



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA**

**PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL  
DE LA COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN PESQUERA  
ARTESANAL DE SANTA ROSA, PROVINCIA DE SANTA ELENA,  
AÑO 2022.**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

**AUTOR:**

**Vera Escalante Angie Nicole**

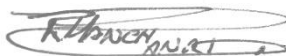
**LA LIBERTAD-ECUADOR**

**FEBRERO-2023**

### **Aprobación del profesor tutor**

En mi calidad de Profesor Tutor del trabajo de titulación, **“Planeación estratégica y productividad laboral de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022”**. Elaborado por la Srta. **Vera Escalante Angie Nicole** egresada de la **carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**, declaro que luego de haber asesorado científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

**Atentamente**



---


**Econ. Margarita Panchana P; MSc.**

**Profesor Tutor**

### **Autoría del trabajo**

El presente trabajo de titulación denominado **“Planeación estratégica y productividad laboral de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, Provincia de Santa Elena, año 2022”**, constituye un requisito previo a la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, **Vera Escalante Angie Nicole** con cédula de identidad número **245018368-2** declaro que la investigación es absolutamente original, autentica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad, el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.



---

**Angie Nicole Vera Escalante**

**C.C. No: 2450183682**

### **Agradecimiento**

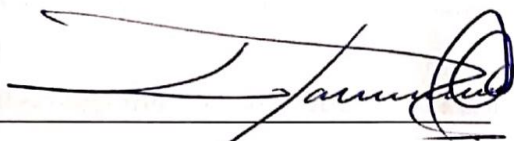
Agradezco perennemente a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por abrirme sus puertas y permitirme culminar mis estudios profesionales, a mis maestros, quienes me han formado académicamente durante mi periodo académico, brindándome los conocimientos necesarios, en especial a mi tutora Margarita panchana por instruirme en todo momento.

Además, a los miembros de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa quienes me apoyaron con cada información necesaria para la elaboración de la presente investigación.

### **Dedicatoria**

Dedico con todo mi corazón el trabajo de investigación primero a Dios, quien me ha dado la fortaleza para seguir adelante, a mi madre por ser el motor fundamental en mi proceso de aprendizaje, a mi padre que desde el cielo sé que me acompaña cada día para no decaer y seguir adelante por mis anhelos, a mis hermanos y sobrinos quienes me han apoyado en todo momento, por motivarme siempre a enfrentar mis miedos y tener éxito.

## TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



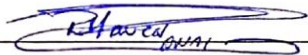
Lic. José Tomalá Uribe MSc.

**DIRECTOR DE LA CARRERA**



Econ. Hermelinda Cochea Tomalá MSc.

**PROFESOR ESPECIALISTA**



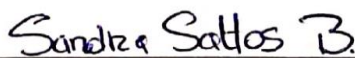
Econ. Margarita Panchana Panchana MSc.

**PROFESOR TUTOR**



Ing. Sabina Villón Perero MSc.

**PROFESOR GUIA DE LA UIC**



Lic. Sandra Saltos Burgos

**SECRETARIA**

**Indicé de contenidos**

|   |    |
|---|----|
| Introducción. ....                                  | 15 |
| Capítulo I. Marco Referencial.....                  | 21 |
| Revisión de la literatura.....                      | 21 |
| Desarrollo de teorías y conceptos.....              | 23 |
| Fundamento legal. ....                              | 31 |
| Capítulo II. Metodología.....                       | 40 |
| Diseño de la investigación.....                     | 40 |
| Método de la investigación.....                     | 40 |
| Población. ....                                     | 41 |
| Recolección y procesamiento de datos.....           | 41 |
| Prueba piloto.....                                  | 42 |
| Capítulo III. Resultados y discusión .....          | 43 |
| Análisis de datos (cualitativo, cuantitativo) ..... | 43 |
| Discusión. ....                                     | 68 |
| Conclusiones .....                                  | 69 |
| Recomendaciones.....                                | 70 |
| Referencias.....                                    | 71 |
| Apéndice .....                                      | 76 |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1</b> Población.....  | 41 |
| <b>Tabla 2</b> Resumen de procesamiento del caso.....                              | 42 |
| <b>Tabla 3</b> Estadísticas de fiabilidad.....                                     | 42 |
| <b>Tabla 4</b> Género de los trabajadores encuestados.....                         | 46 |
| <b>Tabla 5</b> Edad de los trabajadores encuestados .....                          | 47 |
| <b>Tabla 6</b> Conocimiento de los trabajadores acerca de la Misión y Visión. .... | 48 |
| <b>Tabla 7</b> Actividades realizadas forman parte de la Misión y Visión .....     | 49 |
| <b>Tabla 8</b> Cumplimiento de la Misión.....                                      | 50 |
| <b>Tabla 9</b> Visión de la Cooperativa.....                                       | 51 |
| <b>Tabla 10</b> Objetivos de la Cooperativa. ....                                  | 52 |
| <b>Tabla 11</b> Valores institucionales .....                                      | 53 |
| <b>Tabla 12</b> Rotación del personal.....   | 54 |
| <b>Tabla 13</b> Matriz de evaluación de factores internos.....                     | 55 |
| <b>Tabla 14</b> Roles estratégicos de la Cooperativa .....                         | 56 |
| <b>Tabla 15</b> Matriz de evaluación de factores externos. ....                    | 57 |
| <b>Tabla 16</b> Liderazgo organizacional.....                                      | 58 |
| <b>Tabla 17</b> Matriz FODA .....  | 59 |
| <b>Tabla 18</b> Diagnóstico de la situación actual de la Cooperativa.....          | 60 |
| <b>Tabla 19</b> Cultura organizacional .....                                       | 61 |
| <b>Tabla 20</b> Flujo de comunicación interna.....                                 | 62 |
| <b>Tabla 21</b> Relaciones interpersonales.....                                    | 63 |
| <b>Tabla 22</b> Flexibilidad laboral .....   | 64 |



|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 23</b> Entorno laboral adecuado.....    | 65 |
| <b>Tabla 24</b> Recompensas a Trabajadores ..... | 66 |
| <b>Tabla 25</b> Motivación laboral .....         | 67 |

## Índice de figuras

|  |    |
|--|----|
| <b>Figura 1</b> Género de los trabajadores encuestados de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena año 2022.....                     | 46 |
| <b>Figura 2</b> Edad de los trabajadores encuestados de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena año 2022 .....                      | 47 |
| <b>Figura 3</b> Conocimiento de los trabajadores acerca de la Misión y Visión de la Cooperativa de producción pesquera artesanal provincia de Santa Elena, año 2022 .....        | 48 |
| <b>Figura 4</b> Actividades realizadas forman parte de la Misión y Visión de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022..... | 49 |
| <b>Figura 5</b> Cumplimiento de la Misión de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022 .....                                | 50 |
| <b>Figura 6</b> Visión de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022 .....   | 51 |
| <b>Figura 7</b> Objetivos de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022 .....  | 52 |
| <b>Figura 8</b> Valores institucionales de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022 .....                                  | 53 |
| <b>Figura 9</b> Bajo nivel de rotación del personal de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022.....                       | 54 |
| <b>Figura 10</b> Matriz de evaluación de factores internos de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022.....                | 55 |
| <b>Figura 11</b> Roles estratégicos de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022 .....                                      | 56 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 12</b> Matriz de evaluación de factores externos de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022..... | 57 |
| <b>Figura 13</b> Liderazgo organizacional de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022 .....                 | 58 |
| <b>Figura 14</b> Matriz FODA de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022 .....                              | 59 |
| <b>Figura 15</b> Diagnóstico de la situación actual de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022 .....       | 60 |
| <b>Figura 16</b> Cultura organizacional de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022 .....                   | 61 |
| <b>Figura 17</b> Flujo de comunicación de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022 .....                    | 62 |
| <b>Figura 18</b> Relaciones interpersonales de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022 .....               | 63 |
| <b>Figura 19</b> Flexibilidad laboral de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022 .....                     | 64 |
| <b>Figura 20</b> Entorno laboral adecuado de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022 .....                 | 65 |
| <b>Figura 21</b> Recompensas a trabajadores de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022.....                | 66 |
| <b>Figura 22</b> Motivación laboral de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022 .....                       | 67 |

## **Índice de Apéndice**

|  |    |
|--|----|
| <b>Apéndice 1</b> Matriz de consistencia de investigación.....                                       | 77 |
| <b>Apéndice 2</b> Cronograma de actividades .....  | 78 |
| <b>Apéndice 3</b> Certificado de análisis anti-plagio.....   | 79 |
| <b>Apéndice 4.</b> Instrumento de investigación, cuestionario de encuesta .....                      | 80 |
| <b>Apéndice 5</b> Instrumentos de investigación, guía de entrevista.....                             | 82 |
| <b>Apéndice 6</b> RUC activo de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa.<br>..... | 83 |
| <b>Apéndice 7</b> Solicitud de carta aval .....  | 84 |
| <b>Apéndice 8</b> Carta Aval .....   | 85 |
| <b>Apéndice 9</b> Certificado de validación de instrumentos de trabajo de investigación. ....        | 86 |
| <b>Apéndice 10.</b> Ficha de informe de opinión a expertos .....                                     | 87 |
| <b>Apéndice 11.</b> Certificado de gramatología.....   | 88 |
| <b>Apéndice 12.</b> Fotografías. ....  | 89 |



**PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA  
COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN PESQUERA ARTESANAL SANTA ROSA,  
PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2022**

**Autor:**

**Vera Escalante Angie Nicole**

**Tutor:**

**Econ. Panchana Panchana Margarita. MSc.**

**Resumen**

El presente trabajo radica en el análisis de la forma en que la planeación estratégica contribuye en la productividad de la cooperativa. Comprendiéndose que es de vital importancia en las organizaciones, de tal modo que se crean contingencias para enfrentarse a los desafíos o cambios en el medio, además, de brindar el apoyo y orientación a los colaboradores para ejecutar de manera eficiente su trabajo.

La investigación es de tipo descriptiva, mantiene un enfoque cualitativo-cuantitativo, los métodos utilizados fueron inductivo, analítico, las técnicas de análisis e interpretación bibliográfica de artículos científicos, libros, tesis de tercer nivel para comprender mediante bases científicas el tema, se aplicaron instrumentos de recolección de datos, tales como, la entrevista que fue realizada al presidente de la cooperativa, también encuestas que estuvieron dirigidas a 33 trabajadores de la cooperativa para de tal manera obtener datos reales y concisos.

Finalmente, en cuanto a los resultados obtenidos se constata la problemática estudiada, a fin de dar paso a lograr los objetivos planteados, de igual forma llegar a las conclusiones, en la que se recalca la importancia de implementar una planificación en la cooperativa con el fin de captar e incentivar a los empleados a mejorar sus actividades, los roles y funciones que debe cumplir el equipo de trabajo, además, de los conocimientos de la institución, por ende, lograr una mayor productividad.

**Palabras clave:** Planeación estratégica, productividad laboral, cooperativas.



**STRATEGIC PLANNING AND LABOR PRODUCTIVITY OF THE  
ARTISANAL FISHING PRODUCTION COOPERATIVE SANTA ROSA,  
PROVINCE OF SANTA ELENA, YEAR 2022.**

**Author:**

**Vera Escalante Angie Nicole**

**Tutor:**

**Econ. Panchana Panchana Margarita. MSc.**

**Abstract**

The present work lies in the analysis of the way in which strategic planning contributes to the productivity of the cooperative. Understanding that it is of vital importance in organizations, in such a way that contingencies are created to face challenges, or changes in the environment, in addition, to providing support and guidance to employees to efficiently execute their work.

The research is descriptive, maintains a qualitative-quantitative approach, the methods used were inductive, analytic, the techniques of analysis and bibliographic interpretation of scientific articles, books, third-level theses to understand through scientific bases on the subject, in addition, data collection instruments were applied, such as interviews that were conducted with the president of the cooperative, Also surveys that were directed to 33 workers of the cooperative in order to obtain real and concise data.

Finally, in terms of the results obtained, the problem studied is verified, in order to give way to achieve the objectives set, in the same way to reach the conclusions, in which the importance of implementing planning in the cooperative in order to attract and encourage employees to improve their activities is emphasized, the roles and functions that the work team must fulfill, in addition, to the knowledge of the institution, therefore, achieve greater productivity.

**Keywords:** Strategic planning, labor productivity, cooperatives.

### **Introducción.**

La elaboración del presente trabajo de investigación es trascendental debido a que toda empresa sin importar la producción o servicio a los que se dedica se ve en la necesidad de crear una planeación estratégica coherente a las necesidades y metas que desea lograr, estos se rigen ante múltiples procesos que le permitirán encaminarse al desarrollo de la organización, dentro del contexto se determinan las probabilidades de éxito, prepararse ante los desafíos existentes en el mercado y a su vez contrarrestarlos generando así un crecimiento empresarial e incrementando la productividad de los colaboradores y cada uno de sus procesos. Peña (2021), la planeación es un proceso completo que permite el análisis de una organización, evaluar los aspectos negativos y positivos de tomar determinada acción, proponer la forma de ejecutar los planes, formular y ejecutar estrategias y fijar parámetros que faciliten el control posterior, todo esto puede ser realizado a mediano y largo plazo (p.10).

Las organizaciones a nivel mundial consideran que la aplicación de planes estratégicos es imprescindible, tanto pequeñas, medianas y grandes empresas se rigen a través de diferentes procesos estratégicos, planteados con la finalidad de dar soporte y control a las actividades mediante investigaciones e implementación de alternativas viables que conduzcan a obtener una mejor organización, en las que se involucre cada colaborador, en efecto, los trabajadores conforman una parte esencial para conseguir las expectativas planteadas, basándose en un clima laboral adecuado, retroalimentando, asignando roles y actividades, y brindando constantes capacitaciones.

Las empresas en Latinoamérica ejercen actividades relacionadas con la planeación estratégica, mismas que ayudan a una organización a dar soluciones con respecto al manejo de sus actividades, en la que se formulan distintos procesos, aprovechando las habilidades y conocimientos de sus colaboradores, analizando los factores internos y externos para evaluar la actividad de la organización y su correcta ejecución, de una u otra manera las empresas tratan de minimizar los procesos ineficientes, para aquellos desarrollan y formulan estrategias que consideran satisface a la organización, mejorando así el clima laboral de sus trabajadores.

Sin embargo, en Ecuador existen empresas que utilizan la planificación y por ende se ve reflejada la correcta eficiencia en las actividades y productividad de los trabajadores, aplican estrategias que fomentan el buen desempeño laboral, considerando los roles estratégicos en el área de trabajo, de tal manera se logra coordinar las actividades de cada uno.

En la provincia de Santa Elena según datos del INEC año 2019 existen alrededor de 206 asociaciones sin fines de lucro, mismas que inciden en la creación de 1.694 plazas de empleo, las cooperativas dedicadas a la producción pesquera de la Península de Santa Elena son entidades gremiales dedicadas a la contribución e intereses de sus asociados, en tiempos pasados estas entidades se ejercían de manera empírica debido a las múltiples necesidades en el sector pesquero.

Por consiguiente, se toma a consideración el **Planteamiento de la investigación** en la que se establece lo siguiente.

Es de suma importancia a través de los procesos de planeación medir la productividad de los trabajadores de una organización, cabe recalcar que muchas empresas en el mundo presentan déficit al momento de lograr los objetivos y metas deseadas, esto debido al desconocimiento que existe en la gestión de recursos humanos, además de la necesidad de analizar aspectos relacionados con la asignación de roles, actividades y responsabilidades, por tanto, las organizaciones buscan involucrarse en actividades satisfactorias que promuevan un ambiente óptimo, adecuándose al control y capacitaciones recurrentes.

Las organizaciones en Ecuador abordan regularmente problemas relacionados con la productividad laboral, así como la implementación de estrategias en las que logren incrementar el compromiso de sus colaboradores, abasteciendo a este de un ambiente de trabajo propicio para que puedan realizar sus actividades laborales de manera correcta y oportuna, por otra parte, es necesario establecer parámetros que mejoren el clima laboral de la cooperativa, de tal manera que influyan en la motivación de los trabajadores y mejore las relaciones entre sus miembros, al no existir una correcta aplicación y gestión suelen ocurrir errores de operaciones, los procesos suelen ser lentos, aumentando horas de trabajo y actividades con retrasos.



En la actualidad, las organizaciones se mueven a un ritmo acelerado por ende es necesario que se acoplen al medio, la Cooperativa estudiada, es una entidad gremial destinada a ofrecer servicios en beneficio de sus miembros, la problemática consiste en la ausencia de concentración en cada una de las funciones que se desempeñan debido al desconocimiento de la filosofía empresarial, el diagnóstico empresarial, la descoordinación de las actividades del talento humano de la institución que al momento de ser creada la cooperativa se trabajó de manera empírica sin conocimientos científicos previos.

Luego de dar a conocer los problemas que acogen a la empresa se logra estructurar la **sistematización** de la investigación, las cuales se detallarán a modo de preguntas: ¿De qué manera la filosofía empresarial influye en la gestión del recurso humano de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa? ¿De qué manera el diagnóstico empresarial contribuye en la asignación de roles y actividades asignadas en la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa? ¿Cuál es el aporte de las estrategias empresariales hacia el clima laboral de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa?

En cuanto a la **Formulación del problema** se detallan los problemas generales y específicos ¿De qué manera la planeación estratégica contribuye en la productividad laboral de la cooperativa de Producción Pesquera Artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022?

Ante los efectos de este se plantea la **Justificación teórica** de la investigación en la cual se menciona acerca de la determinación de cómo la planeación estratégica contribuye en la productividad laboral de la Cooperativa de Producción Pesquera Artesanal Santa Rosa, Provincia de Santa Elena a través de la eficiente y eficaz ejecución de cada una de las actividades institucionales. Al hablar de planificación necesariamente se incluye una serie de conceptos y prácticas que comprometen los ideales de la organización, incluyendo los mínimos detalles de la actividad empresarial, de tal manera se considera importante analizar cada concepto para poder obtener bases sólidas que permitan comprenderlos y entenderlos minuciosamente, además, la planeación estratégica es creadora de procesos y puntos clave para mejorar la actividad organizacional.

La planeación estratégica es imprescindible para toda organización, su contenido promueve el buen desempeño de los colaboradores, está sujeto a monitoreo, seguimiento y control para la mejora de cada proceso, debiendo estudiar, analizar y seleccionar las mejores alternativas para llegar a la acertada toma de decisiones en beneficio de la organización, también es necesario el análisis de los puntos fuertes y débiles, la identificación de las limitaciones que existen en el entorno y la evaluación de cada una de las actividades en función de los planes ejecutados en la actualidad.

En cuanto a la **Justificación práctica** podemos decir que una vez que la empresa logra aplicar una correcta planeación estratégica podrá realizar acciones coherentes adaptándose de manera eficiente a los cambios que se presenten durante este proceso, por otra parte, al obtener una amplia información se logrará implantar, dirigir y coordinar cada una de las actividades que beneficiarán la productividad de los trabajadores de la organización, afianzando así las habilidades y el buen desempeño realizado, por consiguiente es necesario enfocarse en las expectativas futuras que tiene la empresa y las funciones que se van a realizar dentro de la organización.

La organización al contar con procesos alineados a fortalecer la productividad de los trabajadores tendrán más factibilidad en los resultados, la ejecución de actividades en un ambiente propicio para los que la conforman, consiguiendo que los recursos humanos estén enfocados hacia un mismo objetivo, las áreas y actividades designadas a cada trabajador serán las más adecuadas, de tal manera, tanto la retención del talento humano como las capacitaciones y la seguridad del trabajador juegan un papel sustancial en dicha cooperativa.

Por consiguiente, se logra establecer los **objetivos** tanto generales y específicos que se plantean a continuación.

En cuanto al **objetivo general** se da a conocer qué es lo que se desea lograr al realizar la respectiva investigación.

Analizar la forma en que la planeación estratégica contribuye en la productividad laboral de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, Provincia de Santa Elena, año 2022, mediante métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Ante lo expuesto se desprenden los **objetivos específicos** que se presentan a continuación:

Diagnosticar la influencia de la filosofía empresarial en la gestión del recurso humano de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, a través de métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Investigar la contribución del diagnóstico empresarial hacia la asignación de roles y actividades de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, a través de métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Determinar el aporte de las estrategias empresariales hacia el clima laboral de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, a través de métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Posteriormente se establece la **idea a defender**, expuesta en forma de pregunta ¿la adecuada planeación estratégica contribuirá con la productividad laboral de la cooperativa de producción Pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022?

