitio web) esto permitirá dar a conocer las acciones, noticias, acontecimiento relacionados con la actividad pesquera y sus aspectos que se suscitan. Esto asegurara la veracidad y confiabilidad de la información que emite a través de la secretaria el presidente de la cooperativa que es el representante legal. Esto permitirá contribuir con la información de todo lo que se realiza al interior de la cooperativa de manera directa hacia los socios.
- 2) Debe existir retroalimentación para verificar que la comunicación escrita de todo el proceso administrativo y de las actividades que se desarrollan sean conocidas por cada uno de sus miembros, es decir las convocatorias a las reuniones, los días de pesca y la información que debe darse antes de salir, los problemas que se generan o

se presente y poder resolverlos, la manera de desarrollar los proyectos entre otros aspectos.

- 3) Debe de informar a sus miembros de toda la información por escrito que se genere en la cooperativa como el plan que se va a ejecutar, los deberes y obligaciones de los socios, detallar como realizar los procesos, cuales son los objetivos, detallar el cargo que se ejerce, y demás actividades que por muy sencillas deben siempre comunicarse.
- 4) Debe evaluarse las actividades que se desarrollan en la cooperativa esto permitirá mejorar las relaciones entre sus miembros, vale mencionar que se debe de realizar de manera conjunta entre todos los que pertenecen para mantener una sola idea y hacer las cosas cumpliendo con los objetivos que se tienen planteado.
- 5) Utilizar las herramientas tecnológicas para mantener informado a los miembros de la cooperativa tanto a través del correo electrónico como de forma escrita, es decir informar sobre las reuniones tanto de la fecha a realizarse y sobre que se va a tratar, comentar sobre las acciones positivas y negativas que se dan, explicar sobre los estatutos en caso de existir algún cambio, los cambios que se generen dentro y fuera de la organización, las tareas que se realizan de cómo deben ejecutarse y realizarse, sobre las cuotas y el destino de las mismas, y de cualquier otro asunto que resulte dentro de las actividades que se ejecutan.
- 6) Establecer relaciones informales con los socios para conocer la opinión de cada uno de ellos sobre la administración de la cooperativa y para ayudar a cambiar las cosas que no estén saliendo adecuadamente y así tratar de mejorarlas entre todos, lo que beneficiara a todos ya que se fomentara el trabajo en equipo, que se proponga acciones que no solo vengan del presidente sino de todos los que forman la organización.
- 7) Se debe promover la comunicación interna de la cooperativa utilizando la comunicación ascendente que permitirá obtener información de los socios hacia el

presidente comunicándole los problemas que se suscitan, datos de pesca, sobre proveedores, opiniones, inquietudes, sobre informes e información básica de lo que se genere en el entorno de la cooperativa. También una información descendente que permitirá al presidente comunicar sobre las reuniones, estados financieros, sobre las aportaciones e información general de la organización pesquera y las situaciones que se generen en ella. Para la comunicación externa será emitida por el presidente sobre información que sea emitida por las entidades que regula la actividad pesquera y que sea relevante para el desarrollo de la actividad de pesca.

3.6 DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA COOPERATIVA.



En el presente organigrama se plantea las diferentes áreas que facilitará una mejor organización y que cada miembro de la directiva tenga conocimiento de cuál es la función que debe ejercer dentro de la organización, para que así exista una mejor comunicación y que cumplan con los objetivos propuestos.

3.6.1 FUNCIONES.

De acuerdo al estatuto de la Cooperativa de Producción Pesquera Artesanal San Pablo actualmente funcionando en legal y debida forma, adecua su estatuto social, sometiendo su actividad y operación a la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario, en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario, y de conformidad con la regulación dictada para el efecto.

3.6.1 ASAMBLEA GENERAL

Es el máximo órgano de gobierno de la Cooperativa y sus decisiones obligan a todos los socios y demás órganos de la Cooperativa, siempre que no sean contrarias a las normas jurídicas que rigen la organización, funcionamiento y actividades de la Cooperativa.

Para participar en la Asamblea General, los socios deben encontrarse al día en el cumplimiento de sus obligaciones económicas de cualquier naturaleza, adquiridas frente a la Cooperativa o, dentro de los límites de mora permitidos por el Reglamento Interno.

3.6.2 CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Es el órgano de dirección de la Cooperativa y estará integrado por 3 vocales y sus respectivos suplentes, elegidos en Asamblea General por votación secreta, previo cumplimiento de los requisitos que constarán en el Reglamento Interno de la Cooperativa.