Cabe mencionar el **capítulo I** está conformado por el marco teórico en el cual se ejerce una mejor resolución del tema investigado, dando a conocer proyectos que están íntimamente relacionados con el presente estudio, de tal manera, se tomará en cuenta distintas perspectivas con respecto a la planeación estratégica y la productividad de empresas nacionales e internacionales, además, se adentra en este apartado al desarrollo de teorías y conceptos, por lo que se obtuvo información con bases científicas que ayudan al investigador a obtener un conocimiento más profundo acerca de las distintas dimensiones e indicadores que se establecieron para el proceso investigativo, por otra parte, se da a conocer los fundamentos legales que sustentan el tema.

Con respecto al **capítulo II** se observa claramente la metodología de la investigación en las que se detalla aspectos como el enfoque al que se aplicó, el cual es considerado cuantitativo-cualitativo, por otra parte, el alcance de la investigación es de carácter descriptivo debido a la importancia de conocer a profundidad el fenómeno de estudio, de tal manera, se podrán especificar las propiedades que presenta la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa y la situación en la que se encuentra

actualmente, por consiguiente, se define la población a investigar para de esta manera proceder a realizar un censo, cabe agregar que los instrumentos utilizados fueron la encuesta y la entrevista.

Por último el **capítulo III** está conformado por el análisis de los datos recopilados mediante los distintos instrumentos aplicados como lo fueron el análisis de la observación, datos de la entrevista, datos de las encuestas realizadas sobre el fenómeno de estudio, de tal manera, se pudo obtener datos cuantitativos y cualitativos, esto permitió adentrarnos en la discusión del caso en la que se detallan los hallazgos encontrados y argumentaciones específicas que se consideran importantes dentro de la investigación, en efecto, se realizó la interpretación de los resultados hallados por los instrumentos utilizados, de los planteamientos anteriores se deducen las conclusiones del proyecto, los cuales son esenciales y específicos en consecuencia a los objetivos planteados, ante este propósito llegamos a las recomendación del caso en la que establecemos la propuesta de investigación.

## Capítulo I. Marco Referencial

### Revisión de la literatura

Se detalla información relacionada con el tema de investigación realizada en empresas **internacionales** permitiendo de esta manera obtener mayores hallazgos y conocimientos para obtener argumentos científicos.

El estudio de Aguirre (2014), analiza la planeación estrategia y productividad laboral, estudio realizado en hotel del campo, Quetzal Tenanco, previo a la obtención del título de licenciado en psicología industrial/organizacional en la universidad Rafael Landívar, menciona que la planeación es una herramienta considerada vital para todas las organizaciones, por medio de esta se crean alternativas para enfrentar los cambios que se dan en el entorno, la misma que logra atribuirle a la empresa un apoyo y orientación a los trabajadores para cada ejecución, logrando así mejorar la productividad laboral.

Los instrumentos utilizados en la investigación se llevaron a cabo mediante la escala de Likert, con los cuales se mide los conocimientos en cuanto a las variables planeación estratégica y productividad, además, el método es descriptivo. El trabajo concluye que la planeación influye en la productividad laboral, ya que se aplican acciones correctivas para los miembros de la organización con el fin de incrementar los servicios, por otra parte, se logra comprobar que el personal tanto administrativo y operativo generan motivación a los trabajadores.

En cuanto a la investigación de Solís (2015), trabajo titulado planeación estratégica y su relación con la productividad de los trabajadores en la empresa industria textil del Pacífico S. A., Cercado de Lima, previo a la obtención del título profesional de licenciado en administración, considera que las empresas necesitan formular estrategias y distintas metodologías que vayan enfocadas en mejorar la productividad, esto tomando en cuenta que su prioridad es obtener altos niveles de competencia, de tal manera que, la eficiencia de las actividades es de suma importancia ya que debe existir un compromiso por parte de los trabajadores.

Se considera necesario realizar evaluaciones constantes y planificar de la mejor manera cada proceso para que puedan crecer y prosperar en el mercado. Los hallazgos del

estudio muestran que la productividad viene a ser el resultado de una correcta utilización de los recursos que dispone la organización, además, que la planeación estratégica comprende el entorno, hacer un diagnóstico tanto interno como externo, siempre teniendo en cuenta los posibles riesgos que existirían a futuro, el diseño de investigación fue no experimental y transversal, de tipo aplicada, el nivel de la investigación es descriptivo correlacional.

Como conclusión, se logra constatar que la planeación estratégica juega un papel importante, debido a que es el recurso indispensable para que una organización pueda manejarse correctamente, existen relaciones coherentes entre las variables. En cuanto a las recomendaciones se pide realizar una planeación estratégica debido a los cambios positivos que podría traer consigo conocer aspectos internos como externos de la organización.

El estudio de Solís & Tarazona (2017), en su trabajo de investigación llamada planificación estratégica y la productividad laboral de la empresa VICA GAS S.R.L. Huancayo en el año 2017, previo a la obtención del título profesional de licenciado en administración de empresas, en la universidad nacional del centro de Perú, menciona que el propósito de la organización es establecer la relación entre ambas variables.

La población estudiada fue de 30 trabajadores, los métodos utilizados fueron el analítico y proceso dialéctico, de tipo descriptivo, los resultados demuestran que sí existe una correlación entre las dimensiones estudiadas, se concluye que: se evidencia una correlación entre la variable planificación estratégica y productividad laboral porque prevé acciones correctivas a fin de proporcionar al personal de herramientas que ayuden a dirigir las tareas y actividades que permitan cumplir los objetivos.

Por otra parte, también es necesario dar énfasis en investigaciones realizadas en empresas **nacionales** de las cuales se menciona las siguientes:

El estudio de Sánchez et al (2021) analiza la información sobre la planificación estratégica como táctica para la productividad en los trabajadores, en la Universidad Estatal Amazónica, caracterizado por inducir a los empleados para que puedan interactuar con sus clientes, para establecer el objetivo de este estudio se utilizó una investigación

documental, además, de la revisión y análisis de los trabajadores y su interacción con los clientes, los hallazgos obtenidos dan a conocer que el proceso administrativo ha ido mejorando y perfeccionándose, los directivos deberían estar interesados en las reacciones de sus empleados, potenciando los niveles de productividad, se concluye que: es necesario la implementación de una planificación estratégica a fin de que la organización tenga la posibilidad de realizar cambios que beneficien a todo el equipo de trabajo.

Según Yáñez (2021), en su trabajo titulado planificación estratégica para incrementar la productividad y rentabilidad de la empresa Ledesma S.A.A.I., previo a la obtención del título de licenciado en administración, en la Universidad Siglo 21, menciona que a través de la búsqueda de información se pudieron realizar análisis tanto macro y micro, abordando distintas teorías que podrían ayudar a resolver la problemática que presenta la empresa estudiada.

Ante las distintas medidas que el gobierno tomó a causa de la pandemia del Covid-19, fue notorio cómo impactó negativamente la producción y las ventas decrecieron. Para resolver los distintos inconvenientes se hizo énfasis en incrementar nuevamente la productividad abriendo nuevos canales digitales para el aumento de la cartera de clientes de la empresa, la metodología aplicada a esta investigación es de tipo descriptiva, como conclusión se plantean objetivos estratégicos para desarrollar acciones pertinentes a la actividad que desempeña la organización que permita atraer clientes, mejorando la productividad y rentabilidad.

**Desarrollo de teorías y conceptos** en cuanto a las variables y dimensiones del proyecto de investigación.

#### ***Planeación estratégica.***

Según lo que expone Pacheco (2019), la planeación estratégica permite obtener el éxito empresarial tomando en cuenta que esto es aplicado a largo plazo, es necesario que exista un plan de crecimiento empresarial, mediante la creación e implementación de estrategias para lograr el cumplimiento de cada objetivo.

De acuerdo con el autor Baldeón (2020), la planeación estratégica es considerada una toma deliberada de decisiones empresariales los cuales tienen como propósito brindar

cambios a las organizaciones durante un largo periodo, permite que estas puedan visualizarse hacia el futuro, esto se lo conceptualiza como un proceso que permite determinar cuáles serían los mayores propósitos de la organización y las estrategias que mejor se ajustan para orientar a la adquisición y control de los recursos que disponen.

Con referencia a palabras del autor Peña (2021), la planeación estratégica permite a la organización centrarse en el sueño que desea lograr, para hacerlo realidad este debe decidir cuál es el mejor camino que debe tomar. Al aplicar una planeación eficaz para la organización se podrán evitar errores y reducir desperdicios, en el momento que todos y cada uno de los integrantes de la organización sabe hacia donde se dirige y cómo contribuirán para lograr cada uno de los objetivos, ya sea coordinando cada actividad y teniendo una administración eficiente con los recursos existentes.

### ***Filosofía empresarial.***

Según lo que expresa Tomalá, (2019), la filosofía empresarial da a conocer aquellos principios en los que se basa la organización, en cuanto a su misión, visión, objetivos, valores, culturas, estrategias entre otras variables que se consideran internas las mismas que demuestran a la sociedad la razón de ser de la organización, además, se considera como ventaja en las organizaciones debido a que este permite focalizarse hacia sus planes futuros.

En cuanto a palabras del autor Lozada & Hernández (2021), la filosofía empresarial radica en la cultura empresarial, se centra en tener una visión clara y una misión correctamente establecida que permitan a la organización tomar rumbos precisos para el crecimiento organizacional, teniendo en cuenta los objetivos y valores que destacan a la organización de otras, incluso definir el camino más idóneo para el surgimiento empresarial.

### ***Misión.***

Tal como expresa Domínguez (2012), la misión organizacional determina cual será la actividad específica que se deberá ejercer dentro del mercado competitivo en el que la organización se desenvuelve, esta se convierte en la razón de ser o existir de la organización, permite identificarse frente a las demás organizaciones que se encuentra en el entorno organizacional, se caracteriza por reflejar cuales son las actividades que realiza



la empresa, qué es lo que ofrece a su público, cuáles serían los principios a los que se basa la organización, cuáles son los intereses y las metas que se idealiza la organización.

### ***Visión.***

En cuanto a lo que expresa Solórzano & Alaña (2015), la visión es considerada una expresión concisa de la imagen que se desea para la organización en un futuro, esta sirve para marcar en el presente qué es lo que se debe conseguir, por lo tanto, la visión ayuda a establecer cuáles son los ideales organizacionales, es decir expresa cuáles son las aspiraciones y cómo se deben ajustar hacia el horizonte, hay que considerar que la visión es un concepto muy influenciado debido a los cambios y factores externos que se dan con el paso del tiempo.

### ***Objetivos Organizacionales.***

Empleando las palabras de Zapata & Vargas (2011), los objetivos organizacionales hacen referencia a la adecuación de estrategias que aplican las organizaciones para lograr las expectativas deseadas, éstas son determinadas en base al plan inicial de la empresa, además, de la dirección que desean seguir, de tal manera que los objetivos empresariales se derivan desde las funciones específicas de la empresa y su intento por alcanzar sus ideales en un mediano o largo plazo.

### ***Valores empresariales.***

Por otro lado, Pacheco & Cabrera (2020), menciona que los valores empresariales se refieren directamente a la ética empresarial, a la dirección por valores, teniendo en cuenta que las empresas emplean estrategias transparentes, debidamente responsables con el medio ambiente y la sociedad, se incentiva el desarrollo ético y profesional, se adapta a las nuevas tendencias y demuestra compromiso, para motivar e inspirar a su equipo de trabajo.

### ***Diagnóstico empresarial***

Como lo expresa Franco (2011), el diagnóstico empresarial hace énfasis en la orientación, precisar cada uno de los aspectos internos y externos de una organización y evaluar las alternativas que serían más viables, mismos que ayudarán a la organización a obtener mejores resultados, los cuales se consideran recursos fundamentales de las empresas, estos son: humanos, financieros, tecnológicos, y productivos.

Refiriéndome a las palabras de Forero & Castillo (2016), el diagnóstico empresarial se constituye como un examen previo analizando trayectorias pasadas, esto con respecto a las actividades a las que está destinada, se centra en el funcionamiento tanto técnico y organizativo, por ende, el diagnóstico empresarial permite evaluar la situación actual en la que se encuentra la empresa, dando así a conocer cuáles son los problemas centrales y las oportunidades que permitirán prosperar a la organización.

#### ***Análisis interno (MEFI).***

En cuanto a lo que expresa Montealegre (2018), considera que el análisis interno permite a la empresa tener conocimiento acerca de las fortalezas y debilidades encontradas en la investigación, se considera en base a los valores de ponderación asignados en el estudio, permite llegar a la toma de decisiones, de modo que, al pasar el tiempo se aplican herramientas idóneas para incrementar las fortalezas y establecer medidas que contrarresten las debilidades.

#### ***Análisis externo (MEFE).***

En cuanto a las palabras de Echeverría (2017), el análisis externo es fundamental para las organizaciones debido a que permite analizar las oportunidades o amenazas que se presentan en la organización, que, de alguna manera, alteren negativamente a la empresa, para esto se estudia el entorno y se manifiesta los posibles problemas que acogen a la compañía.

#### ***Matriz estratégica (FODA).***

Según Renata (2021), menciona que el análisis FODA, se basa en la recopilación de información relevante en cuanto a la situación del estado interno y externo de la organización, cuando la empresa detecta los puntos fuertes y débiles considera los elementos más importantes para desarrollar actividades que favorezcan a la filosofía empresarial y formular estrategias que promuevan el crecimiento empresarial.

#### ***Estrategias empresariales.***

Tomando como referencia las palabras de Barreno (2018), las estrategias empresariales son consideradas medios por los cuales se logran los objetivos en un plazo extenso, debido a que las estrategias de los negocios incluyen aspectos como la expansión geográfica, el desarrollo e innovación de los productos, una correcta penetración en el

mercado, reducciones en los costos de producción, la dirección en la que encaminan las estrategias es poder avanzar y cumplir con su misión.

Por otra parte, Slusarczyk & Morales (2016), menciona que las estrategias son concebidas como un patrón para la toma de decisiones, mediante la formulación y desarrollo de actividades que contribuyan al éxito empresarial, como son: llegar a fines deseables, tratar de contrarrestar posibles problemas, enfrentar desafíos y diseñar acciones coordinadas para el crecimiento empresarial.

#### ***Flujo de comunicación interna.***

Con respecto a las palabras de Iñaguazo (2020), la comunicación interna es un proceso dialectico que existe entre los miembros de una organización, es decir los empleados y directivos de una empresa.

#### ***Flexibilidad en el horario.***

En cuanto a las palabras de Ludeña (2019), la flexibilidad laboral es un punto de carácter crucial, se debe a que este influye en el desenvolvimiento del área laboral, que al aplicar una reducción de horas equitativa para cada colaborador se logra reflejar un mayor rendimiento interno, por lo tanto, la flexibilidad laboral se centra en el beneficio del personal a su cargo.

#### ***Recompensas laborales.***

Refiriéndome a palabras de Arca (2020), las recompensas laborales se fundamentan en la necesidad del trabajador por requerir un incentivo luego de haber realizado las labores de trabajo de manera correcta y oportuna, además, que las recompensas laborales contribuirían en el desempeño del trabajo a realizar y serviría como motivación para el equipo de trabajo.

#### ***Productividad laboral.***

De acuerdo con las palabras de Prada et al (2020), la productividad laboral es un proceso fundamental para que la organización obtenga un mayor poder competitivo, está ligado a la enseñanza y capacitación de los trabajadores, se incrementa el nivel de servicio, mediante la aplicación de procesos operacionales, existiendo de tal manera una cultura organizacional equilibrada.

En base a las palabras de Villón (2020), la productividad laboral se fundamenta en el rendimiento de la actividad en el área laboral que surge a través de los trabajos colectivos e individuales, existen múltiples técnicas para motivar a los trabajadores y obtener la mejora continua, por otra parte, se refiere a la eficacia en el desarrollo de actividades, el entusiasmo que presenta el trabajador y la eficiencia de los distintos procesos.

Refiriéndome a las palabras de Ruiz et al (2020), la productividad laboral radica en tres componentes importantes los cuales son: el conocimiento de las actividades laborales es decir que los empleados conocen los objetivos y metas que la organización desea alcanzar, saber cuáles son los procedimientos adecuados para el desarrollo de las funciones y asegurarse de que estas se encuentren alineadas a las metas propuestas.

#### ***Recursos humanos.***

Refiriéndome a lo que menciona Pérez et al (2019), los recursos humanos son elementos fundamentales para las organizaciones, debido a que se refiere al cumplimiento de los distintos roles de la actividad de trabajo cotidiano, implementa técnicas como la creatividad y la innovación, encaminados a cubrir las necesidades, con la aplicación de estas técnicas las organizaciones obtienen un crecimiento empresarial óptimo.

#### ***Retención del talento humano.***

De acuerdo con lo que menciona Parra & García (2020), retener al talento humano es considerado un reto para cada empresa debido a los recortes presupuestarios, de tal manera esto obliga a las empresas a escoger a los empleados más idóneos e indispensables para la supervivencia organizacional.

#### ***Rotación del personal.***

Como expresa Westfalia (2020), obtener un bajo nivel de rotación del personal es un factor clave para las organizaciones, debido a que se reconoce cual es el compromiso del personal y la estabilidad laboral, consiste en el porcentaje de trabajadores que abandonan sus puestos de trabajo en un determinado tiempo, terminando así la relación entre la organización y el empleado.

### ***Capacitación a los trabajadores.***

Desde la posición de Leyva et al (2020), la capacitación del personal permite el desarrollo de aptitudes de los miembros de la organización, permitiendo mejorar y obtener un crecimiento empresarial, el trabajador puede incrementar su conocimiento de tal manera que ejecutando acciones correctas se incrementará la productividad.

### ***Roles y actividades.***

Tomando en cuenta las palabras de Ramírez et al (2015), se establecen las actividades y funciones para el equipo de trabajo, los trabajadores realizan un conjunto de acciones destinadas a cumplir con las tareas laborales, representan métodos de cómo los líderes pueden ejecutar los roles estratégicos mejorando el rendimiento; por otra parte, por medio de la cultura organizacional se logra contribuir a la actitud que tiene el trabajador frente a la realización de las tareas, funciones y obligaciones, manteniendo un equipo comprometido en cumplir con los objetivos organizacionales.

Según Bracho (2005), los roles y actividades administrativas permiten a los trabajadores ser más productivos, se les designa responsabilidades de tal manera que se prioriza el trabajo, mediante estrategias el liderazgo aumenta la moral de los colaboradores, se debe obtener información clara entre el equipo de trabajo para un mejor manejo de responsabilidades y funciones a realizar.

### ***Roles estratégicos.***

De acuerdo con Mayorga & Vásquez (2016), los roles estratégicos permiten maximizar las utilidades, provee un servicio óptimo y permite la subsistencia en el mercado, además, diferencia a la organización de sus competidores.

### ***Liderazgo Empresarial.***

De acuerdo con Flores (2018), el liderazgo empresarial es un elemento fundamental que influye en el comportamiento de los trabajadores, de tal manera que busca integrar a los miembros del equipo, llevándolos así a lograr los objetivos establecidos, además, es necesario un estilo de liderazgo debido a que se establece un equilibrio sobre las necesidades existentes dentro de la organización.

### ***Cultura organizacional.***

Según lo que expone Gastezzi & Lalangui (2020), la cultura organizacional se comparte entre los miembros de una organización, influyendo en el comportamiento de estos, cada organización es diferenciada por sus costumbres y hábitos, también la manera en la que cada uno piensa, de modo que facilita el compromiso empresarial y el sentido de pertenencia.

### ***Clima laboral.***

De acuerdo con Prada et al (2020), el clima laboral hace referencia a la calidad del ambiente de trabajo que le es dado a los miembros de la organización, por consiguiente, el comportamiento repercute a través de la experiencia de los trabajadores mediante las características o cualidades que presentan.

Según Manchay (2020), el clima laboral es primordial para el desarrollo de las organizaciones, mucho más para aquellas organizaciones que se dirigen hacia la permanencia y mejoramiento del ambiente de trabajo, existen medidas que constituyen los valores institucionales, como son: los procesos, metas, objetivos, el comportamiento de los trabajadores y el desempeño de los miembros de la organización.

### ***Entorno laboral adecuado.***

Respecto a lo que menciona Agudelo et al (2021), el entorno laboral adecuado influye en que tanto trabajadores como jefes colaboren en los procesos y desarrollo de actividades que mejoren las condiciones laborales, es decir proteger la salud del equipo de trabajo, el bienestar y su seguridad, además, promover la sustentabilidad haciendo énfasis en los indicadores como la seguridad laboral, que se deriva del espacio físico y las condiciones en las que se realizan las actividades.

### ***Relaciones interpersonales.***

Ante lo que menciona Chuctaya & Mendoza (2020), las relaciones interpersonales son aquellas que se establecen entre los miembros de una organización, donde existe la integración y desarrollo de interacciones entre dos o más personas, es fundamental que las relaciones humanas intervengan en cada proceso y se integren.

### ***Motivación laboral***

Según Meneses & Mejía (2022), en la motivación laboral interviene el estado de ánimo de los trabajadores, hace más visible la dinamización de la conducta de los trabajadores, por medio de la motivación se logra implicar a los empleados a ofrecer mayor rendimiento laboral con el fin de lograr los objetivos empresariales y obtener reconocimiento por su buen desempeño, un trabajador motivado estará enfocado en las actividades designadas, en consecuencia, propicia un clima laboral adecuado.

### **Fundamento legal.**

Existen muchas asociaciones dedicadas a realizar esta actividad, para ellos es necesario que cuenten con diferentes leyes, normas, reglamentos, resoluciones entre otras que permitan regular la operatividad en la organización.

En cuanto a la **Constitución de la República del Ecuador** dispone:

**“Art. 54.-** Las personas o entidades que presten servicios públicos o que produzcan o comercialicen bienes de consumo, serán responsables civil y penalmente por la deficiente prestación del servicio, por la calidad defectuosa del producto, o cuando sus condiciones no estén de acuerdo con la publicidad o con la descripción que incorpore.

Las personas serán responsables por la mala práctica en el ejercicio de su profesión, arte u oficio, en especial aquella que ponga en riesgo la integridad o la vida de las personas) (p. 27)

En la sección octava se menciona acerca del **Trabajo y la Seguridad Social.**

**“Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución de La República Del Ecuador, 2008)

En la sección séptima de la Constitución de la República del Ecuador (Constitución de La República Del Ecuador, 2008) hace referencia a la **Política Comercial.**

**Art 304.-** La política comercial tendrá los siguientes objetivos: 1. Desarrollar, fortalecer y dinamizar los mercados internos a partir del objetivo estratégico establecido en el Plan Nacional de Desarrollo. 2. Regular, promover y ejecutar las acciones correspondientes para impulsar la inserción estratégica del país en la economía mundial. 3. Fortalecer el aparato productivo y la producción nacional. 4. Contribuir a que se garanticen la soberanía alimentaria y energética, y se reduzcan las desigualdades internas. 5. Impulsar el desarrollo de las economías de escala y del comercio justo. 6. Evitar las prácticas monopólicas y oligopólicas, particularmente en el sector privado, y otras que afectan el funcionamiento de los mercados. (p. 142)

En cuanto al (Reglamento General a La Ley de Cooperativas, 1966) indica lo siguiente:

**Art. 77.-** Cooperativas pesqueras son las formadas por pescadores, con el objeto de mejorar los sistemas de pesca e industrialización y comercialización en común el pescado. (p. 15)

**Art. 108.-** La Confederación Nacional de Cooperativas tendrá los siguientes fines:  
Orientar el movimiento cooperativo nacional hacia una política de unificación; b) Organizar departamentos especializados para el estudio y planificación de las actividades educativas, económicas y financieras de sus afiliados; f) Asesorar a las autoridades el apoyo para la solución de las necesidades sociales, económicas y educacionales del movimiento cooperativo; j) Organizar el Congreso Nacional de Cooperativas. (p. 19)

### **Título VIII**

#### **Fomento y supervisión.**

**Art. 120.-** Son atribuciones del Consejo Cooperativo Nacional:

Promover el desarrollo de movimiento cooperativo nacional;

c) Establecer políticas y línea de acción que deberá seguir el movimiento cooperativo, para que sea ejecutado por los organismos respectivos; d) Coordinar



los programas de las distintas entidades nacionales y extranjeras que promuevan el desarrollo del movimiento cooperativo; e) Formular el plan nacional de fomento cooperativo.(p. 21)

**Art. 121.-** La Dirección Nacional de Cooperativas del Ministerio de Previsión Social tendrá las siguientes atribuciones:

Aprobar los planes de trabajo de todas las organizaciones cooperativas, reformarlos o vetarlos si fuere del caso;

Formular y presentar a la aprobación del Ministerio de Previsión Social los reglamentos especiales que juzgare indispensable expedir para la aplicación de la ley. (p. 22)

En el **Reglamento de la cooperativa y asociaciones de pescadores artesanos** se menciona lo siguiente:

**Art 2.-** Las cooperativas y asociaciones a que se refiere el artículo anterior, gozaran de los beneficios generales y específicos que concede la ley a las empresas clasificadas en la categoría “A”, previo el trámite previsto en el Reglamento y en base exclusivamente a su plan de actividades y financiamiento.(p. 1)

**Art 3.-** Las cooperativas y asociaciones de pescadores artesanos, para gozar de los antedichos beneficios, cumplirán los requisitos siguientes:

Disponer de los equipos, accesorios, implementos y artes de pesca necesarios para su actividad; Destinar la totalidad de sus capturas a la elaboración de productos de consumo humano, sea mediante propio procedimiento y comercialización o por venta a las industrias establecidas en el país; (p. 1)

**Art 7.-** El ministerio de recursos naturales y energéticos propenderá a la sistemática capacitación de los pescadores artesanos; y, a este efecto determinará los cupos anuales y obligatorios de participación en las actividades de capacitación y perfeccionamiento que sobre la materia se realicen por cuenta del estado, en favor de las organizaciones a que se refiere este reglamento. Además, contemplara en el presupuesto del ministerio, una partida para becas destinadas a costear la

asistencia de un adecuado número de pescadores artesanos a cursos regulares. (p. 2)

**Art 13.-** El ministerio de recursos naturales y energéticos contará necesariamente, con la participación de las cooperativas y asociaciones de pescadores artesanos y sus organismos de integración, en la formulación y evaluación de los proyectos específicos que les concierna. (p. 2)

De tal manera se menciona en el (Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005, 2005) los siguiente:

**Art. 3.-** Libertad de trabajo y contratación. El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado. (p. 2).

**Art. 8. –** Contrato individual. – contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (p. 4)

**Art. 9.-** Concepto de trabajador. – la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.(p. 7)

**Art 10.-** Concepto del empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fue, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. (p. 7)

Por otra parte, en la (Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, 2011)

## Capítulo I

Habla sobre las formas de organización de la Economía Popular y Solidaria.

**Art 8.-** Formas de organización. – Para efectos de la presente ley, integran la Economía Popular y Solidaria se constituirán como personas jurídicas, previo el cumplimiento de los requisitos que contemplara el Reglamento de la presente Ley. (p. 4)

En la sección 3:

De las Organizaciones del Sector Cooperativo.

**Art 21.-** Sector Cooperativo. – Es en conjunto de cooperativas entidades como sociedades de personas que se han unido en forma voluntaria para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales en común, mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática, con personalidad jurídica de derecho privado e interés social. (p. 6)

**Art 24.** – Cooperativa de producción. – son aquellas en las que sus socios se dedican personalmente a actividades productivas lícitas, en una sociedad de propiedad colectiva y manejada en común, tales como, agropecuarias, huertos familiares, pesqueras, artesanales, industriales, textiles. (p. 7)

**Art 32.** – Estructura interna. – Las cooperativas contarán con una Asamblea General de socios o de Representantes, un consejo de Administración, un Consejo de Vigilancia y una gerencia, cuyas atribuciones y deberes, además, de las señaladas en esta ley, contarán en su Reglamento y en el estatuto social de la Cooperativa. En la designación de los miembros de estas instancias se cuidará de no incurrir en conflictos de intereses. (p. 8)

**Art 45.** - Gerente. – El gerente es el representante legal, judicial y extrajudicial de la cooperativa siendo de libre designación y remoción por parte del consejo de administración será responsable de la gestión y su administración integral, de conformidad con la Ley, su reglamento y el estatuto social de la cooperativa. (p. 9)

Por otra parte, se presenta el (Reglamento a La Ley Orgánica de La Economía Popular y Solidaria, 2012)

**Art 7.** – Requisitos operativos. – Las cooperativas a través de su presidente provisional, además de los requisitos exigidos a las asociaciones presentaran los siguientes documentos:

1. Estudio técnico, económico y financiero que demuestre la viabilidad de constitución de la cooperativa y plan de trabajo; 2. Declaración simple efectuada y firmada por los socios de no encontrarse incursos en impedimento para pertenecer a la cooperativa; y, 3. Informe favorable de la autoridad competente, cuando de acuerdo con el objetivo social, sea necesario. Para el caso de cooperativas de transporte se contará con el informe técnico favorable emitido por la Agencia Nacional de Transito o la autoridad que corresponda. (p. 3)

#### Capítulo IV

**Art. 44.** – Atribuciones y responsabilidades. – Son atribuciones y responsabilidades del Gerente:

Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial de la cooperativa de conformidad con la ley, este reglamento y el estatuto social de la misma; Proponer al consejo de administración las políticas, reglamentos y procedimientos necesarios para el buen funcionamiento de la cooperativa; Presentar al consejo de administración el plan estratégico, el plan operativo y su proforma presupuestaria; los dos últimos máximos hasta el treinta de noviembre del año en curso para el ejercicio económico siguiente; Responder por la marcha administrativa, operativa y financiera de la cooperativa e informar mensualmente al consejo de administración; Contratar, aceptar renunciar y dar por terminado el contrato de trabajadores cuya designación o remoción no corresponda a otros organismos de la cooperativa y de acuerdo con las políticas que fije con el consejo de administración; Diseñar y administrar la política salarial de la cooperativa, en base a la disponibilidad financiera; (p. 14)

**Art 84.** – Cooperativas de propietarios. – Son aquellas en las que sus socios, choferes profesionales, mantienen la propiedad de los vehículos destinados al servicio. (p. 23)

De acuerdo con el (Plan Nacional de Desarrollo Creando Oportunidades, 2021)

Objetivos del eje económico

**Objetivo 1:** incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales.

La mejor política social es la creación de empleo. Sin embargo, el papel del gobierno se limita a la creación de las condiciones adecuadas para que el sector privado sea el responsable de la creación de empleos, para esto es esencial la existencia de una economía de libre mercado.

Un componente importante de una economía libre es el sistema de precios. Los precios juegan un rol fundamental: coordinan las acciones de miles de personas, que persiguen sus propios objetivos, comunicando los cambios en el conocimiento popular que cada uno de ellos posee sobre la disponibilidad y usos potenciales de los recursos. Es decir, los precios de la economía terminan causando serias distorsiones que afectan a los consumidores. Cuando se fijan precios “oficiales” por encima del valor de mercado la consecuencia no intencionada es la sobreproducción de bienes con la esperanza de venderlos a precios artificialmente altos. Sin embargo, esto termina ocasionando que los precios de dichos bienes terminen bajando debido al excesos de oferta. por el contrario, cuando se fijan precios mínimos se generan incentivos para no producir cantidades suficientes de esos bienes, produciendo escasez y por consecuencia el incremento de los precios.

El segundo elemento para tener economía libre es la competencia. El mercado se basa en el principio de igualdad de oportunidades, no pueden existir empresas que reciban privilegios especiales del gobierno y cada una debe innovar y poner todos sus esfuerzos para satisfacer constantemente a los consumidores si quieren prosperar.

La defensa de la propiedad privada es otro fundamento de mercado libre. Solo cuando las personas tienen garantizado el respeto a su propiedad estas pueden usarla para la creación de riqueza. En este sentido, el estado tiene la obligación de hacer respetar la propiedad privada. Por esto, el gobierno del encuentro promoverá

una economía de libre mercado y abierta al mundo, fiscalmente responsable para lograr un crecimiento sostenible y generar oportunidades de empleo. Esta es la mejor forma de crear oportunidades para todos y mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos, considerando las diversidades de género, intergeneracional, pueblos y nacionalidades y grupos de atención prioritaria.

En lo que se refiere al emprendimiento, se precisa eliminar tramites innecesarios, propiciar capacitación y acceso a condiciones óptimas de financiamiento, tomando en cuenta la interacción que debe existir entre la academia, la empresa y los diferentes niveles de gobierno. Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGTBI+. (p. 30)

Objetivos del Eje Seguridad Integral.

**Objetivo 9.** Garantizar la seguridad ciudadana, orden público y gestión de riesgos.

La defensa nacional, protección interna y orden público son competencias exclusivas del estado que garantizan una convivencia pacífica y segura a los ecuatorianos. Lo anterior tiene como objetivo prevenir las formas de violencia y la discriminación, la seguridad integral busca garantizar la protección de los derechos humanos mediante políticas y acciones integradas. En este contexto, la seguridad ciudadana requiere una solución integral en varios ámbitos. Para ello, se planearán políticas de seguridad enfocadas a erradicar la delincuencia como, el crimen organizado interno y transnacional; la seguridad vial y; el tráfico ilegal de drogas, de armas de fuego y el terrorismo en todas sus formas.

En este contexto, se fortalecerá el sistema penitenciario a través de la implementación de políticas direccionadas a la profesionalización y el incremento de guías penitenciarios. Para este último, se reinsertará socialmente a las personas privadas de la libertad, brindando atención prioritaria y especializada. Se busca fortalecer la gestión de riesgo identificando aquellos riesgos que afecten al territorio ecuatoriano, generar la difusión de información oportuna y coordinar las

acciones pertinentes a fin de prevenir, enfrentar y mitigar los riesgos. Esto conlleva a plantear medidas de prevención, reducción, preparación y atención de desastres de manera oportuna por parte del estado.

De esta manera, se desarrolla un abordaje integral de la seguridad ciudadana que nos permitirá resolver los problemas de inseguridad, desde un enfoque preventivo y oportuno. Para ellos se diseñó el presente objetivo, mismo que aborda la seguridad en cuatro políticas que abarcan las temáticas que afectan el orden público y sus principales conflictos. Fortalecer la protección interna, el mantenimiento y control del orden público, que permita prevenir y erradicar los delitos conexos y la violencia en todas sus formas, en convivencia con la ciudadanía en el territorio nacional y áreas jurisdiccionales.

Fortalecer la seguridad de los sistemas de transporte terrestres y aéreo, promoviendo ambientes seguros. Impulsar la reducción de riesgo de desastres y atención oportuna a emergencias ante amenazas naturales o antrópicas en todos los sectores y niveles territoriales. (p. 48)

## **Capítulo II. Metodología**

Dentro del Marco Metodológico se podrán evidenciar los distintos métodos aplicados en la investigación.

### **Diseño de la investigación**

La presente investigación tuvo un alcance descriptivo con un diseño no experimental debido a que se realizó un diagnóstico interno, describiendo así, situaciones y eventos que se dan en el área laboral. Se definieron las variables para generar resultados confiables, que muestra de forma precisa aspectos importantes y relevantes del objeto de estudio, además, tuvo como objetivo proporcionar información y comprender los problemas a los cuales se enfrenta la organización.

Por otra parte, el enfoque utilizado es cualitativo, debido a que permite obtener una información más holística y concerniente al tema de estudio, por lo cual se pudo indagar sobre las prácticas de los sujetos, descubrir comportamientos del individuo o grupo en un determinado espacio, examinando de tal manera los sucesos o gestiones administrativas de la cooperativa, por otra parte, también se fundamenta por ser una investigación interpretativa que ayudan a la construcción de conocimientos.

Además, cuantitativo debido a que existió el uso de técnicas e instrumentos de recolección de datos que permiten medir objetivamente, obtener análisis y resultados estadísticos de las variables de estudio, de esta manera se llevó a cabo procedimientos para la búsqueda de información confiable y verificable, para llegar a conclusiones claras sobre el tema de investigación.

### **Método de la investigación.**

Se aplicó el método inductivo debido a que se recopila información verídica de la situación actual de la empresa objeto de estudio, se establecen principios que van desde particularidades observadas, contribuye a la ampliación de conocimientos de la situación real de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, debido a lo cual, es preciso plantear la inducción con fines científicos, observando el fenómeno de interés, encontrando de esta manera resultados reveladores que van de lo particular a lo general.



Por otra parte, también se adhiere a la investigación el método analítico debido a que este aporta al proceso de investigación, determinando el comportamiento de las variables de estudio, ayudando así en la observación del fenómeno de estudio, como se origina, las causas, y los efectos de la situación en la que se encuentra la cooperativa.

### **Población.**

El número de población de estudio está constituida por el presidente de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, los socios y demás trabajadores que integran esta organización la mayoría son de sexo masculino y un porcentaje menor de sexo femenino, además, lo integran personas mayores de 18 años que pertenecen a distintas áreas de la organización.

**Tabla 1**

*Población*

| Cargo                 | Cantidad |
|-----------------------|----------|
| Presidente            | 1        |
| Socios y Trabajadores | 33       |
| Total                 | 34       |

En este caso al contar con una población finita se procede a realizar la investigación mediante un censo en la que implica realizar dicho estudio a todos los trabajadores de la cooperativa de producción pesquera Santa Rosa, los cuales deben estar correctamente definidos, para esto se asume un total de 33 trabajadores. Por tal motivo, se descarta toda posibilidad de realizar una investigación basada en muestreo.

### **Recolección y procesamiento de datos.**

Al ser una investigación de enfoque cuantitativo y cualitativo, las técnicas utilizadas para este estudio y la recopilación de datos fue la encuesta, permite recolectar la información mediante la utilización de cuestionarios de preguntas y la entrevista mediante la guía de preguntas, por lo que se logró obtener información precisa de las situaciones enmarcadas de la cooperativa artesanal de pescadores “Santa Rosa” mediante las variables de estudio.

Por consiguiente, la encuesta se aplicó a 33 trabajadores de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, de esta manera se realizaron 20 preguntas construidas con base a criterios efectuados en cuanto a las variables de estudio, planeación estratégica y productividad laboral, las preguntas están planteadas mediante la escala de Likert, su finalidad es conocer la situación de la cooperativa desde la perspectiva del trabajador. Por otra parte, se elaboraron 11 preguntas para realizar la respectiva entrevista al presidente de la Asociación a fin de recopilar información veraz que permita establecer un criterio propicio basado en la realidad que vive la organización.

### ***Prueba piloto.***

La prueba piloto se realizó con un total de 10 trabajadores para obtener la fiabilidad de la investigación, para esto se realizó el proceso en el programa SPSS, considerando la escala de Likert para identificar si la presente investigación es viable dando como resultado lo siguiente:

**Tabla 2**

*Resumen de procesamiento del caso*

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 10 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>s</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 10 | 100,0 |

Además, se observan los datos de las estadísticas de fiabilidad de los resultados de la encuesta mediante el alfa de Cronbach que recalca que la investigación es evidentemente confiable para su aplicación.

**Tabla 3**

*Estadísticas de fiabilidad*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,756             | 18             |

### **Capítulo III. Resultados y discusión**

#### **Análisis de datos (cualitativo, cuantitativo)**

#### **Entrevista dirigida a la directiva de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa.**

**Tema:** Planeación estratégica y productividad laboral de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022.

#### **¿De qué manera la misión/visión contribuye a la retención de personal en la cooperativa?**

Brindarle y darles a conocer a los trabajadores sobre lo que la cooperativa espera lograr a futuro, haciendo que se emerjan las potencialidades de las actividades laborales para que estos demuestren sus capacidades, hará que permanezcan en sus áreas destinadas aprovechando al máximo el trabajo desempeñado.