3.6.3 CONSEJO DE VIGILANCIA

Es el órgano de control de los actos y contratos que autorizan el Consejo de Administración y la Gerencia. Está integrado por 3 vocales con sus respectivos suplentes, elegidos en la Asamblea General, en votación secreta, de entre los socios que cumplan los requisitos

previstos en el artículo 26 del presente estatuto y acrediten formación académica o experiencia en áreas relacionadas con auditoría o contabilidad, según el nivel en que se encuentre ubicada la Cooperativa.

Las Vocales durarán en sus funciones 2 años y podrán ser reelegidos para el mismo cargo, por una sola vez consecutiva y cuando concluya su segundo período, no podrán ser elegidos vocales de ningún consejo, hasta después de un período.

3.6.4 PRESIDENTE

Lo será también de la Cooperativa y de la Asamblea General, durará 2 años en sus funciones, pudiendo ser reelegido por una sola vez, mientras mantenga la calidad de vocal en dicho consejo y, además de las atribuciones constantes en las normas jurídicas que rigen la organización y funcionamiento de la Cooperativa tendrá las siguientes:

- ✚ Convocar, presidir y orientar las discusiones en las Asambleas Generales y en la reuniones del Consejo de Administración;
- ✚ Dirimir con su voto los empates en las votaciones de la Asamblea General;
- ✚ Presidir todos los actos oficiales de la Cooperativa;
- ✚ Suscribir los cheques conjuntamente con el Gerente, siempre y cuando Reglamento Interno así lo determine.

3.6.5 VICEPRESIDENTE

Cumplirá las funciones que le sean encargadas por el Presidente y las delegaciones dispuestas por el Consejo de Administración. En caso de renuncia, ausencia, inhabilidad del presidente o encargado de la Presidencia, asumirá todos los deberes y atribuciones del presidente.

3.6.6 SECRETARIO

Los secretarios de los Consejos y Comisiones serán elegidos obligatoriamente de entre los vocales de dichos organismos, con excepción del secretario del Consejo de Administración, quien será o no socio, pudiendo actuar también como Secretario de la Cooperativa, formando parte de la nómina de sus empleados. Además de las funciones y responsabilidades propias de la naturaleza de su cargo, los secretarios tendrán las siguientes:

- ✚ Elaborar actas de las sesiones y conservar los libros correspondientes;
- ✚ Certificar y dar fe de la veracidad de los actos, resoluciones y de los documentos institucionales, previa autorización del Presidente del Consejo o Comisión que corresponda;
- ✚ Tener la correspondencia al día;
- ✚ Llevar un registro de resoluciones de la Asamblea General y de los Consejos de Administración, Vigilancia o Comisiones, según corresponda;
- ✚ Custodiar y conservar ordenadamente el archivo;
- ✚ Notificar las resoluciones;
- ✚ Recibir y direccionar para su trámite, toda la documentación enviada a la Cooperativa.

Además de las atribuciones y deberes señalados, el Secretario del Consejo de Administración y de la Asamblea General, tendrá las siguientes:

- ✚ Registrar la asistencia a sesiones de la Asamblea General y del Consejo de Administración;
- ✚ Llevar registro actualizado de la nómina de socios, con sus datos personales;

- ✚ Desempeñar otros deberes que le sean asignados por la Asamblea General o el Consejo de Administración, siempre que no violen disposiciones de la Ley, su Reglamento, el presente Estatuto o su Reglamento Interno.

3.6.7 GERENTE

Deberá rendir caución previo al registro de su nombramiento, el Gerente sea o no socio de la Cooperativa, es el representante legal de la misma, su mandatario y administrador general. Será contratado bajo el Código Civil, sin sujeción a plazo, debiendo ser afiliado al Seguro Social, sin que ello implique relación laboral.

COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA

Entre las competencias que se identificaron para el personal que labora en la cooperativa u organización pesquera y que se las pueda aplicar por parte de los interesados de la cooperativa tenemos las siguientes:

1.1 PRESIDENTE

Entre sus **competencias** están:

- ✚ Ser planificador.
- ✚ Conocimiento sobre lo que es pesca.
- ✚ Tener voz de mando.
- ✚ Ser organizado.
- ✚ Liderazgo.
- ✚ Coordinación.
- ✚ Sentido de justicia.
- ✚ Imparcialidad.

- ✚ Ser proactivo.
- ✚ Poder interrelacionarse.
- ✚ Manejar grupo de trabajo.
- ✚ Trabajo en equipo.

1.2 SECRETARIO

Entre las **capacidades** que se debe tener son:

- ✚ Responsabilidad.
- ✚ Ser atento y cordial.
- ✚ Saber escuchar.
- ✚ Retentiva.
- ✚ Asistir al personal que lo requiere.
- ✚ Ser proactivo.
- ✚ Trabajar en equipo

1.3 GERENTE

Entre sus **competencias** tenemos:

- ✚ Capacidad de análisis y escucha.
- ✚ Liderazgo.
- ✚ Ser imparcial.
- ✚ Ser justo.
- ✚ Comprender a sus miembros.

✚ Mando ante sus subordinados.

✚ Trato amable

✚ Trabajo en equipo

✚ Ser organizado.

4. DISCUSIÓN

En base a la información recopilada durante esta investigación por medio de la entrevista, encuestas y el taller en la cooperativa se ha podido evidenciar diferentes escenarios que permitieron dar algunos aspectos relacionados con la administración u organización de esta organización.

La información que se obtuvo permitió conocer que las cooperativas pesqueras son parte de la generación económica de cualquier sector del País, que su aportación a la comunidad es la de crear fuentes de empleo y de crecimiento social. Esto hace que la cooperativa San Pablo deba mejorar sus procesos organizacionales para dar mayor acogida a sus socios ya que la información recopilada nos da un enfoque distinto a lo que debe generar una organización así dentro del entorno en el cual se desarrolla.

En lo relacionado a los estados financieros que se manejan y son aplicadas por parte de los administradores de la cooperativa estos indican que dichos movimientos cumplen los procesos de información adecuados para cada socio, lo cual no está en concordancia por parte de los socios ya que estos informes no contemplan la información que estos necesitan conocer o saber sobre cómo es la situación actual de la cooperativa sobre los estados financieros, balances, gastos, utilidades y demás requeridos por parte de los socios, para así poder estos continuar aportando la cuota que se es requerida.

Para lo cual sugieren se tomen como referencia lo que ejecutan otras organizaciones del sector las cuales si reciben beneficios adecuados e información que le permite seguir aportando y permanecer en dicha organización. Esto permitirá tomar las cosas positivas y adaptarlas a su organización lo que generara una cooperativa que tenga los mismos objetivos, beneficios y coordinación de sus actividades diarias para poder alcanzar en conjuntos los planes propuestos por su representante.

El diseño organizacional que tiene la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa de Salinas provincia de Santa Elena. Este estudio permitió establecer que la falta de

organización administrativa en la Cooperativa, genera una inadecuada distribución de funciones y actividades, de autoridad y responsabilidad, toma de decisiones entre otros aspectos administrativos, principalmente que no se puedan gestionar los objetivos sociales planteados en los estatutos, impidiendo así el desarrollo económico y social en la cooperativa y en la provincia.

La cooperativa tiene sus estatutos donde manifiestan como debe de estar empleado el organigrama pero no está siendo cumplido, las personas que conforman la directiva no tienen mucho conocimiento de las funciones que deben de cumplir, por ende la administración está un poco desorganizada porque no existe la debida comunicación entre ellos para poder cumplir con el Reglamento interno que tienen como organización.

En lo que concierne a la situación actual de la cooperativa se puede indicar que se debe de adaptar a los cambios que se generan en el entorno, para poder desarrollarse, generar una rentabilidad a sus socios y competir dentro de la actividad para lo que fue creada, y esto se demuestra que la mayor parte de los socios si conocen para que fueron creada lo que genera fidelidad hacia la organización como tal pero contracta con aquellos aspectos como la aportación y la utilización del lugar o espacio físico que posee para la realización de las actividades, lo que si puede comprobar es que a pesar de esto este tipo de organizaciones difícilmente morirán ya que representan a sectores vulnerables de la comunidad.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- ✚ Esta propuesta permitirá mejorar la organización interna de la cooperativa, promoviendo el uso adecuado de los procesos administrativos, del trabajo en equipo, de la asignación de funciones y la comunicación, a fin de mejorar la competitividad, desarrollo e imagen de la cooperativa y su entorno.

- ✚ Mediante el análisis FODA se identifico las debilidades en la organización como son la inadecuada organización, el espacio es reducido y no se cuenta con un personal fijo, lo que está desmotivando a los socios de poder seguir siendo parte de la misma, en vista de que reciben poco apoyo por parte de la organización y en ocasiones no son partícipes de los proyectos que se tienen con alguna otra institución, en donde se adquieren nuevos conocimiento acerca de temas relacionados con administración o el manejo de la cooperativa.

- ✚ Se determino que una de las razones en el problema organizacional fue la comunicación y que esta tiene necesidad de ser mejorada entre el presidente y sus socios debe de determinar los elementos adecuados para tener una comunicación adecuada por parte del presidente con sus socios, teniendo siempre canales de comunicación directa, ascendente y descendente, el uso de herramientas tecnológicas, apropiadas para mejorar las relaciones con sus miembros, con sus clientes, lo que ayudara a mantener una imagen adecuada de organización administrativa.