#### **¿Cómo inciden los objetivos de la cooperativa en la elaboración de un plan de capacitación para el personal?**

Para el personal de la cooperativa buscamos los temas específicos que más hacen falta al equipo de trabajo y a quienes de una u otra manera de forma indirecta contribuyen en la administración de la cooperativa, entonces para nosotros es necesario que, establecido los objetivos, se puedan crear planes de capacitación referentes a las áreas que se deban mejorar, para así fortalecerlas.

#### **¿Cuáles son los valores institucionales de la cooperativa?**

La cooperativa en el ejercicio de sus actividades cumple con principios como el control democrático entre los miembros, la cooperación motiva el trabajo en equipo y el compromiso de cada uno de los que conforman la cooperativa con el fin de poder sobrellevar las actividades para que exista una mejor armonía y buena comunicación.

#### **¿De qué manera los valores institucionales influyen en el bajo nivel de rotación de personal?**

Los valores son parte fundamental de la organización quienes no se sujetan y no se apegan a estos valores prácticamente no tienen cabida en la organización, debido a que se necesita personal que esté conectado a cada uno de estos valores para que se puedan cumplir con las disposiciones y por ende existirá un bajo nivel de ausentismo por parte de los trabajadores. Además, incide en que la organización se fortalezca tanto ética como moral y tratan de conllevar a que esa imagen siempre prevalezca.

**¿De qué manera la identificación de fortalezas y debilidades contribuye al establecimiento de roles estratégicos en la cooperativa?**

En el contacto y el trabajo en equipo, en la organización cada uno de los miembros analiza y trata de solucionar o amortiguar aquellas debilidades, y buscar las alternativas viables para que esas debilidades puedan convertirse en fortalezas, alegando que, a través de la consecución de esto, se puedan establecer roles estratégicos que promuevan el buen manejo de las actividades cotidianas de la organización.

**¿De qué manera la identificación de oportunidades y amenazas influye en el liderazgo de la cooperativa?**

Esta es una organización que se arma en equipo, al identificar las oportunidades que nos ofrece, podemos buscar las mejores alternativas para mejorar nuestra asociación, tratando de erradicar las amenazas que existen como lo son nuestra competencia. De tal modo que al conocerlas podemos marcar un estilo de liderazgo y optimizar cada proceso laboral, la cooperativa se orienta a implementar distintos mecanismos de trabajo colaborativo y con líderes participativos.

**¿Aplica la cooperativa la herramienta de análisis matriz FODA?**

Sí, aplicamos en todas sus partes porque de ello y con ello vamos viendo si la cooperativa está logrando lo que se espera, además, mejoramos aquellos aspectos negativos que la organización considera que se deban optimizar y así tener una información más clara y precisa de cómo se encuentra la organización actualmente.

**¿Considera usted que la realización de un análisis FODA enriquece la cultura organizacional de la Cooperativa?**

Completamente seguro, debido a que el análisis FODA, brinda a la organización información concreta, la estructura de lo que se puede y no se debe hacer, lo que debe atacar y de lo que la organización debe protegerse, los miembros de la organización se caracterizan por su forma de ser y en base a las creencias y vivencias dentro del mismo se logra obtener una identidad cultural que los hace únicos.

**¿De qué manera la comunicación interna contribuye a las relaciones interpersonales de la cooperativa?**

Es parte fundamental de la organización si no hay comunicación interna prácticamente existe un desbalance y un ambiente no apropiado para poder desarrollar cualquier propósito que se requiera cumplir, debido a la inestabilidad que puede ocasionar el no tener un equipo de trabajo que se vincule con los demás, que proponga soluciones a problemas o brinde la ayuda que se requiera.

**¿De qué manera la flexibilidad de horarios de trabajo contribuye a mantener un entorno laboral adecuado en la cooperativa?**

Es indispensable porque no debemos exigirles a los trabajadores más bien la capacidad de cada trabajador se merma en el rendimiento, por eso, es importante tener un equipo de trabajo que logre cumplir con cada actividad, que permiten tener un ambiente de trabajo cálido y adecuado, que se sientan a gusto y más que nada favorezca al desarrollo y progreso de la organización.

**¿De qué manera las recompensas a trabajadores influyen en la motivación laboral de la cooperativa?**

Esta parte es fundamental para la cooperativa, motivar a aquellos que realmente dan todo de si para lograr desarrollar y fortalecer la asociación, además, se obtiene un balance entre los miembros de la cooperativa. El incentivo o la premiación a cada uno de ellos va a motivar a todo el equipo para que vean a la cooperativa como una organización, el reconocer sus labores más que nada les hace percibir y sentir que forman parte de una familia

### Análisis de resultados de la encuesta.

#### Encuestas aplicadas a los empleados de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa.

#### Datos personales:

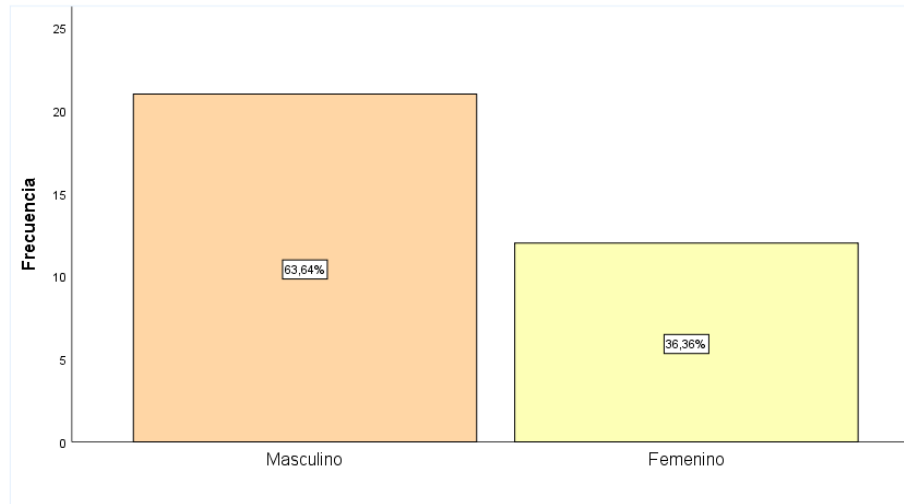
**Tabla 4**

*Género de los trabajadores encuestados.*

| Escala    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Masculino | 21         | 63,6       | 63,6              | 63,6                 |
| Femenino  | 12         | 36,4       | 36,4              | 100,0                |
| Total     | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 1**

*Género de los trabajadores encuestados de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena año 2022*



Respectos a los datos obtenidos de la figura uno, indica que la cooperativa registra trabajadores de género masculino, indicador que supera al registro de trabajadores de género femenino, entonces faltaría incrementar el número de trabajadores de sexo femenino, de esta manera promover la igualdad de oportunidades para así tener participación de mujeres en el equipo de trabajo.

## Datos personales:

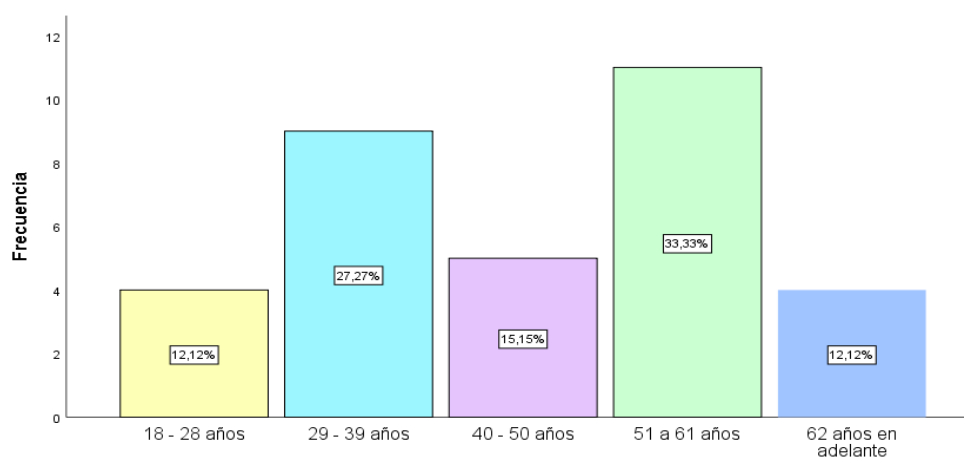
**Tabla 5**

*Edad de los trabajadores encuestados*

| Escala              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| 18 - 28 años        | 4          | 12,1       | 12,1              | 12,1                 |
| 29 - 39 años        | 9          | 27,3       | 27,3              | 39,4                 |
| 40 - 50 años        | 5          | 15,2       | 15,2              | 54,5                 |
| 51 a 61 años        | 11         | 33,3       | 33,3              | 87,9                 |
| 62 años en adelante | 4          | 12,1       | 12,1              | 100,0                |
| Total               | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 2**

*Edad de los trabajadores encuestados de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena año 2022*



La figura 2 indica que el mayor porcentaje corresponde a los trabajadores de edad adulta, a diferencia de los otros rangos, que evidencian edades menores, por otra parte, existen cifras considerables de trabajadores en edad media, para la cooperativa es una ventaja contar con personal de distintas edades, lo que significa también diversidad de ideas que aportan en la planificación de las actividades de trabajo.

Pregunta 1. ¿Se logra identificar con la misión y visión de la institución?

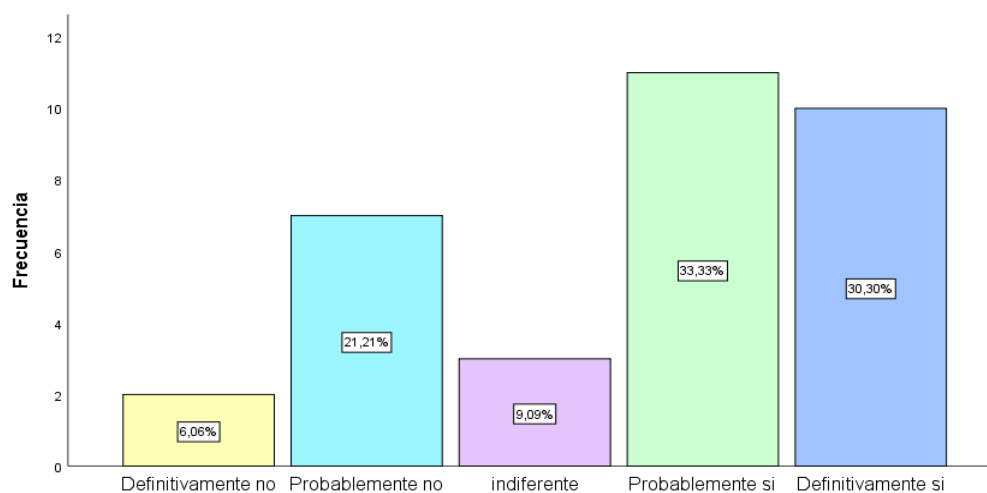
**Tabla 6**

*Conocimiento de los trabajadores acerca de la Misión y Visión.*

| Escala             | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Definitivamente no | 2          | 6,1        | 6,1               | 6,1                  |
| Probablemente no   | 7          | 21,2       | 21,2              | 27,3                 |
| indiferente        | 3          | 9,1        | 9,1               | 36,4                 |
| Probablemente si   | 11         | 33,3       | 33,3              | 69,7                 |
| Definitivamente si | 10         | 30,3       | 30,3              | 100,0                |
| Total              | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 3**

*Conocimiento de los trabajadores acerca de la Misión y Visión de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



Con respecto a los datos de la figura número 3, un mayor porcentaje de los trabajadores consideran que probablemente sí se identifican con la misión y visión de la cooperativa, sin embargo, entre las demás categorías existen un porcentaje que definitivamente no se identifica con la misión y visión de la organización objeto de estudio, en consecuencia, no se labora en función de las expectativas de la cooperativa.



Pregunta 2. ¿Considera usted que sus actividades son parte de la misión y visión de la Cooperativa?

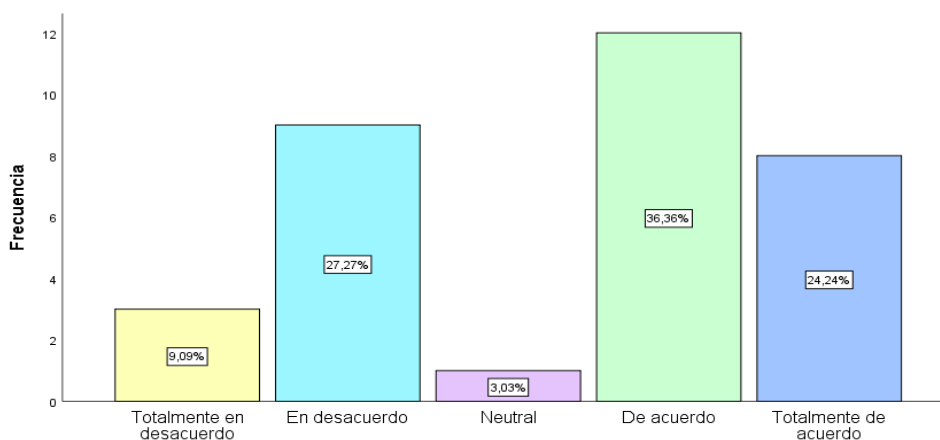
**Tabla 7**

*Actividades realizadas forman parte de la Misión y Visión*

|                          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 3          | 9,1        | 9,1               | 9,1                  |
| En desacuerdo            | 9          | 27,3       | 27,3              | 36,4                 |
| Neutral                  | 1          | 3,0        | 3,0               | 39,4                 |
| De acuerdo               | 12         | 36,4       | 36,4              | 75,8                 |
| Totalmente de acuerdo    | 8          | 24,2       | 24,2              | 100,0                |
| Total                    | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 4**

*Actividades realizadas forman parte de la Misión y Visión de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



Respecto a los datos de la figura 4, un porcentaje mayoritario de trabajadores está de acuerdo en que las actividades que desempeñan sí son parte de la misión y visión de la cooperativa, que contribuyen a la consecución de lo que se propone la cooperativa, por otra parte, existen varios trabajadores que tienen una posición neutral, debido al desconocimiento sobre la misión y visión de la cooperativa

Pregunta 3. ¿Cree usted que el cumplimiento de la misión contribuye a la retención del talento humano de la cooperativa?

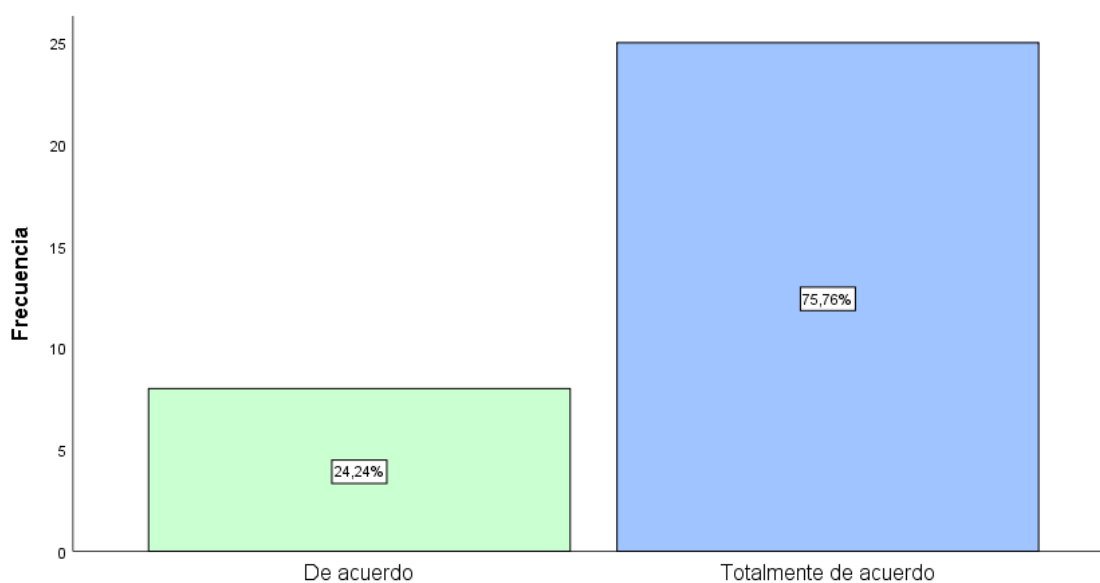
**Tabla 8**

*Cumplimiento de la Misión.*

| Escala                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo            | 8          | 24,2       | 24,2              | 24,2                 |
| Totalmente de acuerdo | 25         | 75,8       | 75,8              | 100,0                |
| Total                 | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 5**

*Cumplimiento de la Misión de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



Según los datos ilustrados en la figura 5, la mayoría de los trabajadores está totalmente de acuerdo en que el cumplimiento de la misión contribuye a la retención del talento humano, ya que se sienten motivados y comprometidos con el desempeño de sus actividades y con la cooperativa, por otro lado, un porcentaje menor está medianamente de acuerdo con las cuestiones mencionadas anteriormente.

Pregunta 4. ¿Cree usted que el fiel cumplimiento de sus actividades y tareas contribuye al alcance de la visión de la cooperativa?

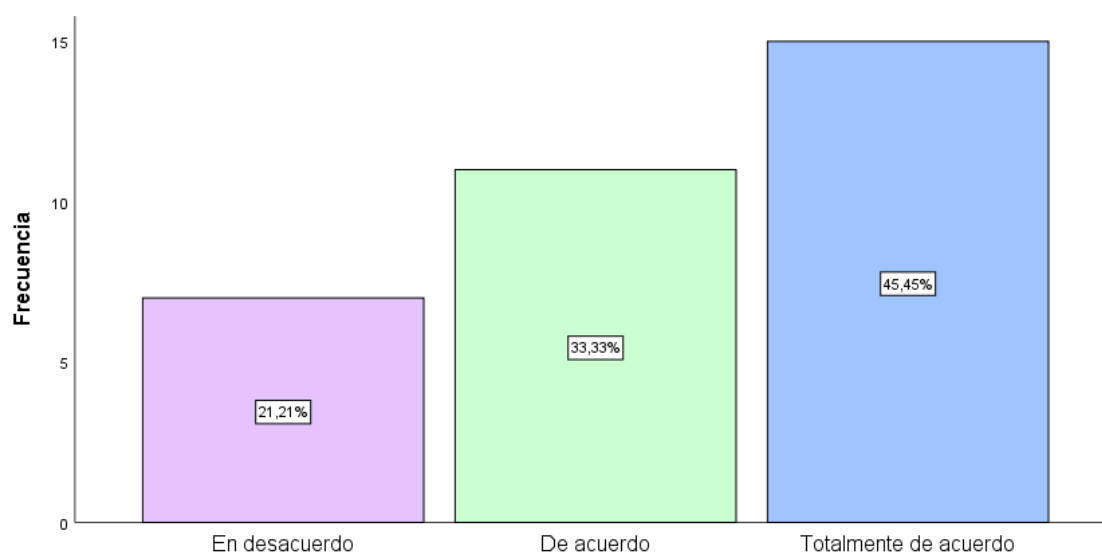
**Tabla 9**

*Visión de la Cooperativa*

| Escala                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| En desacuerdo         | 7          | 21,2       | 21,2              | 21,2                 |
| De acuerdo            | 11         | 33,3       | 33,3              | 54,5                 |
| Totalmente de acuerdo | 15         | 45,5       | 45,5              | 100,0                |
| Total                 | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 6**

*Visión de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



Es evidente en la figura 6, la mayoría de los trabajadores está totalmente de acuerdo que el fiel cumplimiento de las actividades y tareas contribuye al alcance de la misión de la cooperativa, por otra parte, un porcentaje menor está en desacuerdo con la idea del fiel cumplimiento de la visión, se deduce que este segmento del personal no interpreta claramente el significado del factor visión en lo administrativo.

Pregunta 5. ¿Considera usted que los objetivos de la cooperativa orientan la elaboración de un plan de capacitación para el personal de la cooperativa?