- ✚ El organigrama que existe en la cooperativa no es aplicado como se debería por lo que esta causando problemas en las funciones, en los procesos administrativos. La correcta aplicación de un sistema organizacional es necesario para enfocar las funciones y procesos, y jerarquías, autoridad y responsabilidad, tareas y actividades lo cual ayudara a desarrollar adecuadamente las actividades de la organización de manera eficiente.

- ✚ Las competencias al personal de las empresas crecen cada y son importantes para ser aplicados dentro de la organización, en la cooperativa su adaptación no es la adecuada.

5.2 RECOMENDACIONES

- ✚ Debe concientizar a los socios sobre la importancia del manejo adecuado de los diferentes procesos y tareas administrativas que se realizan, para poder direccionar los beneficios que se tienen, para obtener la credibilidad por parte de los socios.

- ✚ La cooperativa debe de enfocar estrategias como la comunicación, trabajo en equipo y la reestructuración de la organización para que sean útil a la cooperativa, para mejorar las condiciones de trabajo y tener un grupo de personas fijas que permita realizar las actividades de manera eficaz y eficiente en beneficio de las partes para así optimizar los recursos que se tienen.

- ✚ Se deben mantener canales de comunicación abiertos con los socios, aplicando las estrategias y los elementos de comunicación que se indican en la investigación como página web, informes periódicos, mensajes escritos como electrónicos entre otros que ayudaran a mantener un contacto directo con los socios y la organización.

- ✚ La cooperativa debe considerar aplicar debidamente el organigrama de la organización para desarrollar los cargos de la organización adecuadamente, considerando las funciones, actividades y competencias de cada uno de los miembros los cuales se indican en la investigación lo que permitirá el desarrollo y cumplimiento de las actividades.

- ✚ Se debe aplicar las competencias para el personal que maneja la cooperativa, tomando en consideración las que se indican en la investigación para así mejorar el desarrollo humano y de las actividades administrativas que se realizan en la cooperativa.

BIBLIOGRAFIA.

1. Amaya Amaya Jairo, (2005), Gerencia Planeacion Estrategica, Editor Santo Tomas de Aquino.
2. Balón, G. R. (31 de octubre de 2013). Diseño Organizacional para la Cooperativa de Producción Pesquera Artesanal Santa Rosa Provincia de Santa Elena. Santa Elena, Ecuador.
3. Bueno, C. (1996). Organización de Empresas. En O. R. Nekane Aramburu, Organización de Empresas (pág. 27). Mexico: Deusto.
4. Cuartas, D. H. (2008). Principios de Administración . Medellin, Colombia : Fondo Editorial ITM.
5. Cuauhtémoc Anda Gutiérrez. (2004). Administración y Calidad. Editorial Limusa. S.A de C.V. México.
6. Díaz, V. (2009). Análisis de datos de encuesta, desarrollo de una investigación completa utilizando SPSS. UOC. Primera edición. Barcelona.
7. Emprender juntos . (2014). Fortalecimiento Organizacional de la Federacion de Sindicatos de Trabajadores Independientes de buzos, pescadores artesanales y ramos similares de la septima region del maule. Chile.
8. García, S. Nájera, J. Rico, M. (2001). Organización y Administración de Empresas una Visión Práctica.ESIC.Madrid.
9. García, J. Vía, J. Xirinacs, L. (2006). La dimensión Cooperativa Economía y Transformación Social. Editorial Icarium S.A. Barcelona.
10. FENACOPEC. (05 de 10 de 2011). Cooperativa deProduccion Pesquera Artesanal. Machla , El Oro, Ecuador.
11. Guerreo, A. M. (2012). Fortalezimiento Organizacional para la Implementacion de Acuicultura en areas de manejo extraccion de Recursos Bentonicos . Chile.