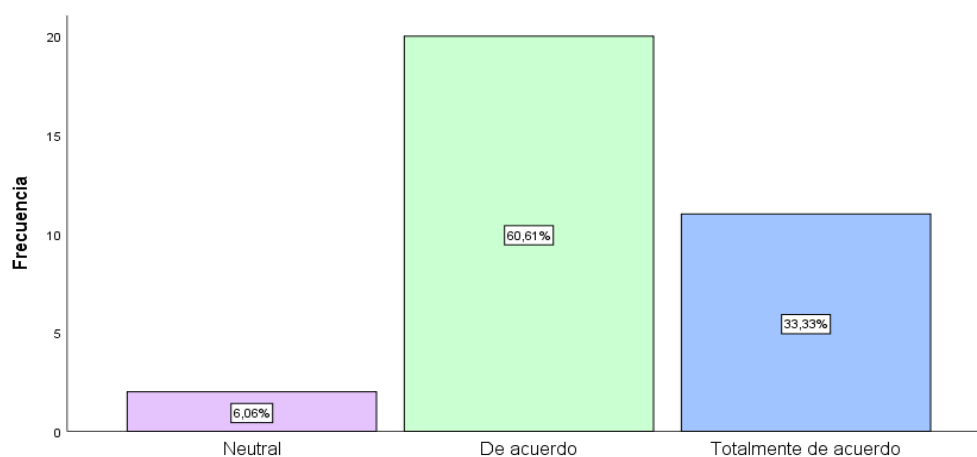
**Tabla 10**

*Objetivos de la Cooperativa.*

| Escala                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Neutral               | 2          | 6,1        | 6,1               | 6,1                  |
| De acuerdo            | 20         | 60,6       | 60,6              | 66,7                 |
| Totalmente de acuerdo | 11         | 33,3       | 33,3              | 100,0                |
| Total                 | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 7**

*Objetivos de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



Según los datos de la figura 7, la mayoría de los trabajadores está de acuerdo en que los objetivos de la cooperativa orientan la elaboración de un plan de capacitación para el personal, ya que consideran factible la actualización de aquellos conocimientos y estos a su vez permiten la optimización en el desarrollo de actividades y tareas, por el contrario, un menor porcentaje de los trabajadores piensan neutralmente.

Pregunta 6. ¿Identifica usted los valores institucionales de la cooperativa?

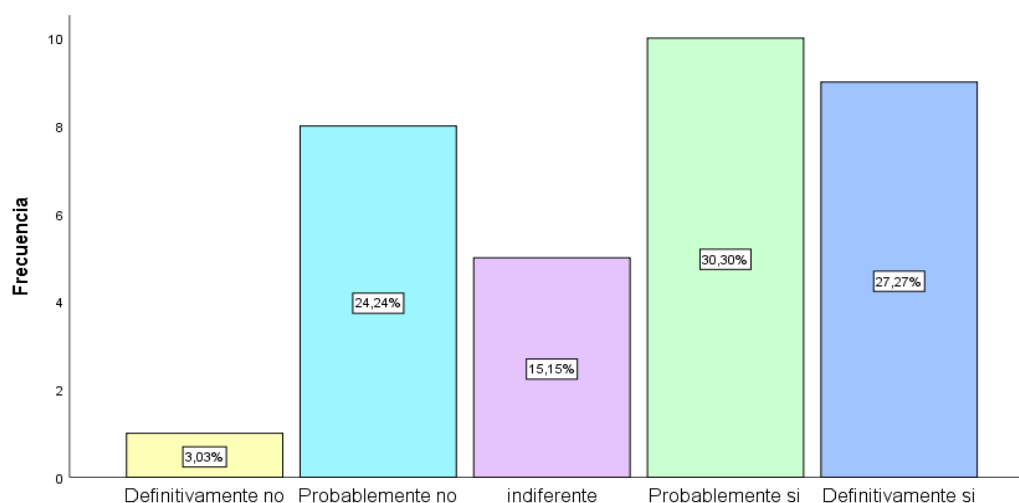
**Tabla 11**

*Valores institucionales*

| Escala             | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Definitivamente no | 1          | 3,0        | 3,0               | 3,0                  |
| Probablemente no   | 8          | 24,2       | 24,2              | 27,3                 |
| Indiferente        | 5          | 15,2       | 15,2              | 42,4                 |
| Probablemente si   | 10         | 30,3       | 30,3              | 72,7                 |
| Definitivamente si | 9          | 27,3       | 27,3              | 100,0                |
| Total              | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 8**

*Valores institucionales de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



Según la figura 8, la mayoría de los trabajadores consideran que probablemente sí se identifican con valores institucionales, teniendo compromiso con la comunidad para realizar buenas gestiones fundamentadas en la ética de la cooperativa, en cambio, un mínimo porcentaje desconoce los principios y valores de la institución, por lo que es necesario socializarlos con todo el personal.

Pregunta 7. ¿Considera usted que los valores institucionales contribuyen a obtener un bajo nivel de rotación del personal de trabajadores?

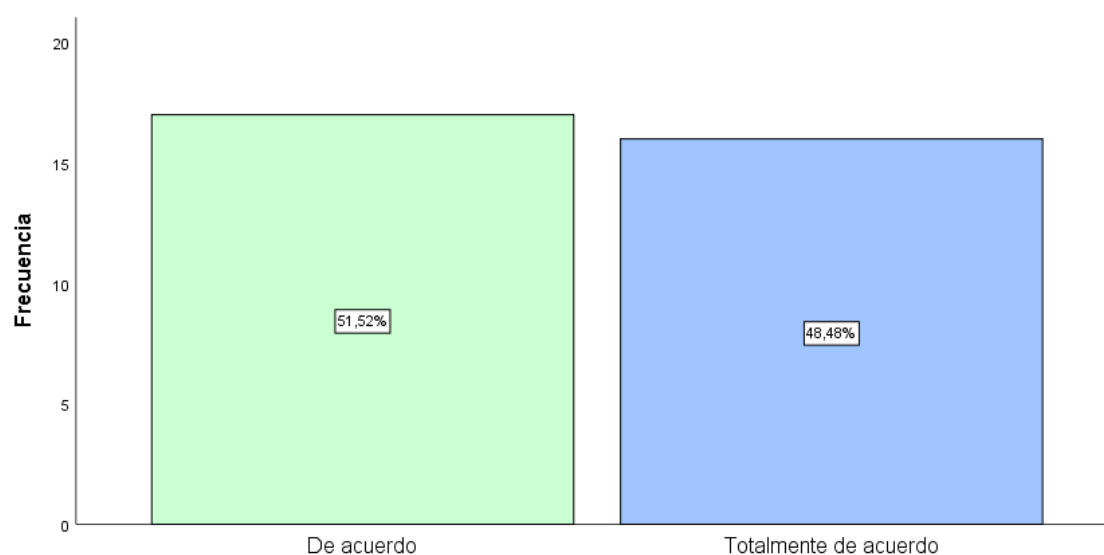
**Tabla 12**

*Rotación del personal*

| Escala                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo            | 17         | 51,5       | 51,5              | 51,5                 |
| Totalmente de acuerdo | 16         | 48,5       | 48,5              | 100,0                |
| Total                 | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 9**

*Bajo nivel de rotación del personal de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



Los datos de la figura 9 informan que la mayoría de los trabajadores está de acuerdo en identificarse con valores institucionales, esto contribuye a obtener un bajo nivel de rotación del personal, que son los pilares más importantes de la cooperativa como el respeto y la tolerancia, por otra parte, un menor porcentaje esta medianamente de acuerdo, por lo que es necesario familiarizarse con los valores institucionales.

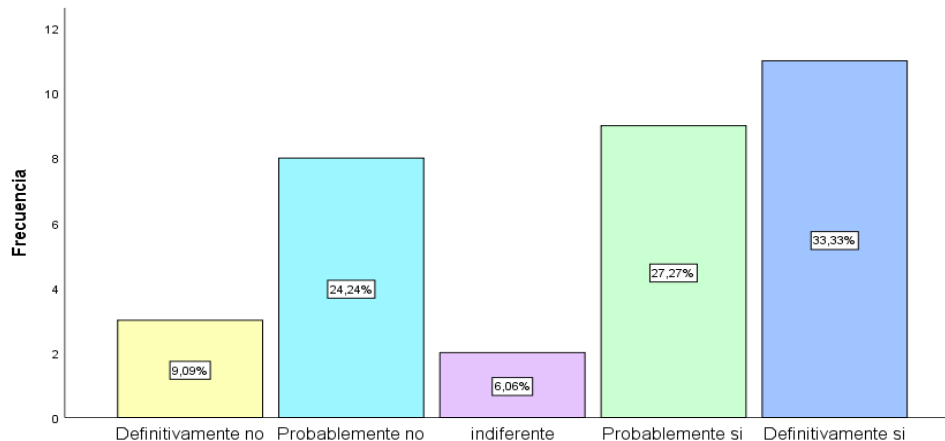
## Pregunta 8. ¿Conoce usted acerca de la matriz MEFI?

**Tabla 13***Matriz de evaluación de factores internos*

| Escala             | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Definitivamente no | 3          | 9,1        | 9,1               | 9,1                  |
| Probablemente no   | 8          | 24,2       | 24,2              | 33,3                 |
| Indiferente        | 2          | 6,1        | 6,1               | 39,4                 |
| Probablemente si   | 9          | 27,3       | 27,3              | 66,7                 |
| Definitivamente si | 11         | 33,3       | 33,3              | 100,0                |
| Total              | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 10**

*Matriz de evaluación de factores internos de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



Según los datos obtenidos, indica que la mayoría de los trabajadores definitivamente sí conocen acerca de la matriz MEFI y cuan indispensable es para la organización, tienen claro los factores que pueden alterar positiva o negativamente a la cooperativa, en cambio, un mínimo porcentaje de trabajadores definitivamente no conoce sobre la matriz MEFI por ende existen vacíos en los conocimientos de este tema.

Pregunta 9. ¿Cree usted que evaluar los factores internos, “fortalezas y debilidades” inciden en los roles estratégicos de la cooperativa?

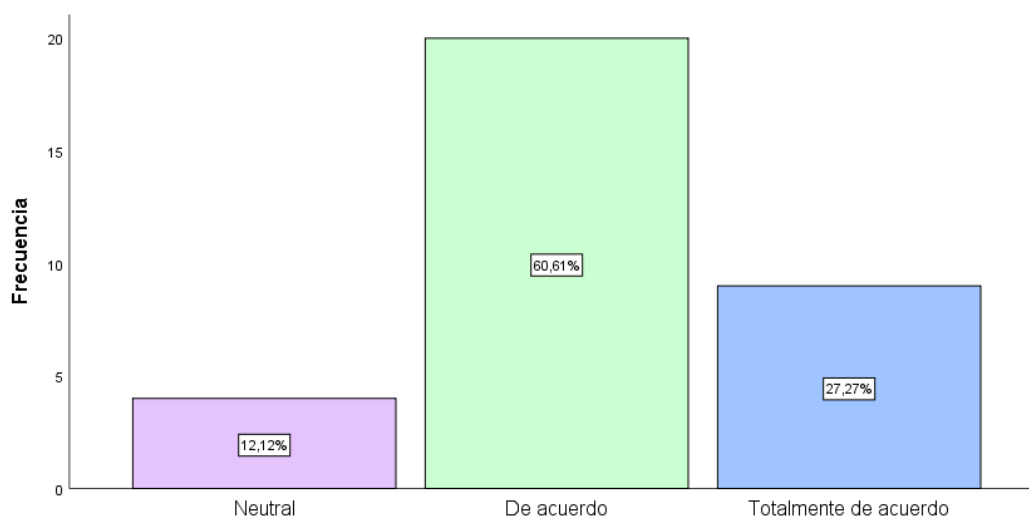
**Tabla 14**

*Roles estratégicos de la Cooperativa*

| Escala                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Neutral               | 4          | 12,1       | 12,1              | 12,1                 |
| De acuerdo            | 20         | 60,6       | 60,6              | 72,7                 |
| Totalmente de acuerdo | 9          | 27,3       | 27,3              | 100,0                |
| Total                 | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 11**

*Roles estratégicos de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



Mediante los datos de la figura 11 la mayoría de los trabajadores está de acuerdo en que evaluar los factores internos inciden en los roles estratégico de la cooperativa, ya que al identificar y evaluar estos factores se puede llegar a especificar las tareas a cada miembro del equipo de manera estratégica a fin de obtener mejores resultados, sin embargo, un porcentaje menor piensa de manera neutral.



Pregunta 10. ¿Cree usted que el evaluar los factores externos “oportunidades y amenazas” contribuyen a la toma de decisiones de mejoras en la cooperativa?

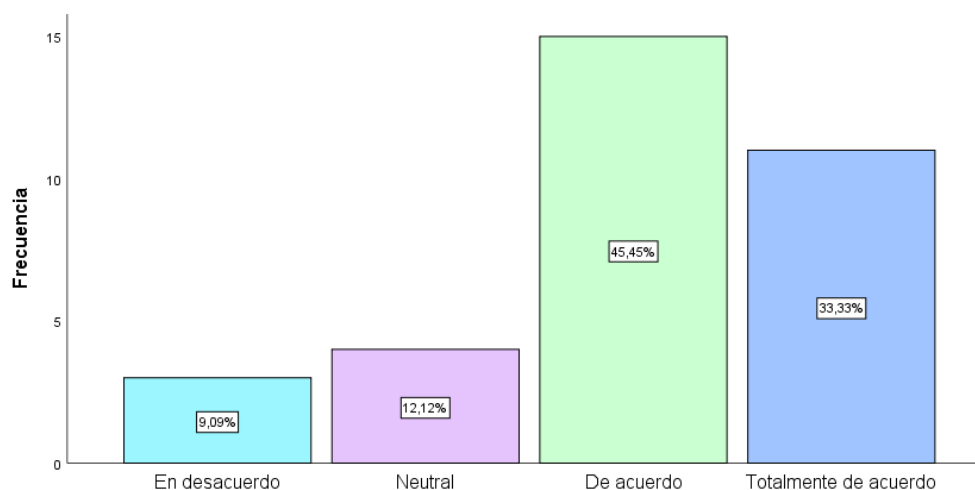
**Tabla 15**

*Matriz de evaluación de factores externos.*

| Escala                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| En desacuerdo         | 3          | 9,1        | 9,1               | 9,1                  |
| Neutral               | 4          | 12,1       | 12,1              | 21,2                 |
| De acuerdo            | 15         | 45,5       | 45,5              | 66,7                 |
| Totalmente de acuerdo | 11         | 33,3       | 33,3              | 100,0                |
| Total                 | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 12**

*Matriz de evaluación de factores externos de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



La figura 12 indica que la mayoría de los trabajadores está de acuerdo en que evaluar los factores externos contribuye a la toma de decisiones, permite identificar y evaluar los factores externos que pueden influir o afectar a la cooperativa, ayuda a buscar soluciones, por otra parte, un porcentaje menor está en desacuerdo, entonces existe inconciencia de parte de los trabajadores acerca de la matriz MEFÉ.

Pregunta 11. ¿Cree usted que realizar un análisis de factores externos “oportunidades y amenazas” influyen en el liderazgo de la cooperativa?

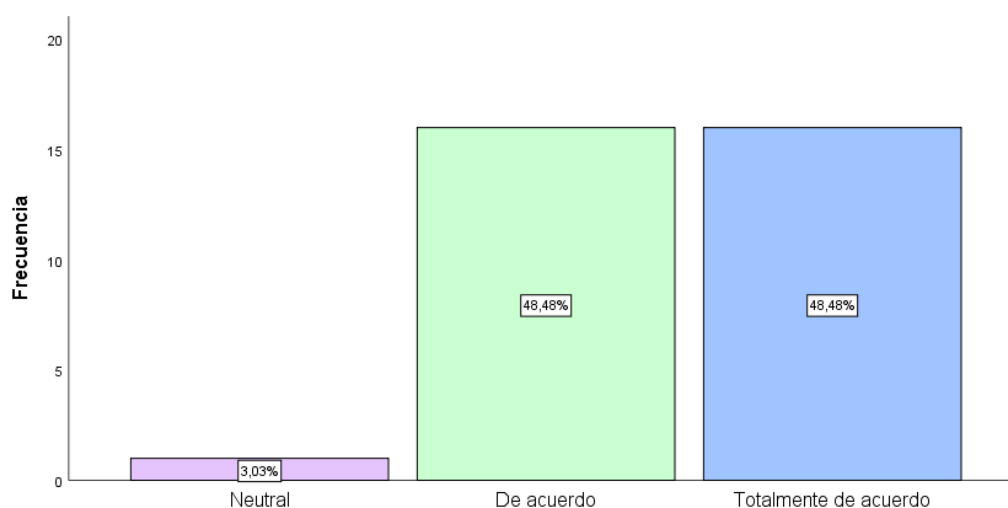
**Tabla 16**

*Liderazgo organizacional*

| Escala                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Neutral               | 1          | 3,0        | 3,0               | 3,0                  |
| De acuerdo            | 16         | 48,5       | 48,5              | 51,5                 |
| Totalmente de acuerdo | 16         | 48,5       | 48,5              | 100,0                |
| Total                 | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 13**

*Liderazgo organizacional de la Cooperativa de producción pesquera artesanal anta Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



Evidentemente la figura 13 indica que la mayoría de los trabajadores está totalmente de acuerdo en que realizar un análisis de factores externos “oportunidades y amenazas” influyen en el liderazgo de la cooperativa, ya que si los miembros de la directiva incentivan y motivan al equipo de trabajo se pueden lograr las expectativas deseadas, por otra parte, otro grupo de trabajadores piensa de manera neutral.

Pregunta 12. ¿Conoce usted si la cooperativa aplica una Matriz FODA?

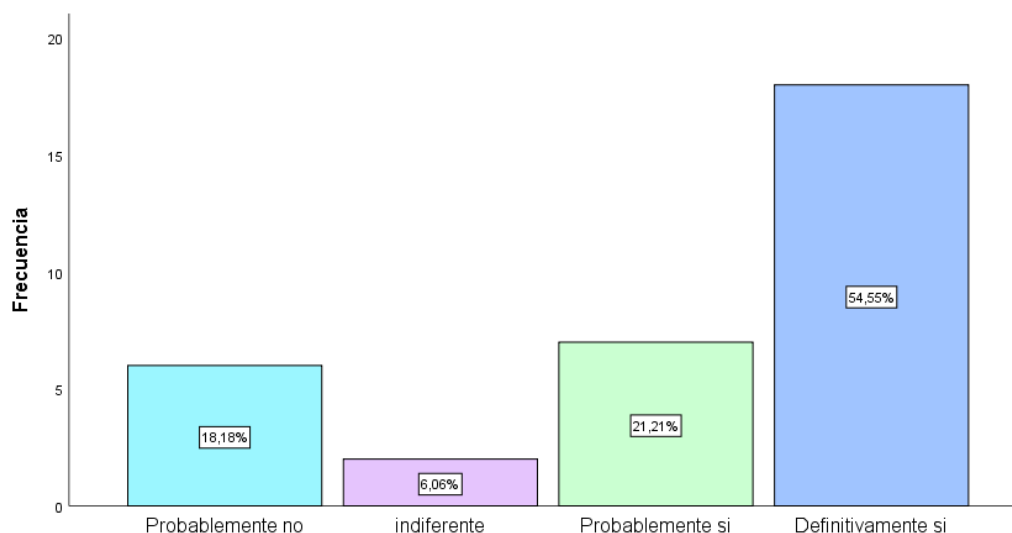
**Tabla 17**

*Matriz FODA*

| Escala             | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Probablemente no   | 6          | 18,2       | 18,2              | 18,2                 |
| Indiferente        | 2          | 6,1        | 6,1               | 24,2                 |
| Probablemente si   | 7          | 21,2       | 21,2              | 45,5                 |
| Definitivamente si | 18         | 54,5       | 54,5              | 100,0                |
| Total              | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 14**

*Matriz FODA de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



Evidentemente la figura 14 indica que la mayoría de los trabajadores definitivamente sí conocen que la cooperativa aplica la matriz FODA ya que esta herramienta de análisis permite a la organización tener conocimiento de la situación en la que se encuentra la cooperativa, ya sean los pro y contra a los que se enfrenta, sin embargo, existe un porcentaje de trabajadores que piensa de manera neutral.

Pregunta 13. ¿Cree usted que un diagnóstico de la situación actual viabiliza la elaboración de un plan de mejoras para la cooperativa?