12. Grande, I. Abascal, E. (2000). Análisis de encuesta ESIC. Madrid
13. J, Carlos. (2005). El libro de las Habilidades de la Comunicación. Díaz Santo.S.A. segunda edición. España.
14. Koopmans, J. (2006). Iniciar una Cooperativa. Iniciativas Económicas Gestionados por Agricultores. Primera edición. Wageningen.
15. Lasserre, G. (2008). El Hombre Cooperativo. Editorial. Universidad Cooperativa de Colombia. Colombia.
16. Martin, F. (2011). Cuadernos Metodológicos. La encuesta una perspectiva general metodológica. CIS. segunda edición. Madrid.
17. Marviva. (2014). Construcción de Cadensa de Valor en pesca. Colombia .
18. Maxwell, J. (2012). Liderazgo 101. Estados Unidos.
19. Maury, FP Asesoría de Recursos Humanos . (23 de abril de 2012). Recuperado el 07 de Septiembre de 2014, de http://mauryfp.blogspot.com/2012/04/la-importancia-de-las-relaciones_23.html
20. MAGAP. (24 de 09 de 2013). MAGAP Dicta talleres sobre Fortalecimiento Organizacional a pescadores artesanales.
21. MAGAP y UTMACH . (17 de marzo de 2014). MAGAP y UTMACH Fortalecen a pescadores artesanales. MAGAP y UTMACH Fortalecen a pescadores artesanales. Machala, El Oro, Ecuador.
22. Marketing Publishing Center. (1994), El plan de negocios (guía de gestión de la pequeña empresa), Ediciones Díaz de Santos, España.
23. Nekane Aramburu, O. R. (2008). Organización de Empresas. Bilbao: Universidad de Deusto.
24. Palomo, M. (2010). Liderazgo y Motivación de Equipo de Trabajo. ESIC. sexta edición. Madrid.

25. Plan Nacional de Desarrollo/ Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017(ISBN-978-9942-07-448-5). (2013).Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo-Senplades. Primera edición. Quito-Ecuador.
26. Pérez, J. (2003). Administración, Gestión y Comercialización en la pequeña empresa. Editorial Visión Net. España.
27. Stephen P. Robbins, David A. Decenzo (2002). Fundamentos de Administración Conceptos Esenciales y Aplicaciones. Tercera edición. Person Education.México.
28. Tobar, F. Fernández C. (2001). Organizaciones solidarias gestión e innovación en el tercer sector.
29. Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. Pearson Educación. Décima edición. México.
30. Rodríguez, M. (2015). Comunicación y Superación Personal. Segunda edición. El manual moderno, S.A de C.V. México.
31. Yuri, J. Urbano, C (2006).Técnicas para Investigar y Formular Proyectos de Investigación. Brujas 2da edición Argentina. Análisis de encuesta ESIC.Madrid
32. Wiemann, M. (2011). La comunicación en las Relaciones Interpersonales. Primera edición.UOC.España.
33. Zambrano Barrios Adalberto, (2006), Planificación Estratégica, Presupuesto y control de la Gestión Pública, Editor Universidad Católica Andrés, Caracas.

ANEXOS

ENCUESTA

La presente encuesta tiene como finalidad conocer el nivel de satisfacción de los encuestados que permitirá analizar el entorno de la Cooperativa San Pablo.

1. ¿Las aportaciones que Ud. realiza las hace a tiempo?

SI NO

2. Califique la atención brindada por parte de la Cooperativa

Muy Buena Buena Regular

3. ¿Conoce Ud. sus deberes y obligaciones dentro de la Cooperativa?

SI NO

4. ¿Considera Ud. que el espacio físico que tiene la Cooperativa es recomendable para realizar las actividades de limpieza y arreglo del producto?

Adecuado Poco acogedor Reducido

5. ¿Tiene conocimiento sobre los estados financieros que maneja la Cooperativa?

SI NO

6. ¿Conoce Ud. cuál es la misión y visión de la Cooperativa?

SI NO

7. El ambiente de trabajo que se genera en los socios es:

Cordial tenso otros _____
Familiar amabilidad

8. ¿Está de acuerdo con el aporte que paga a la Cooperativa?

SI NO

9. ¿Considera Ud. que cada socio debe manejar su propio personal?

SI NO

10. ¿Será factible que la Cooperativa tenga un personal fijo para la descarga del producto (pescado)?

SI NO

11. ¿Conoce la Gestión Administrativa que realiza la Cooperativa?

SI NO

ENTREVISTA

La presente encuesta tiene como finalidad conocer el nivel de satisfacción de los encuestados que permitirá analizar el entorno de la Cooperativa San Pablo:

1. ¿Cree usted que la institución desarrolla una administración eficiente?
2. ¿La toma de decisiones en la Cooperativa se la realiza con todos los socios?
3. ¿La cooperativa dispone de un sistema contable?
4. ¿Qué actividades realiza la Cooperativa de Producción Pesquera San Pablo?
5. ¿Dispone de un listado actualizado de socios de la Cooperativa?
6. ¿Están delimitadas las funciones y responsabilidades en la Cooperativa?
7. ¿Sabe usted cuales son las funciones específicas que debe ejecutar?
8. ¿Cree usted que existe comunicación entre el personal administrativo y los socios de la cooperativa?
9. ¿Cómo considera Ud. que se puede crear una cultura de cambio dentro de la Cooperativa San Pablo?