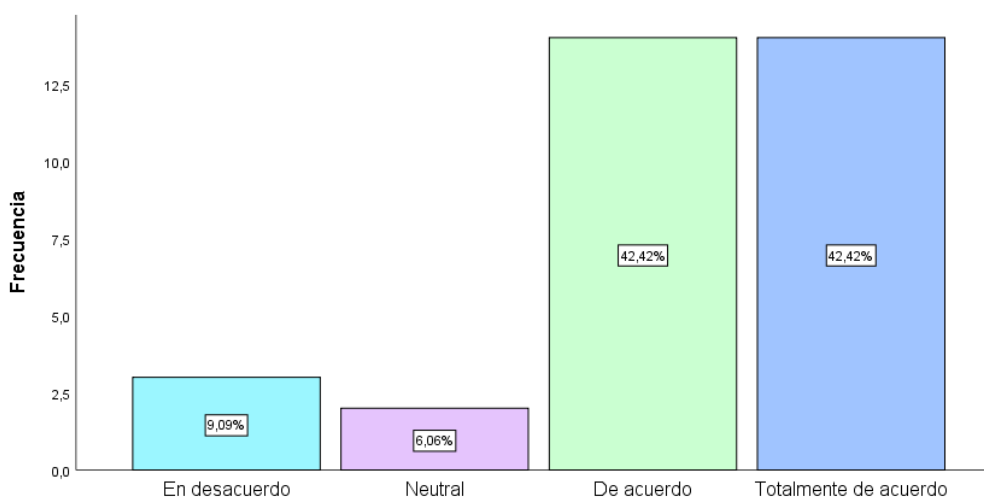
**Tabla 18**

*Diagnóstico de la situación actual de la Cooperativa*

| Escala                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| En desacuerdo         | 3          | 9,1        | 9,1               | 9,1                  |
| Neutral               | 2          | 6,1        | 6,1               | 15,2                 |
| De acuerdo            | 14         | 42,4       | 42,4              | 57,6                 |
| Totalmente de acuerdo | 14         | 42,4       | 42,4              | 100,0                |
| Total                 | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 15**

*Diagnóstico de la situación actual de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



La figura 15, indica que la mayoría de los trabajadores está totalmente de acuerdo en que un diagnóstico de la situación actual viabiliza la elaboración de un plan de mejoras para la cooperativa, ya que un diagnóstico detallado establece tácticas para potenciar cada proceso de manera conjunta, no obstante, un porcentaje menor está en desacuerdo, debido al desconocimiento de cuan conveniente es aplicar la matriz.

Pregunta 14 ¿Cree usted que el análisis de la situación actual enriquece la cultura organizacional de la Cooperativa?

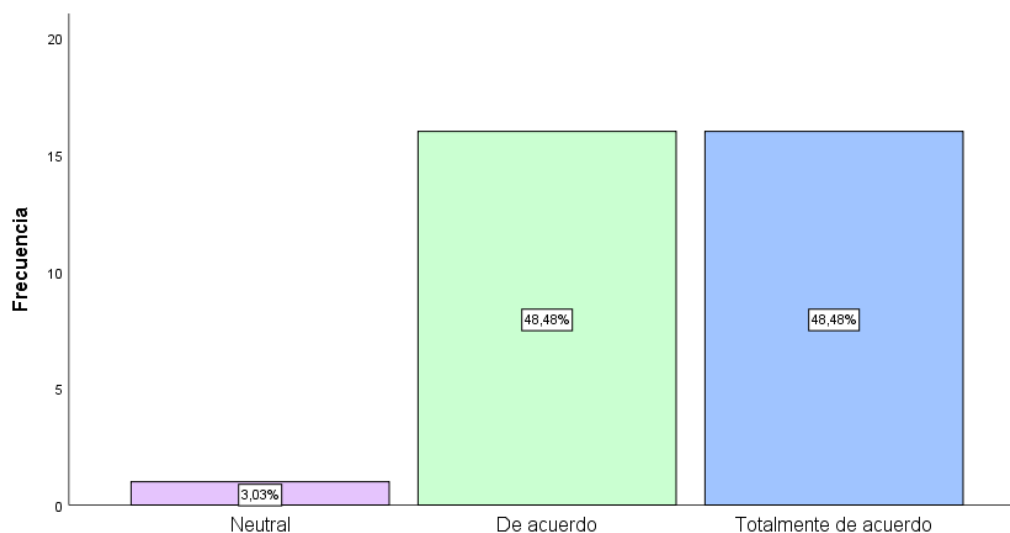
**Tabla 19**

*Cultura organizacional*

| Escala                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Neutral               | 1          | 3,0        | 3,0               | 3,0                  |
| De acuerdo            | 16         | 48,5       | 48,5              | 51,5                 |
| Totalmente de acuerdo | 16         | 48,5       | 48,5              | 100,0                |
| Total                 | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 16**

*Cultura organizacional de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



Los datos de la figura 16 indican que la mayoría de los trabajadores está totalmente de acuerdo en que el análisis de la situación actual enriquece la cultura organizacional de la cooperativa, ya que el FODA puede reflejar una actitud diferente en la personalidad, la identidad de la cooperativa a fin de mejorar su desenvolvimiento en la actividad a desempeñar, por otra parte, un porcentaje menor piensa de manera neutral.

Pregunta 15. ¿Considera que existe fluidez en la comunicación interna de la cooperativa?

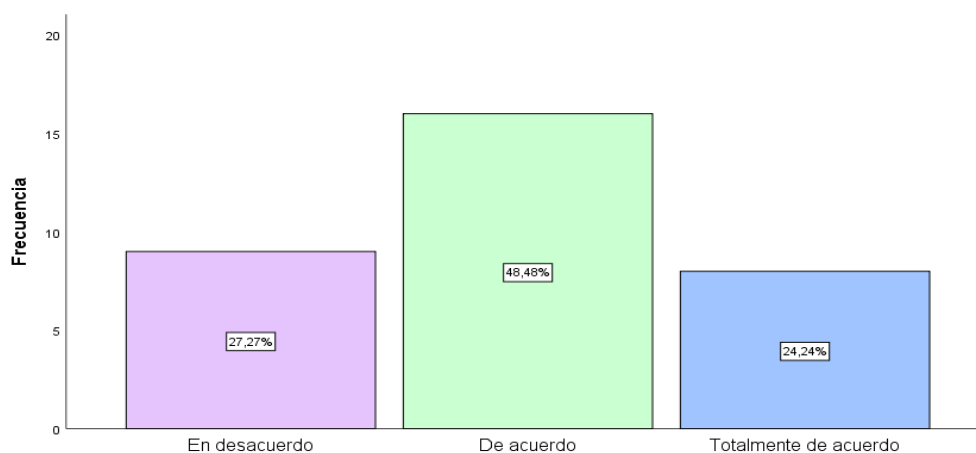
**Tabla 20**

*Flujo de comunicación interna*

|                       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| En desacuerdo         | 9          | 27,3       | 27,3              | 27,3                 |
| De acuerdo            | 16         | 48,5       | 48,5              | 75,8                 |
| Totalmente de acuerdo | 8          | 24,2       | 24,2              | 100,0                |
| Total                 | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 17**

*Flujo de comunicación de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



La figura 17 indica que la mayoría de los trabajadores está de acuerdo con que existe fluidez en la comunicación interna de la cooperativa, debido a la armonía que existe entre trabajadores y la colaboración de cada uno de ellos, sin embargo, un porcentaje menor de trabajadores alega estar totalmente de acuerdo en la fluidez comunicativa entre compañeros de trabajo lo cual disminuye los conflictos en el área laboral.

Pregunta 16. ¿Cree usted que mantener un flujo de comunicación interno mejora las relaciones interpersonales de los miembros de la cooperativa?

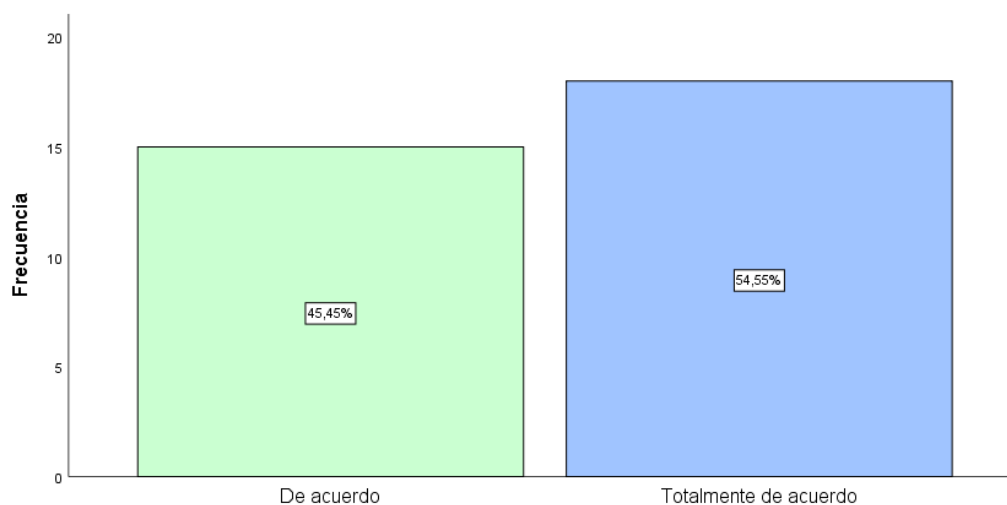
**Tabla 21**

*Relaciones interpersonales*

| Escala                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo            | 15         | 45,5       | 45,5              | 45,5                 |
| Totalmente de acuerdo | 18         | 54,5       | 54,5              | 100,0                |
| Total                 | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 18**

*Relaciones interpersonales de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



Ante los datos reflejados en la figura 18 la mayoría de los trabajadores está totalmente de acuerdo en que mantener un flujo de comunicación interno mejora las relaciones interpersonales de los miembros de la cooperativa, afianzando la comunicación y convivencia para que la cooperativa funcione adecuadamente, por otra parte, otro porcentaje menor señala estar medianamente de acuerdo.

Pregunta 17 ¿Considera que existe flexibilidad para adaptarse a los horarios establecidos en la cooperativa?

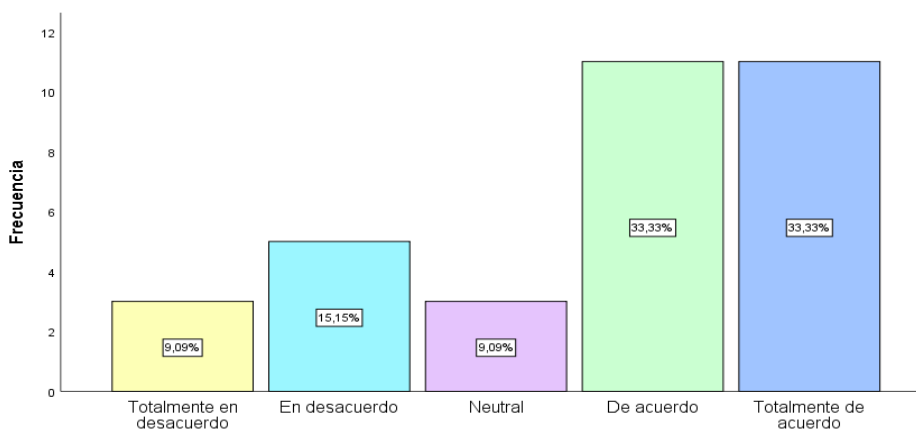
**Tabla 22**

*Flexibilidad laboral*

| Escala                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 3          | 9,1        | 9,1               | 9,1                  |
| En desacuerdo            | 5          | 15,2       | 15,2              | 24,2                 |
| Neutral                  | 3          | 9,1        | 9,1               | 33,3                 |
| De acuerdo               | 11         | 33,3       | 33,3              | 66,7                 |
| Totalmente de acuerdo    | 11         | 33,3       | 33,3              | 100,0                |
| Total                    | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 19**

*Flexibilidad laboral de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



Respecto a los datos de la figura 19, esta indica que la mayoría de los trabajadores está totalmente de acuerdo en que existe flexibilidad para adaptarse a los horarios establecidos, ya que se logra mantener un equilibrio entre las actividades laborales y su vida personal, por otra parte, un porcentaje menor está totalmente en desacuerdo, por lo tanto, es necesario priorizar las peticiones y necesidades de los trabajadores.



Pregunta18 ¿Cree usted que mantener horarios flexibles de trabajo influyen en el entorno laboral de la Cooperativa?

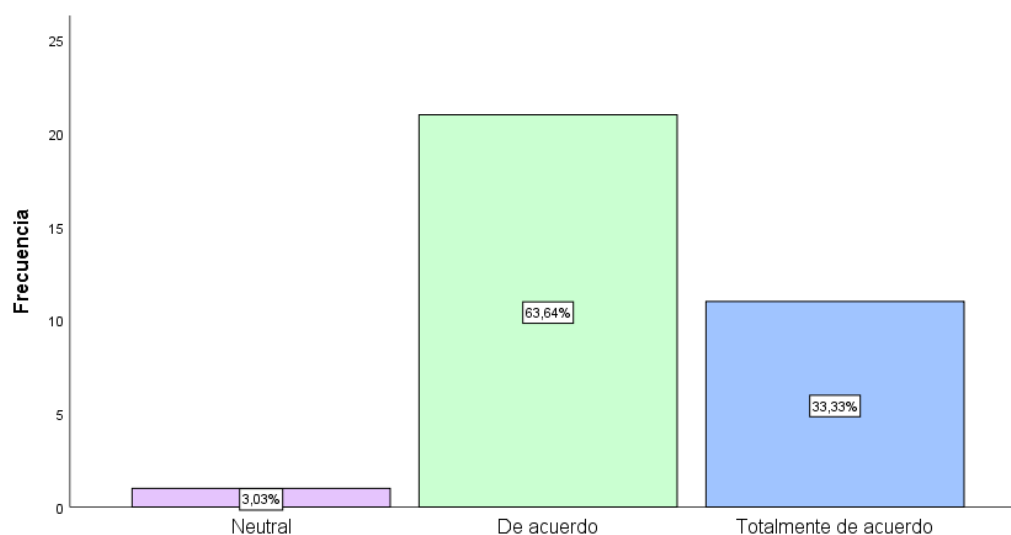
**Tabla 23**

*Entorno laboral adecuado*

| Escala                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Neutral               | 1          | 3,0        | 3,0               | 3,0                  |
| De acuerdo            | 21         | 63,6       | 63,6              | 66,7                 |
| Totalmente de acuerdo | 11         | 33,3       | 33,3              | 100,0                |
| Total                 | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 20**

*Entorno laboral adecuado de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



De acuerdo con los datos reflejados en la figura 20, se indica que la mayoría de los trabajadores está de acuerdo que mantener horarios flexibles de trabajo influyen en el entorno laboral de la cooperativa, ya que facilitan las labores cotidianas y no repercuten en la vida personal de los trabajadores, de esta manera mantienen un ambiente óptimo, otro porcentaje menor piensa de manera neutral.

Pregunta 19. ¿Considera que sus logros en las labores realizadas son reconocidos o apreciados?

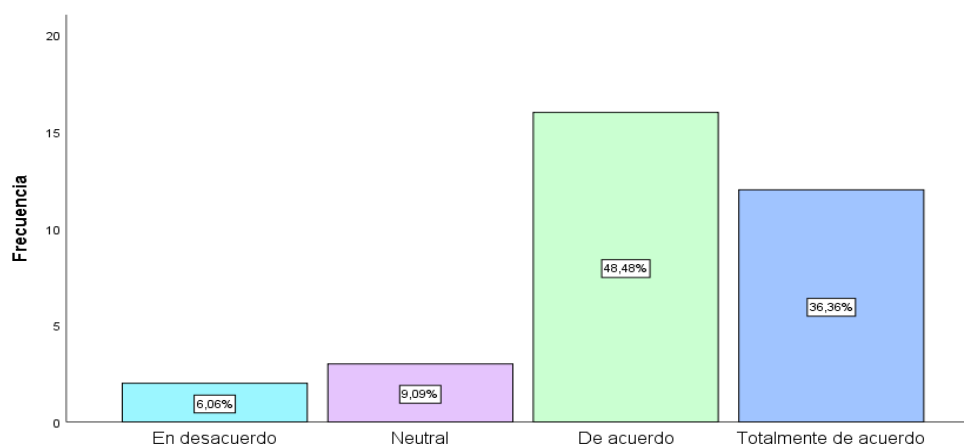
**Tabla 24**

*Recompensas a Trabajadores*

| Escala                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| En desacuerdo         | 2          | 6,1        | 6,1               | 6,1                  |
| Neutral               | 3          | 9,1        | 9,1               | 15,2                 |
| De acuerdo            | 16         | 48,5       | 48,5              | 63,6                 |
| Totalmente de acuerdo | 12         | 36,4       | 36,4              | 100,0                |
| Total                 | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 21**

*Recompensas a trabajadores de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022*



La figura 21 evidencia que un mayor porcentaje de trabajadores está de acuerdo en que los logros en las labores realizadas son reconocidos o apreciados, al crear incentivos que reconozcan su esfuerzo y dedicación estimula las buenas prácticas del equipo de trabajo, promueve la colaboración y productividad en las actividades, no obstante, un porcentaje menor de trabajadores piensa de manera neutral.

Pregunta 20 ¿Cree usted que las recompensas brindadas motivan al personal de la cooperativa?

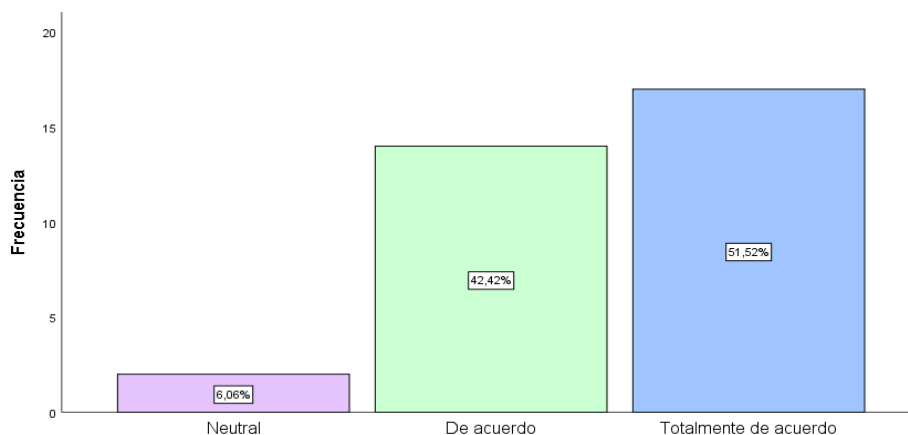
**Tabla 25**

*Motivación laboral*

| Escala                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Neutral               | 2          | 6,1        | 6,1               | 6,1                  |
| De acuerdo            | 14         | 42,4       | 42,4              | 48,5                 |
| Totalmente de acuerdo | 17         | 51,5       | 51,5              | 100,0                |
| Total                 | 33         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 22**

*Motivación laboral de la Cooperativa de producción pesquera artesanal provincia de Santa Elena, año 2022*



Ante los datos de la figura 22 la mayoría de los trabajadores está totalmente de acuerdo en que las recompensas brindadas motivan al personal de la cooperativa ya que el reconocimiento al trabajador por su esfuerzo es una pieza clave para que sienta que la cooperativa valora su esfuerzo y dedicación, por ende, existirá mayor conformidad, por otra parte, un porcentaje menor toma una postura neutral a esta pregunta.

### **Discusión.**

A partir de los hallazgos obtenidos mediante los instrumentos de investigación, se acepta la idea a defender, debido a que se logra establecer que la adecuada planeación estratégica contribuye en la productividad laboral de la cooperativa de producción Pesquera artesanal Santa Rosa, no obstante, es fundamental señalar que un importante porcentaje de los trabajadores mantiene un desconocimiento acerca de la misión, visión, estrategias empresariales y herramientas de evaluación aplicadas dentro de la entidad, por tal motivo, es necesario mejorar la comunicación de información hacia los empleados, de tal manera establecer una planificación acorde a las necesidades de la organización, en consecuencia, se refuerza la toma de decisiones que benefician el rendimiento de cada trabajador.