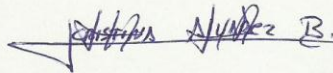
DECLARACIÓN Y CERTIFICACIÓN DEL SECRETARIO DE LA COOPERATIVA
SOBRE LA LEGALIDAD DE LA APROBACIÓN DE ESTATUTOS Y LA APORTACIÓN
DE LOS SOCIOS AL CAPITAL SOCIAL

Yo, LAURA CRISTINA ALVAREZ BODERO, en mi calidad de SECRETARIO de la
Cooperativa DE PRODUCCION PESQUERA ARTESANAL "SAN PABLO",
con Registro Único de Contribuyentes (RUC) No. _____, domiciliada en la ciudad de
ESMERALDAS,
en forma libre y voluntaria, en cumplimiento de mis funciones de acreditar la veracidad de los actos y
documentos que reposan en el archivo de la cooperativa que se encuentra a mi cargo, DECLARO Y
CERTIFICO:

- 1.- Que la convocatoria para la asamblea general, realizada el día 24 DE ABRIL DEL 2013,
se efectuó con 8 días de anticipación, y que en el orden del día constó, en forma expresa, la
aprobación del estatuto de la cooperativa, adecuado a las disposiciones de la Ley Orgánica de la Economía
Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario.
- 2.- Que, luego de leído y discutido, artículo por artículo, por 022 votos a favor, 000
001 abstenciones, se APROBÓ el estatuto social de la Cooperativa
DE PRODUCCION PESQUERA ARTESANAL "SAN PABLO",
adecuado a la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario,
de conformidad con lo dispuesto en su Primera Disposición Transitoria, cuyo texto se adjunta a la presente
declaración, debidamente certificado.
- 3.- Que la organización cumple con el límite de aportaciones por socio, establecido por el inciso final del
artículo 49 de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y
Solidario y del Sector Financiero Popular y Solidario.
- 4.- Que tengo pleno conocimiento de la responsabilidad civil y penal en que puedo incurrir, en caso de
comprobarse falsedad en mis declaraciones, por inconsistencia con los documentos que reposan en el
archivo a mi cargo, o por inexistencia de dichos documentos.

Ratificándome en el contenido de la presente DECLARACIÓN, la suscribo con la firma y rúbrica que uso en
todos mis actos públicos y privados, que me comprometo a reconocer, en caso necesario o a requerimiento
de autoridad.

LO DECLARO Y CERTIFICO, en ESMERALDAS a los 24 días del mes de
ABRIL del año 2013



Nombre: LAURA CRISTINA ALVAREZ BODERO
Cédula: 0802000489



FIRMA DEL SECRETARIO Y SELLO DE LA COOPERATIVA





ESTATUTOS DE LA COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN PESQUERA ARTESANAL SAN PABLO.

Artículo 2.- DOMICILIO, RESPONSABILIDAD Y DURACIÓN: El domicilio principal de la Cooperativa es el cantón Esmeraldas, provincia Esmeraldas y cuando su actividad así lo demande, previa autorización de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, la Cooperativa podrá abrir oficinas operativas en cualquier parte del territorio nacional.

La Cooperativa será de duración ilimitada, sin embargo, podrá disolverse y liquidarse por las causas y el procedimiento previsto en la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero.

Artículo 3.- OBJETO SOCIAL: La Cooperativa tendrá como objetivo social, la realización de actividades de producción, tecnificación de la extracción, procesamiento y comercialización de bienes, servicios y productos relacionados con la extracción y explotación de productos de mar y, en general, de todas las especies hidrobiológicas marinas desarrollando proyectos productivos con el trabajo colectivo de sus socios o con el aporte individual de cada uno de ellos, en busca de mejorar sus ingresos, su calidad de vida y la de su familia.

Artículo 5.- VALORES Y PRINCIPIOS: La Cooperativa, en el ejercicio de sus actividades, además de los principios constantes en la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario y las prácticas de buen gobierno cooperativo que constarán en el Reglamento Interno, cumplirá con los siguientes principios:

1. Membresía abierta y voluntaria.
2. Control democrático de los miembros;
3. Participación económica de los miembros;
4. Autonomía e independencia;
5. Educación, formación e información;
6. Cooperación entre Cooperativas;
7. Compromiso con la comunidad;

La Cooperativa no concederá privilegios a ninguno de sus socios, ni aún a pretextos de ser directivo, fundador o benefactor, ni los discriminará por razones de género, edad, etnia, religión o de otra naturaleza.