Los resultados obtenidos mantienen relación con lo que expresan Solís & Tarazona (2017) quienes señalan que la planificación estratégica tiene una relación significativa con la productividad laboral, debido a que esta se encarga de proveer acciones correctivas que deben aplicar cada uno de los colaboradores mediante la implementación de herramientas que direccionen las actividades cotidianas, en consecuencia, se podrá lograr que la productividad laboral aumente con el paso del tiempo, sin embargo, en el presente estudio se da a conocer que la cooperativa cuenta con una planificación aunque no todos los miembros de la organización tienen conocimiento acerca del tema.

Por otra parte, González et al (2021) indica dentro de los resultados de su investigación realizada que cuando no se cuenta con una correcta planeación estratégica, reflejados principalmente en la misión y visión de la misma, se evidencia la inestabilidad del entorno laboral de las entidades por la falta de la esencia y filosofía de la organización, situación contraria se visualiza en el presente estudio, donde se revela que la existencia de una planeación estratégica ha encaminado a la empresa a la formación de un correcto ambiente laboral, no obstante, existe personal a los que es necesario que se le apliquen estrategias de comunicación que logren que los trabajadores se identifiquen con la entidad.

Además Baldeos et al (2020), hace mención en la calidad de la identificación de los factores que afectan a la productividad laboral de cada empresa, revelando los siguientes dentro de su investigación: comportamiento grupal, ambiente social de trabajo,

gestión de procesos, es decir, se relacionan con la actividad del talento humano y la planeación, debido al reconocimiento de la situación actual del objeto de estudio, de igual manera, en el estudio realizado se evidencia que la cultura organizacional es un factor que enmarca el comportamiento de los trabajadores y su conocimiento en cuanto a la planificación y gestión laboral.

Finalmente, Arranz (n. d.), en su libro llamado planeación estratégica empresarial hace énfasis en la importancia de mantener un entorno adecuado, las condiciones del medio en el que se desenvuelve el trabajador deben ser óptimas, indica que mantener un clima laboral mejora las relaciones y comunicaciones entre compañeros, por lo que la aplicación de estrategias determinan las necesidades dentro de una organización, de igual manera, en el presente estudio se da a conocer que los trabajadores mantienen una fluidez de la comunicación interna, pero consideran necesario establecer horarios acordes a las necesidades de cada uno.

### **Conclusiones**

Se concluye, que es importante realizar un análisis de la planeación estratégica implementada dentro de la organización, con el objetivo de crear un ambiente laboral capaz de incentivar la productividad y cumplimiento de objetivos de la organización, en este caso, la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa reveló la existencia de una planeación estratégica, sin embargo, el desconocimiento de este tema entre sus trabajadores dificulta su desempeño.

Tras el diagnóstico de la influencia de la filosofía empresarial en la gestión del recurso humano, se concluye, que un número importante de empleados de la Cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa carece de identificación con la misión, visión y valores empresariales, direccionada por factores como el desconocimiento o el desacuerdo de la filosofía, afectando a la consecución de los objetivos de la organización.

En conclusión, la investigación reveló que la utilización de herramientas de diagnóstico empresarial ayuda a la designación de responsabilidades dentro de la cooperativa, evidenciándose la práctica y conocimiento de estas, de tal manera que, se mantiene un control de los factores internos y se realizan acciones concurrentes para la prevención de los factores externos.

El levantamiento de información entre los trabajadores de la cooperativa dejó como conclusión que existen estrategias empresariales que aportan al desarrollo de un clima laboral dentro de la cooperativa, entre los que se destaca la motivación laboral, el reconocimiento de logros laborales y la flexibilidad de los horarios de trabajo en caso de existir emergencias, de forma que, se visualiza un ambiente laboral óptimo dentro de la organización.

### **Recomendaciones.**

Respecto a los datos obtenidos, se recomienda a los directivos de la cooperativa capacitar a los trabajadores en temas relacionados con la actividad laboral e identificación de objetivos empresariales, con la finalidad de que el personal adquiera conocimientos profesionales en referencia a lo que significa la aplicación de una planeación estratégica, mediante cursos, seminarios que son de interés para la organización.

Es recomendable la difusión de la misión, visión y valores institucionales, brindando talleres para darles a conocer a los trabajadores la filosofía empresarial manteniendo el compromiso, de tal manera que logren identificarse con el propósito de la cooperativa, reforzando las actividades laborales, es decir, mediante el entrenamiento de inducción se orientará a los trabajadores a poder familiarizarse con las actividades que desempeñan, entendiendo cada procedimiento y demostrando un completo panorama de la organización.

Se sugiere a los directivos tanto como al personal administrativo seguir aplicando la evaluación de los factores internos y externos de la cooperativa a tal manera de contrarrestar efectos negativos, obteniendo una información clara de aquellos aspectos que necesitan mejorarse.

Se recomienda, la aplicación de estrategias que incentiven la comunicación interna de los colaboradores, de modo que, se consiga la integración laboral a través de reuniones y eventos en los que se logren vincular unos con otros, brindándoles la confianza y motivando al talento humano por medio de contratación de personal de seguridad que brinden la protección del personal.

## Referencias

- Agudelo, E., Parra, A., Quinto, M., & Ruiz, J. (2021). *Propuesta de intervención en entornos laborales saludables en el marco de la promoción de la salud en contextos de trabajo extramural que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en Medellín-Antioquia 2021*. [https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/5366/1128402118\\_2021.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/5366/1128402118_2021.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Aguirre, H. (2014). *Planeación estratégica y productividad laboral, estudio realizado en hotel del campo, Quetzal Tenanco*. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguirre-Hugo.pdf>
- Arca, D. (2020). *Plan de Marketing interno para mejorar el clima organizacional de los trabajadores del departamento de cobranzas de la empresa servicios cobranzas e inversiones S.A.C, CHICLAYO*. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7165/Arca%20Ruiz%20Delia%20Carmen%20Lidia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arranz, A. (n.d.). *Planeación estratégica integral*. Retrieved February 11, 2023, from <https://sistemas.fciencias.unam.mx/~aar/libros/Planeacion%20estretetica%20integral.pdf>
- Baldeón, M. (2020). *La planeación estratégica, proceso clave para el desarrollo de las organizaciones*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14469/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-261.pdf>
- Baldeos, L., Lioo, F., & Vellón, V. (2020). *Planeación estratégica y la competitividad de las MYPES en la provincia de Huaura del Perú*. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1235>
- Barreno, C. (2018). *Diseño de estrategias para gestión administrativa en el Distrito de educación 09D24 ubicado en el cantón Durán*. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/27700/1/Trabajo%20de%20Titulaci%203%20Barreno%20Ba%20Cristhian%20Ram%20n.pdf>
- Bracho, A. (2005). *Desempeño Gerencial: Funciones y Roles en la práctica*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88001402>
- Chuctaya, J., & Mendoza, A. (2020). *Relación de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de planta de la empresa Camal Frigorífico Don Goyo S.A.C. AREQUIPA-2020*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11919/RImeyaac%20chpaj%20281%2029.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Reglamento General a la Ley de Cooperativas, (1966). [https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/REGLAMENTO\\_GENERAL\\_A\\_LA\\_LEY\\_DE\\_COOPERATIVAS.pdf](https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/REGLAMENTO_GENERAL_A_LA_LEY_DE_COOPERATIVAS.pdf)

- Domínguez, L. (2012). *Plan estratégico para la comuna Sinchal, parroquia Manglaralto, Cantón Santa Elena, Periodo 2012--2016.*  
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/734/1/60.-%20LUIS%20DOM%C3%8DNGUEZ%20APOLINARIO.pdf>
- Echeverría, C. (2017). *Propuesta de una metodología de diagnóstico estratégico para una empresa ferretera.*  
[https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/861/pdf\\_625](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/861/pdf_625)
- Flores, K. (2018). *El liderazgo en la gestión empresarial.*  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28594/1/510%20O.E..pdf>
- Forero, S., & Castillo, M. (2016). *Diagnóstico de emprendimiento en el fortalecimiento empresarial en la provincia del Tundama, Colombia.*  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215049679010>
- Franco, V. (2011). *El plan estratégico y su incidencia en la productividad de la empresa Calzado Martini del cantón Cevallos.*  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1059/1/445%20Ing.pdf>
- Gastezzi, E., & Lalangui, J. (2020). *Análisis de la cultura organizacional y su impacto en el aprendizaje organizacional de una empresa familiar del Ecuador.*  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14466/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-258.pdf>
- González, Y., González, L., & Reyez, E. (2021). *Planeación Estratégica de la empresa Constructora de obras de ingeniería No. 17. 27.* <https://orcid.org/0000-0003-4963-1578>
- Iñaguazo, H. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el periodo 2018. *Ciencia y Educación*, 1(2), 6–17.  
<https://doi.org/10.48169/ecuatesis/0102202007>
- Leyva, L., Martínez, L., & Pulido, J. (2020). *Diseño de una propuesta de estrategias para el óptimo desarrollo y participación de los colaboradores en el plan de capacitación del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) de la empresa.*  
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/848/Dise%c3%b1o%20de%20una%20propuesta%20de%20estrategias%20para%20el%20c3%b3ptimo%20desarrollo%20y%20participaci%c3%b3n%20de%20los%20colaboradores%20en%20el%20plan%20de%20capacitaci%c3%b3n%20del%20Sistema%20de%20Gesti%c3%b3n%20de%20la%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo%2028SGSST%29%20de%20la%20empresapdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Loza, I., & Hernández, O. (2021). Filosofía empresarial resultado del liderazgo basado en calidad total en las MIPYMES de aguascalientes México. *Revista Facultad de*



- Ciencias Contables Económicas y Administrativas -FACCEA*, 11(1).  
<https://doi.org/10.47847/facceca.v11n1a2>
- Ludeña, L. (2019). Flexibilidad de la jornada laboral para aumentar la productividad, Lima 2016-2018. *Cultura*, 33, 363–389. <https://doi.org/10.24265/cultura.2019.v33.20>
- Manchay, D. (2020). *El clima laboral del personal administrativo, perteneciente a la coordinación Zonal 2- Salud*.  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15037/1/T-UCSG-POS-MAE-289.pdf>
- Mayorga, M., & Vásquez, V. (2016). *El rol estratégico de la administración de las operaciones, estrategias de operaciones y su excelencia operacional mediante la innovación y el mejoramiento continuo de procesos*.  
<https://repositorio.unan.edu.ni/8094/1/18221.pdf>
- Meneses, C., & Mejía, S. (2022). *La influencia del clima laboral en la motivación del personal administrativo de una empresa de Guayaquil*.  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19057/1/T-UCSG-POS-MGTH-18.pdf>
- Montealegre, I. (2018). *Diseño de un análisis interno para mejorar la competitividad de la empresa BISAGROMATS.A*.  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12621/1/ECUACE-2018-AE-CD00319.pdf>
- Pacheco, A. (2019). *Planeación estratégica aplicada a la cooperativa de ahorro y crédito “Cariamanga” de la ciudad de Cariamanga, Periodo 2019-2023*.  
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22383/1/ANDREA%20ISABEL%20PACHECO%20CALVA.pdf>
- Pacheco, M., & Cabrera, M. (2020). *Gestión de intangibles como pilar fundamental en el desarrollo de nuevas organizaciones*. <https://orcid.org/0000-0001-7164-1815>
- Parra, C., & García, E. (2020). *Retención del talento humano crítico y clave en empresas contratistas petroleras*.  
<http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/60/71>
- Peña, H. (2021). *Diseño de la planeación estratégica 2021-2025 para la unidad de emprendimiento de la PUCESE*.  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2873/1/Pe%c3%b1a%20Gruzo%20Hirald%20Irina.pdf>
- Pérez, D., Ramos, H., & Chavarría, A. (2019). *Recursos Humanos*.  
<https://repositorio.unan.edu.ni/12138/1/21887.pdf>
- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). *Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología*. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p06>

- Ramírez, C., Calderón, G., & Castaño, G. (2015). *Enfoques administrativos presentes en establecimientos educativos, un estudio en instituciones colombianas de educación básica y media*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14039201010>
- Reglamento de Cooperativas y Asociaciones de Pescadores Artesanos, (1981). [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)
- Ley orgánica de economía popular y solidaria, Pub. L. No. Oficio No. T.4887-SNJ-11-664 (2011). [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)
- Constitución de la República del Ecuador, 449 Registro Oficial 25 (2008). [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)
- Plan Nacional para el Buen Vivir, (2017). [https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento\\_Plan-Nacional-Buen-Vivir-2017-2021.pdf](https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Plan-Nacional-Buen-Vivir-2017-2021.pdf)
- Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. (2005). *Código del Trabajo*. [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)
- Plan Nacional de Desarrollo creando oportunidades, Pub. L. No. RESOLUCIÓN No. 002-2021-CNP, 2021 (2021). <https://www.iste.edu.ec/wp-content/uploads/2022/08/PLAN-NACIONAL-DE-DESARROLLO-2021-2025.pdf>
- Reglamento a la ley orgánica de la economía popular y solidaria, Pub. L. No. Decreto No.1061 (2012). [https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-09/Documento\\_Reglamento\\_ley\\_org%C3%A1nica\\_econom%C3%ADa\\_popular\\_solidaria.pdf](https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-09/Documento_Reglamento_ley_org%C3%A1nica_econom%C3%ADa_popular_solidaria.pdf)
- Renata, R. (2021). *Análisis de los procesos de la empresa de Courier fusión creativa S.A durante el tercer cuatrimestre del año 2020 y propuesta de planeación estratégica*. [https://repositorio.ulatina.ac.cr/bitstream/20.500.12411/1395/1/TFG\\_Ulatina\\_Ricardo\\_Retana\\_Valverde\\_2012024818.pdf](https://repositorio.ulatina.ac.cr/bitstream/20.500.12411/1395/1/TFG_Ulatina_Ricardo_Retana_Valverde_2012024818.pdf)
- Ruiz, L., Santisteban, L., & Villanueva, J. (2020). El proceso de Engagement y su impacto en la productividad laboral e las funcionarios- Municipalidad Distrital de Lagunas. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 7(2), 70–84. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1449>
- Sánchez, D., Haro, F., & Coello, M. (2021). *La planificación estratégica como estrategia de productividad en los trabajadores*. <file:///C:/Users/59398/Downloads/476-Texto%20del%20art%C3%ADculo-911-2-10-20211105.pdf>
- Slusarczyk, M., & Morales, N. (2016). Análisis de las estrategias empresariales y de las TIC. *3C Empresa Investigación y Pensamiento Crítico*, 05(01), 29–46. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2016.050125.29-46>
- Solís, C. (2015). *Planeación estratégica y su relación con la productividad de los trabajadores en la empresa industria textil del Pacífico S.A., Cercado de Lima 2015*. <file:///C:/Users/59398/Downloads/revision%20literaria.pdf>

- Solís, K., & Tarazona, Y. (2017). *La planificación estratégica y la productividad laboral en la Empresa Vica Gas S.R.L. - Huancayo en el año 2017.*  
file:///C:/Users/59398/Downloads/Solis%20-%20Tarazona.pdf
- Solórzano, S., & Alaña, T. (2015). *Planeación estratégica.*  
file:///C:/Users/59398/Downloads/PLANEACION%20ESTRATEGICA%20(1).pdf
- Tomalá, D. (2019). *Estrategias de motivación para mejorar la productividad de los operarios del laboratorio BIOCENTINELA, Provincia de Santa Elena, Año 2018.*  
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5179/1/UPSE-TAE-2019-0129.pdf>
- Villón, K. (2020). *Análisis de Productividad Laboral del Instituto Ecuatoriano de seguridad social de Ancón.*  
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5488/1/UPSE-TAE-2020-0088.pdf>
- Westfalia, R. (2020). *La relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa RETAIL, LIMA 2019.*  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4c03a513-ab29-4bf8-9d6c-e50bddab1a65/content>
- Yáñez, A. (2021). *Planificación estratégica para incrementar la productividad y rentabilidad de la empresa Ledesma S.A.A.I.*  
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/23635/TFG%20-%20Analia%20Ya%c3%b1ez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zapata, C., & Vargas, F. (2011). *Innovación en el diseño y evaluación de proyectos: establecimiento de las relaciones lingüísticas entre objetivos y problemas.*  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=613965338004>

# Apéndice

## Apéndice 1

### Matriz de consistencia de investigación

| Titulo   | Problema  | Objetivos   | Variables                              | Dimensiones                   | Indicadores                  | Metodología  |
|--|---|---|--|-------------------------------|------------------------------|--|
| La planeación estratégica y productividad laboral de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, Provincia de Santa Elena, año 2022. | <p><b>Formulación:</b></p> <p>¿De qué manera la planeación estratégica contribuye en la productividad laboral de la cooperativa de producción pesquera artesanal santa rosa, provincia de Santa Elena, año 2022?</p> <p><b>Sistematización:</b></p> <p>1. ¿De qué manera la filosofía empresarial influye en la gestión del recurso humano de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa?</p> <p>2. ¿De qué manera el diagnóstico empresarial contribuye en la asignación de roles y actividades asignadas en la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa?</p> <p>3. ¿Cuál es el aporte de las estrategias empresariales hacia el clima laboral de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa?</p> | <p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Analizar la forma en que la planeación estratégica contribuye en la productividad laboral de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, Provincia de Santa Elena, año 2022, mediante métodos, técnicas e instrumentos de investigación.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Diagnosticar la influencia de la filosofía empresarial en la gestión del recurso humano de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, a través de métodos, técnicas e instrumentos de investigación.</p> <p>2. Investigar la contribución del diagnóstico empresarial hacia la asignación de roles y actividades en la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, a través de métodos, técnicas e instrumentos de investigación.</p> <p>3. Determinar el aporte de las estrategias empresariales hacia el clima laboral de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, a través de métodos, técnicas e instrumentos de investigación.</p> | Variable 1.-<br>Planeación estratégica | Filosofía empresarial         | Misión/ Visión               | <p><b>Enfoque de la investigación:</b></p> <p>Cualitativo- cuantitativo</p> <p><b>Alcance de la investigación:</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>Método de la investigación:</b></p> <p>Inductivo- analítico</p> <p><b>Población:</b> Se cuenta con 34 personas en el área laboral</p> <p><b>Censo:</b> 33 trabajadores de la cooperativa</p> <p><b>Recolección de datos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas</li> <li>• Entrevistas</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> <li>• Guía de preguntas de la entrevista.</li> <li>• SPSS</li> <li>• Escala de Likert</li> </ul> |
|  |   |   |  |                               | Objetivos                    |  |
|  |   |   |  |                               | Valores                      |  |
|  |   |   |  | Diagnóstico empresarial       | Análisis interno (MEFI)      |  |
|  |   |   |  |                               | Análisis externo (MEFE)      |  |
|  |   |   |  |                               | Matriz estratégica (FODA)    |  |
|  |   |   | Estrategia empresarial                 | Flujo de comunicación interna |                              |  |
|  |   |   |  | Flexibilidad en el horario    |                              |  |
|  |   |   |  | Recompensas a trabajadores    |                              |  |
|  |   |   | Variable 2.-<br>Productividad laboral  | Recursos humanos              | Retención del talento humano |  |
|  |   |   |  |                               | Capacitación del personal    |  |
|  |   |   |  |                               | Rotación de personal         |  |
| Roles y actividades administrativas  | Roles estratégicos  |   |  |                               |                              |  |
|  | Liderazgo Empresarial   |   |  |                               |                              |  |
|  | Cultura organizacional  |   |  |                               |                              |  |
| Clima laboral  | Relaciones interpersonales  |   |  |                               |                              |  |
|  | Entorno laboral adecuado  |   |  |                               |                              |  |
|  | Motivación laboral  |   |  |                               |                              |  |



## Apéndice 3

### Certificado de análisis anti-plagio



**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**  
magister

**1%** Similitudes

**0%** Texto entre comillas  
0% similitudes entre comillas

**0%** Idioma no reconocido

# PROYECTO PLANEACION Y PRODUCTIVIDAD PARA PLAGIO

Nombre del documento: PROYECTO PLANEACION Y PRODUCTIVIDAD PARA PLAGIO.docx

ID del documento: 8df6769db90f3bb1b64d74c1016a292614f3eee0

Tamaño del documento original: 289,43 ko

Depositante: ROSA MARGARITA PANCHANA PANCHANA

Fecha de depósito: 14/2/2023

Tipo de carga: interface

fecha de fin de análisis: 14/2/2023

Número de palabras: 9719

Número de caracteres: 63.828

Ubicación de las similitudes en el documento:

#### Fuentes principales detectadas

| Nº | Descripciones  | Similitudes | Ubicaciones | Datos adicionales                       |
|----|--|-------------|-------------|---|
| 1  |  <a href="https://www.bibliotecasdelecuador.com">www.bibliotecasdelecuador.com</a>   Vista Equipo: Plan Estratégico para la Cooperativ...<br><small>https://www.bibliotecasdelecuador.com/Record/oai-46000-736/Details</small><br>3 fuentes similares | < 1%        |             | Palabras idénticas : < 1% (73 palabras) |
| 2  |  <a href="https://zonalegal.net">zonalegal.net</a><br><small>https://zonalegal.net/uploads/documento/ESTATUTO DE LA COOPERATIVA DE PRODUCCION PESQUER...</small>  | < 1%        |             | Palabras idénticas : < 1% (21 palabras) |

#### Fuentes con similitudes fortuitas

| Nº | Descripciones   | Similitudes | Ubicaciones | Datos adicionales                       |
|----|---|-------------|-------------|---|
| 1  |  <a href="http://dspace.udla.edu.ec">dspace.udla.edu.ec</a>   Propuesta de un plan de comunicación interna orientado a red...<br><small>http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/5871/3/UDLA-EC-TCC-2012-35.pdf.txt</small> | < 1%        |             | Palabras idénticas : < 1% (10 palabras) |
| 2  |  <a href="http://repositorio.espam.edu.ec">repositorio.espam.edu.ec</a>   Propuesta de un plan estratégico que contribuya a la ge...<br><small>http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/928/4/TAE153.pdf.txt</small>  | < 1%        |             | Palabras idénticas : < 1% (10 palabras) |



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DE LA “COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN PESQUERA ARTESANAL DE SANTA ROSA, PROVINCIA DE SANTA ELENA”**

**Tema:** Planeación estratégica y productividad laboral de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022.

**Apéndice 4.**

*Instrumento de investigación, cuestionario de encuesta*

|   |  |                  |             |                  |   |
|---|--|------------------|-------------|------------------|---|
| <b>Objetivo:</b> Analizar de qué manera la planeación estratégica contribuye en la productividad laboral de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, Provincia de Santa Elena, año 2022, mediante métodos, técnicas e instrumentos de investigación. | <b>Datos personales:</b>   |                  |             |                  | <b>Instrucciones:</b><br>*Este instrumento es anónimo.<br>*La información proporcionada será para fines académicos, por ello se pide honestidad en la elección de su respuesta.<br>*Lea detenidamente cada pregunta de esta encuesta y seleccione de acuerdo con la escala de Likert correspondiente. |
|   | <b>Género</b>  |                  |             |                  |   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Masculino</li> <li>• Femenino</li> </ul>  |                  |             |                  |   |
|   | <b>Edad:</b>   |                  |             |                  |   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 a 28 años</li> <li>• 29 a 39 años</li> <li>• 40 a 50 años</li> <li>• 51 a 61 años</li> <li>• 62 en adelante</li> </ul> |                  |             |                  |   |
|   |  |                  |             |                  |   |
| <b>Escala de Likert</b>   |  |                  |             |                  |   |
|   | <b>1</b>   | <b>2</b>         | <b>3</b>    | <b>4</b>         | <b>5</b>  |
| <b>Escala 1</b>   | Totalmente en desacuerdo   | En desacuerdo    | Neutral     | De acuerdo       | Totalmente de acuerdo   |
| <b>Escala 2</b>   | Definitivamente no   | Probablemente no | Indiferente | Probablemente si | Definitivamente si  |
| <b>V.1. Planeación estratégica</b>  |  |                  |             |                  |   |
| <i>Filosofía empresarial – Recurso Humano</i>   |  |                  |             |                  | <b>Escala de Likert</b>   |
|   |  |                  |             |                  |   |
| <i>Escala 2</i>   | 1. ¿Se identifica usted con la misión y visión de la cooperativa?  |                  |             |                  |   |
| <i>Escala 1</i>   | 2. ¿Considera usted que sus actividades son parte de la misión y visión de la Cooperativa?   |                  |             |                  |   |
| <i>Escala 1</i>   | 3. ¿Cree usted que el cumplimiento de la misión contribuye a la retención del talento humano de la cooperativa?  |                  |             |                  |   |
| <i>Escala 1</i>   | 4. ¿Cree usted que el fiel cumplimiento de sus actividades y tareas contribuye al alcance de la visión de la cooperativa?  |                  |             |                  |   |
| <i>Escala 1</i>   | 5. ¿Considera usted que los objetivos de la cooperativa orientan la elaboración de un plan de capacitación para el personal de la cooperativa?                     |                  |             |                  |   |
| <i>Escala 2</i>   | 6. ¿Identifica usted los valores institucionales de la cooperativa?  |                  |             |                  |   |



|   |   |          |          |          |          |          |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| <i>Escala 1</i>   | 7. ¿Considera usted que los valores institucionales contribuyen al bajo nivel de rotación del personal de pescadores?                             |          |          |          |          |          |
| <b><i>Diagnóstico empresarial – Roles y actividades</i></b> |   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <i>Escala 2</i>   | 8. ¿Conoce usted acerca de la matriz de evaluación de factores internos?  |          |          |          |          |          |
| <i>Escala 1</i>   | 9. ¿Cree usted que evaluar los factores internos, “fortalezas y debilidades” inciden en los roles estratégicos de la cooperativa?                 |          |          |          |          |          |
| <i>Escala 1</i>   | 10. ¿Cree usted que el evaluar los factores externos “oportunidades y amenazas” contribuyen a la toma de decisiones de mejoras en la cooperativa? |          |          |          |          |          |
| <i>Escala 1</i>   | 11. ¿Cree usted que realizar un análisis de factores externos “oportunidades y amenazas” influyen en el liderazgo de la cooperativa?              |          |          |          |          |          |
| <i>Escala 2</i>   | 12. ¿Conoce usted si la cooperativa aplica una Matriz FODA?   |          |          |          |          |          |
| <i>Escala 1</i>   | 13. ¿Cree usted que un diagnóstico de la situación actual viabiliza la elaboración de un plan de mejoras para la cooperativa?                     |          |          |          |          |          |
| <i>Escala 1</i>   | 14. ¿Cree usted que el análisis de la situación actual enriquece la cultura organizacional de la Cooperativa?                                     |          |          |          |          |          |
| <b><i>Estrategias empresariales – Clima laboral</i></b>     |   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <i>Escala 1</i>   | 15. ¿Considera que existe fluidez en la comunicación interna de la cooperativa?   |          |          |          |          |          |
| <i>Escala 1</i>   | 16. ¿Cree usted que mantener un flujo de comunicación interno mejora las relaciones interpersonales de los miembros de la cooperativa?            |          |          |          |          |          |
| <i>Escala 1</i>   | 17. ¿Considera que existe flexibilidad para adaptarse a los horarios establecidos en la cooperativa?  |          |          |          |          |          |
| <i>Escala 1</i>   | 18. ¿Cree usted que mantener horarios flexibles de trabajo influyen en el entorno laboral de la Cooperativa?                                      |          |          |          |          |          |
| <i>Escala 1</i>   | 19. ¿Considera que sus logros en las labores realizadas son reconocidos o apreciados?   |          |          |          |          |          |
| <i>Escala 1</i>   | 20. ¿Cree usted que las recompensas brindadas motivan al personal de la cooperativa?  |          |          |          |          |          |



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENTREVISTA DIRIGIDA AL PRESIDENTE DE LA COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN PESQUERA ARTESANAL SANTA ROSA, PROVINCIA DE SANTA ELENA.

## Apéndice 5

*Instrumentos de investigación, guía de entrevista*

|  |
|--|
| <b>Responda de manera honesta</b>  |
| <i>Filosofía empresarial – Recurso humano</i>  |
| ➤ <b>Misión/ Visión – Retención del personal.</b>  |
| 1. ¿De qué manera la misión/visión contribuye a la retención de personal en la cooperativa?  |
| Respuesta:   |
| ➤ <b>Objetivos – Capacitación del personal</b>   |
| 2. ¿Cómo inciden los objetivos de la cooperativa en la elaboración de un plan de capacitación para el personal?                        |
| Respuesta:   |
| ➤ <b>Valores – Rotación del personal.</b>  |
| 3. ¿Cuáles son los valores institucionales de la cooperativa?  |
| Respuesta:   |
| 4. ¿De qué manera los valores institucionales influyen en el bajo nivel de rotación de personal?                                       |
| Respuesta:   |
| <i>Diagnóstico empresarial – Roles y actividades administrativas</i>   |
| ➤ <b>Análisis interno (MEFI) – Roles estratégicos</b>  |
| 5. ¿De qué manera la identificación de fortalezas y debilidades contribuye al establecimiento de roles estratégicos en la cooperativa? |
| Respuesta:   |
| ➤ <b>Análisis externo (MEFE) – Liderazgo empresarial</b>   |
| 6. ¿De qué manera la identificación de oportunidades y amenazas influye en el liderazgo de la cooperativa?                             |
| Respuesta:   |
| ➤ <b>Análisis FODA – Cultura organizacional</b>  |
| 7. ¿Aplica la cooperativa la herramienta de análisis matriz FODA?  |
| 8. ¿Considera usted que la realización de un análisis FODA enriquece la cultura organizacional de la Cooperativa?                      |
| Respuesta:   |
| <i>Estrategia empresarial – Clima laboral</i>  |
| ➤ <b>Flujo de comunicación interna - Relaciones interpersonales</b>  |
| 9. ¿De qué manera la comunicación interna contribuye a las relaciones interpersonales de la cooperativa?                               |
| Respuesta:   |
| ➤ <b>Flexibilidad en el horario de trabajo – Entorno laboral adecuado</b>  |
| 10. ¿De qué manera la flexibilidad de horarios de trabajo contribuye a mantener un entorno laboral adecuado en la cooperativa?         |
| Respuesta:   |
| ➤ <b>Recompensas a trabajadores- Motivación laboral</b>  |
| 11. ¿De qué manera las recompensas a trabajadores influyen en la motivación laboral de la cooperativa?                                 |
| Respuesta:   |

## Apéndice 6

*RUC activo de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa.*

**SRI** en línea


 Iniciar sesión

### Consulta de RUC

|   |  |
|---|--|
| <p>RUC<br/>0992132728001</p>                            | <p>Razón social<br/>COOPERATIVA DE PRODUCCION PESQUERA ARTESANAL SANTA ROSA DE SALINAS</p> |
| <p>Estado contribuyente en el RUC<br/><b>ACTIVO</b></p> | <p>Nombre comercial</p>  |

**Representante legal**

|                    |                               |
|--------------------|-------------------------------|
| <b>Nombre:</b>     | MANTUANO CHOEZ ROSA ESPERANZA |
| <b>Cédula/RUC:</b> | 1305479980                    |

Actividad económica principal

DEFENSA DE LOS INTERESES DE LOS SINDICATOS Y DE SUS AFILIADOS; ACTIVIDADES DE ASOCIACIONES CUYOS AFILIADOS SON EMPLEADOS INTERESADOS PRINCIPALMENTE EN DAR A CONOCER SUS OPINIONES SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL Y SALARIAL Y EN TOMAR MEDIDAS CONCERTADAS POR CONDUCTO DE SU ORGANIZACIÓN.



## Apéndice 7

### Solicitud de carta aval



## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

### CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Oficio N° 029-JXTU-ADE-2023  
La Libertad, 10 de enero de 2023

Señor  
Ramón Hemistocles González Suárez  
**PRESIDENTE**  
**COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN PESQUERA ARTESANAL SANTA ROSA.**  
En su despacho. -

Reciba un cordial saludo de parte de la Carrera de Administración de Empresas, esperando que sus funciones se realicen con el éxito de siempre.

Es grato dirigirme a usted para poner en conocimiento que he recibido solicitud de la señorita Vera Escalante Angie Nicole, con cédula de ciudadanía N° 2450183682, estudiante de la carrera de Administración de Empresas; que manifiesta la posibilidad de desarrollar el Trabajo de Integración Curricular con el tema "PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN PESQUERA ARTESANAL SANTA ROSA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2022." en la institución que acertadamente usted representa, motivo por el cual respetuosamente elevo mi petición, para que mediante una CARTA AVAL ratifique la aceptación de parte vuestra en brindar las facilidades para el desarrollo del estudio y a su vez autorice para que sea publicado en la página de la UPSE, el resumen del trabajo práctico.

Por la atención que brinde a la presente, anticipo agradecimientos y me suscribo de usted.

Atentamente,



JOSE XAVIER  
TOMALA

Lcdo. José Xavier Tomalá Uribe, MSc.  
**DIRECTOR DE CARRERA**  
C.c. Archivo  
JXTU/ss.



13 ENE 2023

RECIBIDO

Bc. Carlos Masis

Campus matriz, La Libertad - Santa Elena - ECUADOR  
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781 - 732

**UPSE** ¡crece JUNTOS!

f @ www.upse.edu.ec

## Apéndice 8

### Carta Aval



Barrio 15 de Julio, Av. San José entre las calles Santa Elena y La Libertad  
 www.coopsantarosa.com - Email: coop\_santarosa@hotmail.com  
 SANTA ROSA - SANTA ELENA - ECUADOR  
 Telf. : 3127343

Salinas, 19 de Enero de 2023.

Lcdo. José Xavier Tomalá Uribe, Msc.  
**DIRECTOR DE CARRERA**  
 En su despacho. -

De mis consideraciones:

La Cooperativa de Producción Pesquera Artesanal "Santa Rosa de Salinas", acepta la petición del oficio N° 029-JXTU-ADE-2023, mediante la presente Carta Aval, para desarrollar el trabajo de Integración Curricular con el tema **"PLANEACION ESTRATEGICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA COOPERATIVA DE PRODUCCION PESQUERA ARTESANAL SANTA ROSA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2022"**, de acuerdo a las preguntas presentadas a la administración.

Expresándoles nuestros más sinceros saludos, me suscribo.

Atentamente,  
 El mar es nuestra vida,

Ramón H. González Suárez  
**VICEPRESIDENTE CPPASRS**



c.c.:archivo  
 kl



## Apéndice 9

*Certificado de validación de instrumentos de trabajo de investigación.*



Facultad de Ciencias Administrativas  
Administración de Empresas

### CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

#### A QUIEN INTERESE CERTIFICO QUE:

Habiendo revisado los instrumentos a ser aplicados en el Trabajo de Integración Curricular titulado: **“Planeación estratégica y productividad laboral de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, Provincia de Santa Elena, año 2022”** planteado por el estudiante Vera Escalante Angie Nicole, doy por validado los siguientes formatos presentados.

1. Encuesta.
2. Entrevista.

Las herramientas anteriormente mencionadas reflejan pertinencia en las preguntas en base al tema planteado, además se ajustan a la información que necesita recabarse para los fines del tema especificado por el estudiante.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad autorizando al peticionario dé el uso necesario de este documento que más convenga a su interés.

La Libertad, 18 de Enero de 2023

**Ing. Sabina Villón Perero, MSc.**

Docente de la Carrera de Administración de Empresa

*UPSE, crece sin límites*

## Apéndice 10.

### Ficha de informe de opinión a expertos



#### Facultad de Ciencias Administrativas Administración de Empresas

#### FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

##### 1. DATOS GENERALES:

**Título de la investigación:** "Planeación estratégica y productividad laboral de la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa, Provincia de Santa Elena, año 2022"

**Autor del instrumento:** Vera Escalante Angie Nicole

**Nombre del instrumento:** Encuesta - Entrevista


##### 2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES        | CRITERIOS  | Deficiente | Regular | Buena | Muy buena | Excelente |
|--------------------|--|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| 1. CLARIDAD        | Está formado con lenguaje apropiado.                                   |            |         |       | ✓         |           |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas medibles.                                  |            |         |       |           | ✓         |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.                      |            |         |       |           | ✓         |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una secuencia lógica.   |            |         |       |           | ✓         |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad.                          |            |         |       | ✓         |           |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación. |            |         |       |           | ✓         |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.            |            |         |       |           | ✓         |
| 8. COHERENCIA      | Sistematizada con las dimensiones e indicadores.                       |            |         |       |           | ✓         |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.                   |            |         |       |           | ✓         |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.      |            |         |       |           | ✓         |

##### 3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- ( ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
 ( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

**Lugar y fecha:** La libertad 18 de enero del 2023

  
 Ing Sabina Villón Perero, MSc.

**Apéndice 11.**

*Certificado de gramatología.*

**CERTIFICADO DE GRAMATOLOGÍA**

MSc. Lupe Llangarí Morocho, por medio de la presente tengo a bien **CERTIFICAR:** Que he revisado el trabajo de titulación con el tema **“PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN PESQUERA ARTESANAL SANTA ROSA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2022”**, elaborado por la Srta. **Vera Escalante Angie Nicole**, con cédula de identidad No. 245018368-2, previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas.

El presente trabajo investigativo de titulación ha sido escrito de acuerdo a las normas gramaticales y de sintaxis vigente de la lengua española.

Por lo expuesto y en uso de mis derechos, recomiendo la **VALIDEZ ORTOGRÁFICA** del presente trabajo de investigación.



\_\_\_\_\_  
Dra. Lupe Llangarí Morocho, Mg.

C.I. 0913153979

Celular: 0985667292

Registro SENESCYT No. 1050-12-86029483

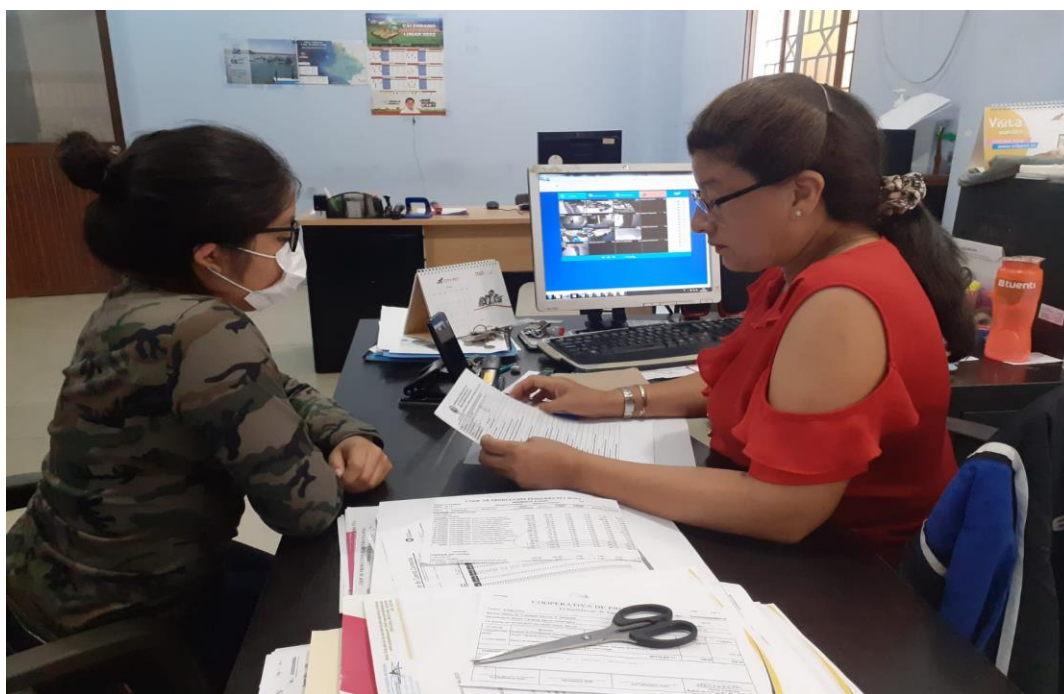


## Apéndice 12.

### *Fotografías.*



**Nota:** Fotografías de encuestas realizadas a los trabajadores de la cooperativa de producción pesquera Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022



**Nota:** Fotografías de encuestas realizadas a los trabajadores de la cooperativa de producción pesquera Santa Rosa, provincia de Santa Elena, año 2022