Artículo 6.- SOCIOS: Son socios de la Cooperativa, las personas naturales legalmente capaces que tengan la calidad de pescador artesanal, domiciliado en Esmeraldas y que tengan como actividad de sustento familiar la realización de faenas pesqueras, además de los siguientes requisitos:

1. Ser mayor de 18 años de edad;
2. Realizar la actividad pesquera y estar debidamente inscrito en la Subsecretaría de Recursos Pesqueros o en las Direcciones Zonales de su jurisdicción;
3. Presentar una solicitud por escrito, dirigida al Consejo de Administración;
4. Suscribir como mínimo, el número de certificados de aportación pagados por los socios fundadores, cancelar el 50% de su valor al momento de la suscripción y el saldo en el plazo que determine el Consejo de Administración;
5. No pertenecer a otra cooperativa de la misma clase o línea;
6. Acreditar honradez y buena conducta mediante certificado respaldado con la firma de dos socio;
7. Cubrir las cuotas de ingreso que serán fijadas anualmente por el Consejo de Administración.

El ingreso como socio de la cooperativa lleva implícita la aceptación voluntaria de las normas del presente estatuto y su adhesión a las disposiciones contenidas con el mismo.

Artículo 7.- OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS SOCIOS: Son obligaciones y derechos de los socios, además de los establecidos en la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario, su Reglamento General y el Reglamento Interno, los siguientes:

1. Cumplir las decisiones legales, reglamentarias, el presente Estatuto, los Reglamentos Internos y las disposiciones de los órganos del gobierno, dirección y administración;

2. Cumplir fiel y puntualmente con las obligaciones derivadas de las designaciones para cargos directivos y los compromisos económicos contraídos con la Cooperativa;
3. Asistir a los cursos de educación y capacitación cooperativista previsto en los planes de capacitación de la Organización;
4. Abstenerse de difundir rumores falsos que pongan en riesgo la integridad e imagen de la cooperativa o de sus dirigentes;
5. Participar en los eventos educativos, culturales, deportivos y más actos públicos que fueren organizados o patrocinados por la Cooperativa;
6. Adquirir los productos y utilizar los servicios que la cooperativa brinde a sus socios dentro del cumplimiento de su objetivo social;
7. Participar en las elecciones de representantes o asambleas generales de socios, con derecho a un solo voto, independientemente del número y valor de certificados de aportación suscritos y pagados que posea;
8. Elegir y ser elegido a las vocalías de los consejos, comités y comisiones especiales;
9. Recibir, en igualdad de condiciones con los demás socios, los servicios y beneficios que otorguen la Cooperativa, de conformidad con la reglamentación que se dicte para el efecto.
10. Requerir informes sobre la gestión de la cooperativa, siempre, por intermedio de la presidencia y en asuntos que no comprometan la confidencialidad de las operaciones institucionales o personas de sus socios,
11. No incurrir en competencia desleal, en los términos dispuestos en la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario y su Reglamento;
12. Abstenerse de utilizar a la organización para evadir o eludir obligaciones tributarias propias o de terceros;
13. Comercializar, a través de la cooperativa, los productos de mar obtenidos por los socios.

Los socios se obligan a acudir a la mediación, como mecanismo previo de solución de los conflictos en el que fueren parte al interior de la cooperativa, sea con otros socios o con sus órganos directivos.

Artículo 8.- PÉRDIDA DE LA CALIDAD DE SOCIO: La calidad de socio de una cooperativa e pierde por las siguientes causas:

1. Retiro voluntario;
2. Exclusión;
3. Fallecimiento, o,
4. Pérdida de la personalidad jurídica.

Artículo 17.- ATRIBUIONES Y DBERES DE LA ASAMBLEA GENERAL: Además de las establecidas en la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, su Reglamento General y las que constataren en el Reglamento Interno, la Asamblea General, tendrá las siguientes atribuciones;

1. Aprobar y reformar el Estatuto Social, el Reglamento Interno y el de Elecciones;
2. Elegir a los miembros de los consejos de Administración y Vigilancia;
3. Remover a los miembros de los consejos de Administración, Vigilancia y Gerente, en causa justa , en cualquier momento y con el voto secreto de más de la mitad de sus integrantes;
4. Aprobar o rechazar los estados financieros y los informes de los consejos y de Gerencia. El rechazo de los informes de gestión, implica automáticamente la remoción del directivo o directivos responsables, con el voto de más de la mitad de los integrantes de la asamblea.
5. Conocer el plan estratégico y el plan operativo anual con su presupuesto, presentados por el Consejo de Administración;
6. Conocer y resolver sobre los informes de Auditoría Interna y Externa;
7. Resolver las apelaciones de los socios referentes a suspensiones de derechos políticos internos de la institución;
8. Definir el número y el valor mínimo de aportaciones que deberán suscribir y pagar los socios;

9. Aprobar el Reglamento que regule dietas, viáticos, movilización y gastos de representación del presidente y directivos, que en conjunto, no podrán exceder, el 10% del presupuesto para gastos de administración de la cooperativa;
10. Resolver la fusión, transformación, escisión, disolución y liquidación;
11. Elegir a la persona natural o jurídica que se responsabilizará de la auditoría interna o efectuará la auditoría externa anual, de la terna de auditores seleccionados por el Consejo de Vigilancia de entre los calificados por la Superintendencia.
12. Conocer las tablas de remuneración y de los ingresos que, por cualquier concepto, perciban el Gerente y los ejecutivos de la organización;
13. Autorizar la emisión de obligaciones de libre negociación en el mercado de valores, aprobando las condiciones para su redención.

Artículo 18.- CONVOCATORIA: Las convocatorias para asambleas generales, serán efectuadas por el Presidente, por su propia iniciativa; mandato estatutario; petición del Consejo de Vigilancia, Gerente o petición de la tercera parte de los socios o representantes. En caso de falta de convocatoria oportuna, según lo dispuesto por el Reglamento Interno, podrá convocarla el vicepresidente o, en su defecto, el presidente del Consejo de Vigilancia. De persistir la falta de convocatoria, los peticionarios podrán solicitar al Superintendente que ordene la convocatoria bajo advertencia de las sanciones a que hubiere lugar.

En la convocatoria constarán por lo menos: lugar, fecha, hora y el orden del día de la asamblea; y se pondrá a disposición de los socios, los documentos a ser conocidos.

Artículo 20.- MECANISMO PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS: Las dificultades y controversias surgidas entre el Consejo de Vigilancia, Consejo de Administración, gerencia y presidencia con cualquiera de los socios, o entre los socios, serán resueltas ante la Asamblea General. De persistir los conflictos, se acudirá a la Federación, en caso de pertenecer a una. En caso de no existir acuerdo en esta instancia, los socios se obligan a acudir a la mediación ante un Centro debidamente calificado por la Superintendencia.

Artículo 28.- SESIONES: Los consejos sancionarán ordinariamente por lo menos una vez al mes y extraordinariamente cuando lo convoque su Presidente. Las convocatorias se realizarán con tres días de anticipación, por iniciativa del Presidente o de al menos, dos de sus miembros.

En la convocatoria constarán el lugar, fecha y hora de la sesión, los asuntos a tratarse; y, el detalle de los adjuntos que se remitan con la convocatoria, de ser el caso.

De las sesiones de los consejos se levantarán actas suscritas por el Presidente y el Secretario o quienes actúen como tales.

Artículo 29.- RESPONSABILIDADES: Los vocales de los Consejos son responsables por las decisiones tomadas con su voto, incluyendo los suplentes transitoriamente en funciones y responderán por violación de la Ley, su Reglamento General, el Estado o los Reglamentos Internos. Solo pueden eximirse por no haber participado en las reuniones en que se hayan adoptado las resoluciones o existiendo constancia de su voto en contra, en el acta correspondiente.

Artículo 39.- PATRIMONIO Y CAPITAL SOCIAL: El patrimonio de la Cooperativa estará integrado por el capital social, el Fondo Irrepartible de Reserva Legal y las reservas facultativas que, a propuesta del Consejo de Administración, fueren aprobadas por la Asamblea General.

El capital social de las cooperativas será variable e ilimitado, estará constituido por las aportaciones pagadas por sus socios, en numerario, bienes o trabajo debidamente evaluados por el Consejo de Administración. Las aportaciones de los socios estarán representadas por certificados de aportación, nominativos y transferibles entre socios o a favor de la cooperativa. Cada socio podrá tener aportaciones de hasta el equivalente al diez por ciento (10%) de capital social.

Los certificados de aportación entregados a los socios serán de 10 dólares cada uno.

Artículo 41.- CONTABILIDAD Y BALANCES: La Cooperativa aplicará las normas contables establecidas en el Catálogo Único de Cuentas emitido por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.

Los estados financieros y el balance social anuales, serán aprobados por la Asamblea General, y remitidos a la Superintendencia hasta el 31 de marzo de cada año.

En los registros contables de la Cooperativa se diferenciarán, de manera clara, los resultados financieros provenientes de las actividades propias del objeto social y los que sean productos de actividades complementarias, así como las utilidades y los excedentes.

Artículo 42.- CONSERVACIÓN DE ARCHIVOS: La cooperativa mantendrá, obligatoriamente, por un periodo mínimo de siete años contados a partir de la fecha de cierre del ejercicio, los archivos de la documentación contable que sustente los eventos económicos reflejados en sus estados financieros.